



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

ГОДИНА XXXIV

ЗРЕЊАНИН

14. МАРТ 2025.

БРОЈ: 2

2

На основу члана 72. став 3. и 5. Закона о локалним изборима ("Службени гласник РС", бр. 14/22 и 35/24) и члана 36. тачка 89. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", бр. 17/20 – пречишћен текст и 7/23), Скупштина града Зрењанина на седници одржаној 14.03.2025. године, донела је

О Д Л У К У О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

- ПОТВРЂУЈЕ СЕ** мандат одборника **Мирјани Дукић** са изборне листе **АЛЕКСАНДАР ВУЧИЋ - ЗРЕЊАНИН СУТРА** (Ивица Дачић – Социјалистичка партија Србије – СПС; Расим Љајић – Социјалдемократска партија Србије – СДП Србије; Милан Кркобабић – Партија уједињених пензионера, пољопривредника и пролетера Србије – Солидарност и правда – ПУПС – Солидарност и правда; др Војислав Шешељ – Српска радикална странка – СРС; Александар Вулин – Покрет социјалиста – ПС; Милица Ђурђевић Стаменковски – Српска странка Заветници – Заветници; Милош Вучевић – Српска напредна странка – СНС), припаднику политичке странке Српска напредна странка – СНС.
- Мандат одборника из тачке 1. диспозитива ове Одлуке почиње да тече од дана када јој је Скупштина потврдила мандат и може трајати најдуже до истека времена на које је изабран одборник коме је престао мандат, односно до истека мандата сазива Скупштине града Зрењанина конституисане 12. јула 2024. године.
- Ову Одлуку објавити у "Службеном листу града Зрењанина" и на веб – презентацији Републичке изборне комисије.

Образложење

Одредбама члана 32. став 1. тачка 20. и члана 66. став 3. Закона о локалној самоуправи

("Службени гласник РС", бр. 129/07, 83/14 – др. закон, 101/16- др.закон, 47/18 и 111/21 – др. закон) и члана 36. тачка 89. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", бр. 17/20 – пречишћен текст и 7/23) прописано је да Скупштина града, у складу са законом обавља и друге послове утврђене законом и статутом.

Одредбама члана 72. став 1., 3. и 4. Закона о локалним изборима ("Службени гласник РС, бр. 14/22 и 35/24) прописано је да мандат који престане одборнику пре него што истекне време на који је изабран, изборна комисија решењем додељује првом наредном кандидату са исте изборне листе којем није било додељен мандат одборника у року од два дана од дана када је констатовано да је престао мандат, да мандат новог одборника почиње да тече од дана када му је скупштина потврдила мандат и да мандат може трајати најдуже до истека времена на који је изабран одборник коме је престао мандат.

Одредбом члана 73. став 1. наведеног Закона прописано је да мандат који одборнику предложеном на коалиционој изборној листи престане пре истека времена на које је изабран, додељује се првом следећем кандидату исте политичке странке на тој изборној листи којем није био додељен мандат одборника.

Одборник Скупштине града Зрењанина Кристијан Кадарјан са коалиционе изборне листе **АЛЕКСАНДАР ВУЧИЋ - ЗРЕЊАНИН СУТРА** (Ивица Дачић – Социјалистичка партија Србије – СПС; Расим Љајић – Социјалдемократска партија Србије – СДП Србије; Милан Кркобабић – Партија уједињених пензионера, пољопривредника и пролетера Србије – Солидарност и правда – ПУПС – Солидарност и правда; др Војислав Шешељ – Српска радикална странка – СРС; Александар Вулин – Покрет социјалиста – ПС; Милица Ђурђевић Стаменковски – Српска странка Заветници – Заветници; Милош Вучевић – Српска напредна странка – СНС), припадник политичке странке Српска напредна странка – СНС, поднео је Скупштини града Зрењанина писмену оставку дана 12. новембра

2024. године, а пре него што је истекло време на које је изабран. Скупштина града Зрењанина је на седници одржаној 17. децембра 2024. године констатовала да је Кристијану Кадарјану престао мандата одборника даном подношења писмене оставке, о чему је донета Одлука број: 003474155 2024 09178 001 000 000 001 04 003.

Градска изборна комисија града Зрењанина је на седници одржаној 19. децембра 2024. године на основу изнетог и горе цитираних одредби Закона о локалним изборима утврдила у прописаном року да је Мирјана Дукић први следећи кандидат исте политичке странке Српске напредне странке – СНС, на коалиционој изборној листи АЛЕКСАНДАР ВУЧИЋ - ЗРЕЊАНИН СУТРА (Ивица Дачић – Социјалистичка партија Србије – СПС; Расим Љајић – Социјалдемократска партија Србије – СДП Србије; Милан Кркобабић – Партија уједињених пензионера, пољопривредника и пролетера Србије – Солидарност и правда – ПУПС – Солидарност и правда; др Војислав Шешељ – Српска радикална странка – СРС; Александар Вулин – Покрет социјалиста – ПС; Милица Ђурђевић Стаменковски – Српска странка Заветници – Заветници; Милош Вучевић – Српска напредна странка – СНС), којем није био додељен мандат одборника, а ради попуне упражњеног одборничког места услед престанка мандата одборника Кристијана Кадарјана и донела је Решење о додели мандата одборника ради попуне упражњеног одборничког места у Скупштини града Зрењанина Мирјани Дукић под бројем: 003558465 2024 09178 004 047 000 001 04 004 и издала је кандидату за одборника Мирјани Дукић Уверење о избору за одборника Скупштине града Зрењанина под бројем: 003558465 2024 09178 004 047 000 001 04 005.

Комисија за мандатна питања је на седници одржаној дана 06.03.2025. године утврдила сагласност горе наведеног Решења о додели мандата Мирјани Дукић и Уверења о избору за одборника Скупштине града Зрењанина наведеног кандидата и утврдила Предлог Одлуке о потврђивању мандата одборника Мирјани Дукић.

С обзиром да, сагласно одредбама члана 72. став 3. и 5. Закона о локалним изборима Скупштина потврђује мандат новог одборника, то је донета Одлука као у диспозитиву.

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ:

Против ове Одлуке подносилац проглашене изборне листе која је освојила

мандате, одборник и кандидат за одборника на изборној листи са које је изабран нови одборник може поднети жалбу Вишем суду у Зрењанину у року од седам дана од дана доношења ове Одлуке, преко Скупштине града Зрењанина.

ОДЛУКУ ДОСТАВИТИ:

1. Мирјани Дукић, Зрењанин,
2. Секретару Скупштине града Зрењанина,
3. Скупштини града Зрењанина,
4. Одељењу за финансије,
5. Служби Скупштине града, Градоначелника и Градског већа и
6. Архиви.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН

СКУПШТИНА ГРАДА

Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 002

Дана: 14.03.2025. године

ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.

3

На основу члана 9. Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Службени гласник РС", бр. 34/01, 62/06 - др. закон, 63/06 - испр. др. закона, 116/08 - др. закони, 92/11, 99/11 - др. закон, 10/13, 55/13, 99/14, 21/16 - др. закон, 113/17 - др. закони, 95/18 - др. закони, 86/19 - др. закони, 157/20 - др. закони и 123/21 - др. закони), чл. 2, 4. и 5. Уредбе о коефицијентима за исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима ("Службени гласник РС", бр. 44/08 - пречишћен текст, 2/12, 113/17 - др. закон, 23/18, 95/18 - др. закон, 86/19 - др. закон, 157/20 - др. закон и 123/21 - др. закон) и чл. 36. и 128. став 1. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", бр. 17/20 - пречишћен текст и 7/23), Скупштина града Зрењанина на седници одржаној дана 14.03.2025. године, донела је

О Д Л У К У О КОЕФИЦИЈЕНТИМА ЗА ОБРАЧУН И ИСПЛАТУ ПЛАТА ИЗАБРАНИХ И ПОСТАВЉЕНИХ ЛИЦА И ЗАПОСЛЕНИХ У ОРГАНИМА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

Члан 1.

Овом одлуком утврђују се коефицијенти за обрачун и исплату плата изабраних и постављених лица и запослених у органима града Зрењанина.

Члан 2.

За обрачун и исплату плата изабраних лица примењују се следећи коефицијенти:

1. за Градоначелника	9,40
2. за заменика Градоначелника	9,10
3. за председника Скупштине града	8,60
4. за заменика председника Скупштине града	8,20
5. за локалног омбудсмана	7,80
6. за члана Градског већа	7,38
7. за заменика локалног омбудсмана	7,21

Члан 3.

За обрачун и исплату плата постављених лица примењују се следећи коефицијенти:

1. за начелника Градске управе	21,50
2. за помоћника Градоначелника	21,50
3. за правобраниоца	21,50
4. за заменика начелника Градске управе	21,40
5. за заменика правобраниоца	21,40
6. за секретара секретара Скупштине града	19,96
7. за заменика секретара Скупштине града	18,43

Коефицијент из става 1. овог члана увећава се, по основу сложености и одговорности послова, за додатни коефицијент и то:

1. за начелника Градске управе	13,50
2. за правобраниоца	13,50
3. за помоћника Градоначелника за заменика начелника Градске управе	11,50
4. за заменика правобраниоца	11,50
5. за секретара Скупштине града	8,30
6. за заменика секретара Скупштине града	7,37

Коефицијент из ст. 1. и 2. овог члана увећава се за 30%.

Члан 4.

За обрачун и исплату плата запослених у Градској управи, примењују се следећи коефицијенти:

1. за самосталног стручног сарадника	12,05
2. за вишег стручног сарадника	10,77
3. за стручног сарадника	10,45
4. за вишег сарадника	9,91
5. за сарадника	8,95
6. за стенографа, висококвалификованог радника и вишег референта	8,85

7. за референта, за радника обезбеђења I, возача I, возача II, аутомеханичара, радника на умножавању материјала I, достављача-спољног I, достављача-унутрашњег I, дактилографа I, помоћног радника I, телефонисту, радника на техничком одржавању, административног радника и кафе куvariцу	8,74
8. за радника обезбеђења II, достављача-унутрашњег II, достављача-спољног II, достављача у Месној канцеларији II, помоћног радника II, возача III, возача-аутомеханичара, техничког секретара-дактилографа и административног радника за дактилографа II	8,00
9. за дактилографа II	7,70
10. за достављача-спољног III, достављача у Месној канцеларији III, помоћног радника III, радника на умножавању материјала II, кафе куvariцу и за послове одржавања хигијене	6,40

Члан 5.

Коефицијент из члана 4. ове одлуке увећава се, по основу сложености и одговорности послова, за додатни коефицијент и то:

1. У оквиру звања самосталног стручног сарадника:	
- за начелника Одељења, руководиоца Службе, руководиоца Јединице за интерну ревизију и помоћника правобраниоца	12,60
- за секретара Градског већа и шефа Одсека који замењује начелника Одељења или руководиоца Службе	12,30
- за шефа Одсека и интерног ревизора	11,50
- за координатора	11,35
- за инспектора	10,30
- за запосленог који није руководиоца, односно инспектор	9,50
2. У оквиру звања вишег стручног сарадника:	
- за шефа Одсека, координатора и интерног ревизора	11,50
- за инспектора	10,30
- за запосленог који није руководиоца, односно инспектор	9,00
3. У оквиру звања стручног сарадника:	
- за шефа Одсека, координатора и инспектора	8,63

- за запосленог који није руководилац, односно инспектор	8,30
4. за вишег сарадника	5,10
5. за сарадника и висококвалификованог радника	4,70
6. за стенографа и вишег референта	2,00
7. за референта и дактилографа	1,80
8. за квалификованог радника	1,00
9. за неквалификованог радника	1,00.

Члан 6.

Коефицијент из чл. 4. и 5. ове Одлуке, увећан за додатни коефицијент за звање и занимање, може се увећати:

- запосленом који координира најсложеније активности – највише до 10%, с тим да овај број запослених не може прећи 2% од укупног броја запослених,
- запосленом који руководи унутрашњом организационом јединицом – 10%,
- запосленом који руководи унутрашњом организационом јединицом надлежном за инспекције - 12,2%,
- запосленом са средњим образовањем и високим образовањем стеченим на основним академским или струковним студијама у обиму од 180 ЕСПБ који ради на припреми и извршењу буџета или финансијског плана, вођењу пословних књига и састављању рачуноводствених извештаја - 10%,
- запосленом са високим образовањем стеченим на академским или струковним студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ који ради на припреми и извршењу буџета или финансијског плана, вођењу пословних књига и састављању рачуноводствених извештаја -5%,
- запосленом на пословима комуналног милицајца - 10%,
- запосленом који ради на пословима пореског инспектора, инспектора наплате и теренског надзора у непосредном контакту са субјектима надзора - 12,2%,
- запосленом који ради на пословима инспекцијског теренског надзора у непосредном контакту са субјектима надзора - 12,2%.

Запосленом који има право на увећање коефицијента по више основа из става 1. овог члана, укупно увећање коефицијента не може бити веће од 10%.

Члан 7.

У случају да је плата запосленог обрачуната у складу са овом одлуком мања од

минималне зараде, запосленом се исплаћује минимална зарада у складу са прописима о раду.

Члан 8.

Појединачна решења за обрачун и исплату плата у складу са овом одлуком донеће Комисија за персонална питања Скупштине града, Градоначелник, Градско веће и начелник Градске управе.

Члан 9.

Ступањем на снагу ове Одлуке престаје да важи Одлука о коефицијентима за обрачун и исплату плата изабраних и постављених лица и запослених у органима града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", бр. 2/12, 23/12, 21/13, 11/14, 21/16, 29/16, 29/18, 20/21 и 3/24).

Члан 10.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења и објавиће се у "Службеном листу града Зрењанина", а примењује се почев од обрачуна и исплате плата за месец април 2025. године.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН

СКУПШТИНА ГРАДА

Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 003

Дана: 14.03.2025. године

ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.

4

На основу члана 46. став 1. Закона о планирању и изградњи ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 81/2009 - испр., 64/2010 - одлука УС, 24/2011, 121/2012, 42/2013 - одлука УС, 50/2013 - одлука УС, 98/2013 - одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/2018, 31/2019, 37/2019 - др. Закон, 9/2020, 52/2021 и 62/2023) и члана 36. тачка 5. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", бр. 17/20 – пречишћен текст и 7/23) уз прибављено Мишљење Комисије за планове од 20.02.2025. године, Скупштина града Зрењанин, на седници одржаној 14.03.2025. године, донела је

О Д Л У К У
О ИЗРАДИ УРЕЂАЈНЕ ОСНОВЕ
НАСЕЉЕНОГ МЕСТА КНИЂАНИН

Члан 1.

Назив планског документа

У циљу просторног уређења, а у складу са Законом о планирању и изградњи и наменом површина утврђеном Просторним планом града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина" бр. 11/11 и 32/15) приступа се изради Уређајне основе насељеног места Книћанин (у даљем тексту: Уређајна основа).

Члан 2.

Оквирне границе обухвата Просторног плана

Граница грађевинског подручја насељеног места Книћанин почиње у најсевернијој граничној преломној тачки која се налази на најсевернијој међној тачки парцеле катастарски број 1288 (Железничка пруга Нови Сад - Орловат (гранична тачка, између грађевинског и ванграђевинског подручја, број 1 по катастру)). Од почетне преломне граничне тачке граница грађевинског подручја иде у правцу истока границом ванграђевинског подручја са границом парцеле која се налази у грађевинском подручју, парцелом катастарски број 1288 (Железничка пруга Нови сад-Орловат) у дужини од око 1000 м и долази до следеће граничне преломне тачке. У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи под углом од око 270о и наставља у правцу југа пресеца парцелу катастарски број 2366 (Железничка пруга Нови сад-Орловат) поново се ломи за око 270о и наставља границом исте парцеле катастарски број 2366 (Железничка пруга Нови сад-Орловат) у правцу запада све до следеће преломне граничне тачке која се налази на тромеђи парцела катастарски број 2366 (Железничка пруга Нови сад-Орловат), 657 и 1288 (Железничка пруга Нови сад-Орловат (гранична тачка, између грађевинског и ванграђевинског подручја, број 3 по катастру)). У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи под углом од око 90о и наставља у правцу југа границом ванграђевинског подручја са границом парцеле која се налази у грађевинском подручју, парцела катастарски број 657 и долази до тромеђе парцела катастарски број 1309, 659/1 и ванграђевински реон. У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи за око 100о и наставља у правцу истока кривудавом граничном линијом између ванграђевинског подручја са границом парцела које се налазе у грађевинском подручју, парцеле катастарски број 659/1 и 658 (гробље) и долази до северо-источне међне тачке парцеле катастарски број 658 (гробље). У овој граничној преломној

тачки граница грађевинског подручја се ломи под углом од око 270о и наставља у правцу југа пратећи парцелу катастарски број 658 (гробље), поново се ломи за око 270о и наставља у правцу запада пратећи парцелу катастарски број 658 (гробље) и долази до тромеђе парцела катастарски број 658 (гробље), 660/1 и ванграђевинског подручја (гранична тачка, између грађевинског и ванграђевинског подручја, број 9 по катастру). У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја а се ломи за око 90о и иде у правцу југа граничном линијом између ванграђевинског подручја са границом парцела које се налазе у грађевинском подручју, парцеле катастарски број 660/1, 660/2 (мајдан глине) и 661 (фудбалско игралиште) и долази до најјужније међне тачке парцеле катастарски број 660/1(гранична тачка, између грађевинског и ванграђевинског подручја, број 10 по катастру). У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи за око 270о и иде у правцу запада граничном линијом између ванграђевинског подручја са границом парцеле која се налазе у грађевинском подручју, парцела катастарски број 660/1 и то у дужини од око 110 м и долази до следеће преломне тачке. У овој граничној преломној тачки граница се ломи за око 70о и иде у правцу југа пресеца парцелу катастарски број 2418 (сеоски летњи пут) и наставља у истоме правцу граничном линијом између парцеле катастарски број 2420 (сеоски летњи пут) и парцеле катастарски број 1598 у дужини од око 115 м и долази до следеће преломне тачке. У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи за око 200о и наставља у том правцу у правцу југа паралелно, на растојању од 65 м, са границом између грађевинског и ванграђевинског подручја по катастру, пресеца парцеле катастарски број 2420 (сеоски летњи пут), 1599, 2422/2 (сеоски летњи пут) и 1600 и долази до следеће граничне преломне тачке која се налази у парцели катастарски број 1600, у пресеку линије која је паралелна, на растојању од 5м, са границом између грађевинског и ванграђевинског подручја, по катастру. У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи за око 270о и иде у правцу запада паралелно, на растојању од 5 м са границом између грађевинског и ванграђевинског реона, по катастру, пресеца парцеле катастарски број 1600, 2419/2, (сеоски летњи пут), 1601, 1602 (канал) и 1603 те долази до парцеле катастарски број 2250 (сеоски летњи пут

велика ленија, овај пут је продужетак улице Маршала Тита) односно до граничне преломне тачке. У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи за око 80° и иде у правцу југа граничном линијом између парцела катастарски број 2250 (сеоски летњи пут велика ленија) и 1603 све до следеће граничне преломне тачке која се налази на тромеђи парцела катастарски број 2250 (сеоски летњи пут), 1603 и 2238 (канал). У овој граничној преломној тачки граница се ломи за око 225° пресеца парцелу катастарски број 2250 (сеоски летњи пут) и долази до следеће граничне преломне тачке која се налази налази на тромеђи парцела катастарски број 2250 (сеоски летњи пут), 2431 (сеоски летњи пут) и 2000. У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи за око 225° и наставља границом између парцела катастарски број 2000 и 2431 (сеоски летњи пут) у дужини од око 195 м до следеће граничне преломне тачке. У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи за око 90° и наставља у правцу севера те пресеца парцеле катастарски број 2000 и 2260 (велики канал) и долази до тромеђе парцела катастарски број 2260 (велики канал), 2006 и 2007 одакле наставља истим правцем границом парцела катастарски број 2007 са парцелама катастарски број 2006 и 2003 све до следеће граничне преломне тачке која се налази налази на тромеђи парцела катастарски број 2007, 2365/1 (насип) и 2003. У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи за око 90° и наставља границом између парцела катастарски број 2007 и 2365/1 (насип) у дужини од око 40 м до следеће граничне преломне тачке. У овој граничној преломној тачки граница се ломи за око 270° и наставља у правцу севера те пресеца парцеле катастарски број 2385/1 (насип) у дужини од око 80 м затим се ломи поново за око 270° те наставља кривудава у правцу југоистока пратећи ножицу насипа (сеоски пут који је веза села са насипом) до следеће граничне преломне тачке која се налази налази на тромеђи парцела катастарски број 2365/1 (насип), 1321 (улица 7. Јули) и 2001 (гарнична тачка, између грађевинског и ванграђевинског подручја, број 15 по катастру). У овој граничној преломној тачки граница грађевинског подручја се ломи за око 90° и наставља границом ванграђевинског подручја са границом парцела које се налазе у грађевинском подручју, парцелом катастарски број 1320 (улица Партизанска) и 1319/1 (улица Железничка) и долази до почетне граничне

преломне тачке почетка описа границе грађевинског подручја (гранична тачка, између грађевинског и ванграђевинског подручја, број 1 по катастру).

Опис граница грађевинског подручја насељеног места Книћанин је оквирни, а тачан опис обухвата плана дефинисаће се Нацртом плана.

Укупна површина грађевинског подручја насељеног места Книћанин износи 193,95 ha.

Члан 3.

Услови и смернице планских докумената вишег реда и развојних стратегија

Плански документи вишег реда са којима је потребно ускладити планска решења Уређајне основе су:

- Просторни план Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 88/10)
- Регионални просторни план АП Војводине ("Службени лист АПВ", бр. 22/11)
- Просторни план подручја посебне намене мултифункционалног еколошког коридора Тисе („Службени лист АПВ“, број 14/2015)
- Просторни план града Зрењанина ("Службени лист Града Зрењанина" бр. 11/11 и 32/15)

Израда Уређајне основе заснива се на планској, студијској, техничкој и другој документацији, резултатима досадашњих истраживања и важећим документима у Републици Србији.

Члан 4.

Принципи планирања, коришћења, уређења и заштите простора

Планирање, коришћење и уређење простора заснивају се на принципима одрживог привредног развоја кроз интегрални приступ планирању, равномерног територијалног развоја, рационалног кориштења земљишта уз обезбеђење учешћа јавности у планирању и обликовању простора, усаглашености са европским прописима и стандардима из области планирања и уређења простора као и заштите животне средине.

Члан 5.

Визија и циљеви планирања, коришћења, уређења и заштите планског подручја:

Општи циљеви израде Уређајне основе насељеног места Книћанин су:

- преиспитивање важећег планског решења

- унапређење просторне организације и омогућавање развијања насељских функција
- преиспитивање правила уређења инфраструктуре друмског саобраћаја
- уређење неизграђених површина;
- обезбеђење услова за просторно уређење и изградњу;
- стварање могућности отуђења кат. парцеле из јавне својине
- преиспитивање правила грађења у делу становања.
- опредељење је да се активирају локалитети који имају најбоље могућности за изградњу објеката у функцији примарне пољопривредне производње,
- озелењавање комплекса и формирање континуалног зеленила дуж путева и околних садржаја,
- преиспитивање правила грађења у делу мобилне телефоније којима ће се прецизније дефинисати услови и принципи грађења објеката мобилне телефоније
- поред економске функције у туризму треба развијати и стимулисати социјалне функције као што су: спортска и здравствена рекреација, спорт и едукација деце и омладине уз унапређење: дневне, викенд и празничне рекреације отварањем нових или комплетирањем постојећих излетишта-купалишта и упознавање културно-историјских целина и споменика.
- на основу параметара формираних у планској документацији рационално користи и ангажује простор за спортско рекреативне и туристичке активности,
- да се разграниче јавне површине од површина других намена, утврде регулациони, нивелациони и аналитичко-геодетски елементи, ради стварања основа за уређење и изградњу у складу са наменом простора и плановима вишег реда,

Члан 6.

Концептуални оквир планирања, коришћења, уређења и заштите планског подручја са структуром основних намена простора и коришћења земљишта

Концептуални оквир планирања, коришћења, уређења и заштите планског подручја подразумева обезбеђење просторних услова за реализацију концепта трајно одрживог и уранотеженог развоја коришћења, уређења и заштите подручја у обухвату плана.

Структуру основних намена простора и коришћења земљишта у обухвату Уређајне основе чини грађевинско земљиште.

Члан 7.

Назив носиоца израде Плана, начин финасирања израде Плана и рокови за израду

Носилац израде Плана је Градска управа града Зрењанина Одељење за урбанизам- Одсек за урбанизам и просторно планирање који ће вршити спровођење и надзор над спровођењем ове Одлуке.

Израда Уређајне основе уступа се "Јавном предузећу за урбанизам" Зрењанин (у даљем тексту: ЈП Урбанизам) коју је основала јединица локалне самоуправе за обављање послова просторног и урбанистичког планирања.

Средства за израду Уређајне основе обезбедиће се из буџета Града Зрењанина.

Рок за израду нацрта Уређајне основе је 90 (деведесет) дана од прибављања услова надлежних органа и организација, прибављања адекватних КТП подлога и доставе документације која је од значаја за израду Планског документа.

Члан 8.

Место и начин обављања раног јавног увида и јавног увида

После доношења Одлуке о изради Уређајне основе, носилац израде плана ће организовати рани јавни увид у трајању од 15 дана. Рани јавни увид се оглашава у средствима јавног информисања. О излагању на рани јавни увид стара се носилац израде плана. Рани јавни увид обавља Комисија за планове града Зрењанина. По завршеном раном јавном увиду Комисија за планове сачињава извештај који садржи податке о извршеном раном јавном увиду са свим примедбама, сугестијама и закључцима Комисије у виду смерница.

Након израде Нацрта Уређајне основе и доставе од стране обрађивача, нацрт се излаже на јавни увид у трајању од 30 дана у просторијама зграде Градске управе града Зрењанина, а време и место одржавања јавног увида се оглашава се у средствима јавног информисања. О излагању на јавни увид стара се носилац израде плана. Јавни увид обавља Комисија за планове града Зрењанина. По завршеном јавном увиду Комисија за планове сачињава извештај који садржи податке о извршеном јавном увиду са свим примедбама,

сугестијама и закључком комисије по свакој примедби и исти доставља обрађивачу плана.

Члан 9.

Одлука о приступању изради стратешке процене утицаја на животну средину

Одлуком Одељења за урбанизам, Одсека за урбанизам и просторно планирање, Градске управе града Зрењанина бр. 000538171 2025 09178 004 029 000 001 од 20.02.2025. године одлучено је да се не приступа изради Стратешке процене утицаја Уређајне основе на животну средину, а на основу претходно прибављене сагласности од Одељења за привреду, Одсека за заштиту и унапређивање животне средине број: 000563066 2025 09178 004 037 000 001 од 20.02.2025. године.

Саставни део ове Одлуке је Одлука о неприступању изради стратешке процене утицаја Уређајне основе на животну средину бр. 000538171 2025 09178 004 029 000 001 од 20.02.2025. године, која се заједно са овом Одлуком објављује у "Службеном листу града Зрењанина".

Члан 10.

За Уређајну основу насељеног места Книћанин није потребна израда Студије заштите непокретних културних добара.

Члан 11.

Број примерака плана који је потребно израдити у аналогном и дигиталном облику

Уређајна основа ће бити израђена у 5 (пет) примерака у аналогном и 5 (пет) примерака у дигиталном облику.

Донета, потписана и оверена Уређајна основа у аналогном облику и дигиталном облику чуваће се у:

- Скупштини града Зрењанина 1 (један) примерак у аналогном и 1 (један) дигиталном облику,
- Одељењу за урбанизам, Одсеку за урбанизам и просторно планирање Градске управе града Зрењанина 2 (два) примерка у аналогном и 2 (два) примерка у дигиталном облику
- "Јавном предузећу за урбанизам" Зрењанин 2 (два) примерка у аналогном и 2 (два) примерка у дигиталном облику.

Члан 12.

Саставни део Уређајне основе чини и графички приказ граница и обухвата планског подручја који се уз ову Одлуку објављује у "Службеном листу града Зрењанина".

Члан 13.

Ова Одлука ступа на снагу 8. (осмог) дана од дана објављивања у "Службеном листу града Зрењанина".

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА

ГРАД ЗРЕЊАНИН

СКУПШТИНА ГРАДА

Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 004

Дана: 14.03.2025. године

ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.

На основу члана 10. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину ("Службени гласник РС", бр. 94/2024) у вези члана 46. Закона о планирању и изградњи ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 81/2009 - испр., 64/2010 - одлука УС, 24/2011, 121/2012, 42/2013 - одлука УС, 50/2013 - одлука УС, 98/2013 - одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/2018, 31/2019, 37/2019 - др. закон, 9/2020, 52/2021 и 62/2023) и члана 27. Одлуке о организацији Градске управе града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина" бр. 27/24), Одељење за урбанизам, Одсек за урбанизам и просторно планирање Градске управе града Зрењанина, доноси

ОДЛУКУ О НЕПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА УРЕЂАЈНЕ ОСНОВЕ НАСЕЉЕНОГ МЕСТА КНИЋАНИН

Члан 1.

За Уређајну основу насељеног места Книћанин не приступа се изради стратешке процене утицаја на животну средину (у даљем тексту: Стратешка процена).

Оквирна граница Уређајне основе насељеног места Книћанин се поклапа са границом обухвата важећег планског документа

Укупна површина грађевинског подручја насељеног места Книћанин износи око 193,95 ха.

Члан 2.

Плански основ за израду Уређајне основе насељеног места Книћанин представља Просторни план града Зрењанина ("Службени лист Града Зрењанина" бр. 11/11 и 32/15) и

Просторни план подручја посебне намене мултифункционалног еколошког коридора Тисе („Службени лист АПВ“, број 14/2015).

Члан 3.

Циљ израде Уређајне основе насељеног места Книћанин се односи на грађевинско земљиште насељеног места Книћанин, а тиче се преиспитивања важећег планског решења, обезбеђивања услова за просторно уређење и изградњу, унапређење саобраћајне инфраструктуре, становања и комуналне инфраструктуре. Израда Уређајне основе насељеног места Книћанин подразумева измене у текстуалном и графичком делу плана.

Израда Уређајне основе односи се на:

- преиспитивање важећег планског решења
- унапређење просторне организације и омогућавање развијања насељских функција
- преиспитивање правила уређења инфраструктуре друмског саобраћаја
- уређење неизграђених површина;
- обезбеђење услова за просторно уређење и изградњу;
- стварање могућности отуђења кат. парцеле из јавне својине
- преиспитивање правила грађења у делу становања.
- опредељење је да се активирају локалитети који имају најбоље могућности за изградњу објеката у функцији примарне пољопривредне производње,
- озелењавање комплекса и формирање континуалног зеленила дуж путева и околних садржаја,
- преиспитивање правила грађења у делу мобилне телефоније којима ће се прецизније дефинисати услови и принципи грађења објеката мобилне телефоније
- поред економске функције у туризму треба развијати и стимулисати социјалне функције као што су: спортска и здравствена рекреација, спорт и едукација деце и омладине уз унапређење: дневне, викенд и празничне рекреације отварањем нових или комплетирањем постојећих излетишта-купалишта и упознавање културно-историјских целина и споменика.
- на основу параметара формираних у планској документацији рационално користи и ангажује простор за спортско рекреативне и туристичке активности,
- да се разграниче јавне површине од површина других намена, утврде регулациони, нивелациони и аналитичко-

геодетски елементи, ради стварања основа за уређење и изградњу у складу са наменом простора и плановима вишег реда,

Уколико се у току израде Уређајне основе буде дошло до нових сазнања, могуће је још неке услове из плана изменити или допунити, ако су то мање измене које немају значајне утицаје на животну средину.

Члан 4.

За Уређајну основу насељеног места Книћанин се не приступа изради стратешке процене утицаја на животну средину, а критеријуми и разлози се заснивају на следећем:

За Уређајну основу насељеног места Книћанин не приступа се изради стратешке процене утицаја на животну средину из разлога што су сви утицаји сагледани приликом израде Извештаја о стратешкој процени утицаја на животну средину Просторног плана града Зрењанина. У Извештају о стратешкој процени утицаја Просторног плана града Зрењанина на животну средину дата је оцена стања, услови и конкретне мере за њихово смањење или потпуно уклањање. Процењен је могући утицај планираних решења у Просторном плану на животну средину како у фази реализације Плана, тако и по коначној имплементацији Плана, дефинисане су планске мере заштите које ће ниво загађења довести на ниво дефинисан законском регулативом.

Обзиром да планиране измене и допуне немају могућност значајних утицаја на животну средину, израда Уређајне основе насељеног места Книћанин не подлеже обавези израде извештаја о стратешкој процени утицаја на животну средину.

Члан 5.

У складу са чланом 13. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину Одељење за урбанизам је прибавило сагласност Одсека за послове заштите и унапређивања животне средине 000563066 2025 09178 004 037 000 001 од 20.02.2025. године.

Члан 6.

На основу претходно наведеног основни циљеви заштите животне средине утврђени у Стратешкој процени утицаја на животну средину Просторног плана града Зрењанина биће задржани, а предложене измене ће позитивно утицати на животну

средину, тако да није потребно приступити изradi Стратешке процене утицаја на животну средину Уређајне основе насељеног места Книћанин.

Члан 7.

Ова Одлука је саставни део Одлуке о изradi Уређајне основе насељеног места Книћанин и објављује се у "Службеном листу града Зрењанина".

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
ГРАДСКА УПРАВА
ОДЕЉЕЊЕ ЗА УРБАНИЗАМ,
- Одсек за урбанизам и просторно
планирање-

Број: 000538171 2025 09178 004 029 000 001

Дана: 20.02.2025. године

З р е њ а н и н

НАЧЕЛНИК
ОДЕЉЕЊА ЗА УРБАНИЗАМ
Ђурђина Грбић,с.р.

ГРАФИЧКИ ПРИКАЗ



5

На основу члана 13. став 1. Закона о заштити животне средине ("Сл. гласник РС", бр. 135/04, 36/09, 36/09 - др. закон, 72/09 - др. закон, 43/11 - одлука УС, 14/16, 76/18, 95/18 - др. закон, 95/18 - др. закон и 94/2024 - др. закон), члана 20. става 4. Закона о планском систему Републике Србије ("Сл. гласник РС", бр. 30/18), члана 31. става 1. Закона о заштити ваздуха ("Сл. гласник РС", бр. 36/09, 10/13 и 26/21 - др. закон), чл. 32. и 66. став 3. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", бр. 129/07, 83/14 - др. закон, 101/16 - др. закон, 47/18 и 111/21- др. закон) и чл. 36. и 128. става 1. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", бр. 17/20 - пречишћен текст и 7/23), а по претходно прибављеној сагласности Министарства заштите животне средине бр. 000140952/2 2024 од 11. децембра 2024. године, Скупштина града Зрењанина, на седници одржаној дана 14.03.2025. године, донела је

**ОДЛУКУ
О УСВАЈАЊУ ПЛАНА КВАЛИТЕТА
ВАЗДУХА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА
ЗРЕЊАНИНА ЗА ПЕРИОД 2024 - 2029.
ГОДИНЕ**

Члан 1.

Усваја се План квалитета ваздуха на територији града Зрењанина за период 2024. - 2029. године (у даљем тексту: План).

Члан 2.

Саставни део ове Одлуке је План квалитета ваздуха на територији града Зрењанина за период 2024. - 2029. године.

Члан 3.

Ова Одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Зрењанина".

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА

ГРАД ЗРЕЊАНИН

СКУПШТИНА ГРАДА

Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 005

Дана: 14.03.2025. године

ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.

6

На основу чл. 99. ст. 5. Закона о планирању и изградњи („Сл.гласник РС“ бр. 72/09, 81/09-исправка, 64/10 одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13 одлука УС, 50/13 одлука УС, 98/13 одлука УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19 и 37/19-др.закон, 9/20, 52/21 и 62/2023), члана 14. став 1. Одлуке о грађевинском земљишту у јавној својини града Зрењанина („Сл. лист града Зрењанина” бр. 2/21, 12/23, 22/23 и 27/24), члана 36. став 1. тачка 28. и члана 128. став. 1. Статута града Зрењанина („Сл. лист града Зрењанина” бр. 17/20-пречишћен текст и 7/23), Скупштина града Зрењанина, на седници одржаној дана 14.03.2025. доноси

**ПРОГРАМ
ОТУЂЕЊА ГРАЂЕВИНСКОГ
ЗЕМЉИШТА У ЈАВНОЈ СВОЈИНИ
ГРАДА ЗРЕЊАНИНА ЗА 2025. ГОДИНУ**

Члан 1.

Програмом отуђења грађевинског земљишта у јавној својини града Зрењанина за 2025. годину (у даљем тексту: Програм), обухваћене су парцеле које су предвиђене за отуђење током 2025. године.

Програм се заснива на решењима и условима садржаним у законској регулативи и одлукама града Зрењанина којима се регулишу односи у области земљишне политике и грађења.

Члан 2.

За отуђење грађевинског земљишта у 2025. години, предвиђене су парцеле у следећој табели :

Р.бр.	Парцела кат.бр.	КО	број ЛН	Улица-локација	Површина за отуђење (на а m ²)	Плански основ	Планирана намена	Опремљеност комуналном инфраструктуром
1.	14568/20	Зрењанин I	22577	Игманска	6 40	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета

2.	14568/21	Зрењанин I	22577	Игманска	6 45	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
3.	14568/22	Зрењанин I	22577	Игманска	6 51	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
4.	14568/23	Зрењанин I	22577	Игманска	6 51	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
5.	14568/24	Зрењанин I	22577	Игманска	6 63	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
6.	14568/25	Зрењанин I	22577	Игманска	6 59	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
7.	14568/26	Зрењанин I	22577	Игманска	6 70	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
8.1.	14568/27	Зрењанин I	22577	Игманска	6 74	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
8.2.	14571/4	Зрењанин I	22577	Игманска	5	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
9.1.	14568/28	Зрењанин I	22577	Игманска	6 69	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
9.2.	14571/5	Зрењанин I	22577	Игманска	15	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
10.1.	14568/29	Зрењанин I	22577	Игманска	6 57	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета

10.2.	14571/6	Зрењанин I	22577	Игманска	27	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
11.1.	14568/30	Зрењанин I	22577	Игманска	6 50	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
11.2.	14571/7	Зрењанин I	22577	Игманска	39	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
12.1.	14568/31	Зрењанин I	22577	Игманска	6 54	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
12.2.	14571/8	Зрењанин I	22577	Игманска	44	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
13.1.	14568/32	Зрењанин I	22577	Игманска	6 55	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
13.2.	14571/9	Зрењанин I	22577	Игманска	42	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
14.1.	14568/33	Зрењанин I	22577	Игманска	6 57	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
14.2.	14571/10	Зрењанин I	22577	Игманска	39	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
15.1.	14568/34	Зрењанин I	22577	Игманска	6 74	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
15.2.	14571/11	Зрењанин I	22577	Игманска	37	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета

16.1.	14568/35	Зрењанин I	22577	Игманска	6 80	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20- пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
16.2.	14571/12	Зрењанин I	22577	Игманска	34	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20- пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
17.1.	14568/36	Зрењанин I	22577	Игманска	6 93	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20- пречишћен тексти 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
17.2.	14571/13	Зрењанин I	22577	Игманска	30	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл лист града Зрењанина" бр.23/20- пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета
19.1.	7082/11	Зрењанин I	22540	Барањска	273	ПГР "Доља" ("Сл лист града Зрењанина" бр.21/20- пречишћен текст 21/22 и бр. 28/23)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
19.2.	7082/38	Зрењанин I	22540	Барањска	22	ПГР "Доља" ("Сл лист града Зрењанина" бр.21/20- пречишћен текст 21/22 и бр. 28/23)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
19.3.	7082/33	Зрењанин I	22545	Барањска	98	ПГР "Доља" ("Сл лист града Зрењанина" бр.21/20- пречишћен текст 21/22 и бр. 28/23)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
20.1.	7082/10	Зрењанин I	22540	Барањска	250	ПГР "Доља" ("Сл лист града Зрењанина" бр.21/20- пречишћен текст, бр. 21/22 и бр. 28/23)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
20.2.	7082/37	Зрењанин I	22545	Барањска	44	ПГР "Доља" ("Сл лист града Зрењанина" бр.21/20- пречишћен текст 21/22 и бр. 28/23)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
20.3.	7082/32	Зрењанин I	22545	Барањска	99	ПГР "Доља" ("Сл лист града Зрењанина" бр.21/20- пречишћен текст 21/22 и бр. 28/23)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
21.	370	Лукино Село	436	Лукино Село	840	Просторни План Града Зрењанина (Сл. лист града Зрењанина, бр. 11/11 и 32/15)	Зона становања	приступни пут, јавна расвета,
22.	388	Лукино Село	508	Лукино Село	2263, делови према предлогу парцелац ије	Просторни План Града Зрењанина-Шема насеља Лукино Село (Сл. лист града Зрењанина, бр. 11/11 и 32/15)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета

23.	607/1	Бело Блато	1155	Бело Блато	1479	Просторни План Града Зрењанина (Сл. лист града Зрењанина, бр. 11/11 и 32/15)	Зона становања	јавна расвета
24.	7714	Зрењанин I	21860	Тителска	351	ПГР "Берберско-Болница" ("Сл. лист града Зрењанина" бр. 23/20-пречишћен текст и 11/22)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, тротоар
25.1.	13486/4	Зрењанин I	22545	Славка Мунђана	173	ПГР, „Граднулица“ у Зрењанину ("Службени лист града Зрењанина" бр. 5/21-пречишћен текст, 3/24)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
25.2.	13486/10	Зрењанин I	22545	Славка Мунђана	417	ПГР, „Граднулица“ у Зрењанину ("Службени лист града Зрењанина" бр. 5/21-пречишћен текст, 3/24)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
25.3.	13487/5	Зрењанин I	22545	Славка Мунђана	116	ПГР, „Граднулица“ у Зрењанину ("Службени лист града Зрењанина" бр. 5/21-пречишћен текст, 3/24)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
25.4.	13487/9	Зрењанин I	22545	Славка Мунђана	132	ПГР, „Граднулица“ у Зрењанину ("Службени лист града Зрењанина" бр. 5/21-пречишћен текст, 3/24)	Породично становање	приступни пут, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
26.1.	1708/1	Зрењанин I	22545	Милана Радованчева	364	ПГР, „Граднулица“ у Зрењанину ("Службени лист града Зрењанина" бр. 5/21-пречишћен текст, 3/24)	Породично становање	Приступни пут, јавна расвета и водоводна мрежа
26.2.	1708/2	Зрењанин I	22545	Милана Радованчева	213	ПГР, „Граднулица“ у Зрењанину ("Службени лист града Зрењанина" бр. 5/21-пречишћен текст, 3/24)	Породично становање	Приступни пут, јавна расвета и водоводна мрежа
27.1.	3464/2	Зрењанин I	22545	Видаковићева	408	ПГР „Граднулица“ (Сл. лист града Зрењанина бр. 5/21-пречишћен текст и 3/24)	Породично становање	Тротоар и јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
28.2.	3464/8	Зрењанин I	22545	Видаковићева	294	ПГР „Граднулица“ (Сл. лист града Зрењанина бр. 5/21-пречишћен текст и 3/24)	Породично становање	Тротоар и јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
28.3.	3464/9	Зрењанин I	22545	Видаковићева	204	ПГР „Граднулица“ (Сл. лист града Зрењанина бр. 5/21-пречишћен текст и 3/24)	Породично становање	Тротоар и јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа

29.	708	Српски Арадац	1937	Арадац	33117	ПГР насељеног места Арадац (Сл. лист града Зрењанина бр. 16/21)	Површина рада и пословања	Водоводна мрежа и приступни пут
30.	13439/1 13439/2 13439/3	Зрењанин I	22545 22545 21409	Врањевачка	Део 1 П=1619	ПГР „Градулица“ (Сл. лист града Зрењанина бр. 5/21-пречишћен текст и 3/24)	Породично становање	Водоводна и канализациона мрежа, приступни пут и јавна расвета
31.	13439/1 13439/2 13439/3	Зрењанин I	22545 22545 21409	Врањевачка	Део 2 П=1534	ПГР „Градулица“ (Сл. лист града Зрењанина бр. 5/21-пречишћен текст и 3/24)	Породично становање	Водоводна и канализациона мрежа, приступни пут и јавна расвета
32.	13439/1 13439/2 13439/3	Зрењанин I	22545 22545 21409	Врањевачка	Део 3 П=1671	ПГР „Градулица“ (Сл. лист града Зрењанина бр. 5/21-пречишћен текст и 3/24)	Породично становање	Водоводна и канализациона мрежа, приступни пут и јавна расвета
33.	2391	Перлез	3948	Перлез	1427	ПГР Перлез (Сл. лист града Зрењанина бр. 20/23)	Породично становање	Водоводна мрежа
34.	9958/112	Зрењанин I	22540	Козарачка	142	ПГР „Мужља“ (Сл. лист града Зрењанина бр. 5/16)	Породично становање	Приступни пут, тротоар, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
35.	9960/8	Зрењанин I	22540	Козарачка	329	ПГР „Мужља“ (Сл. лист града Зрењанина бр. 5/16)	Породично становање	Приступни пут, тротоар, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
36.	708	Српски Арадац	1937	Арадац	33117	ПГР насељеног места Арадац (Сл. лист града Зрењанина бр. 16/21)	Површина рада и пословања	Водоводна мрежа и приступни пут
37.	13420/6	Зрењанин I	22545	Жарка Зрењанина	19633	ПДР Обилазног пута око Зрењанина-Обилазница ("Службени лист града Зрењанина" бр. 21/10 и 22/10)	Радна зона	Приступни пут, тротоар, јавна расвета, водоводна мрежа
38.	1165	Ечка	1045	Ечка	412	План генералне регулације насељеног места Ечка ("Службени лист града Зрењанина" бр. 25/21, 3/24)	Зона становања	Приступни пут, тротоар, јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа
39.	1166	Ечка	1045	Ечка	478	План генералне регулације насељеног места Ечка ("Службени лист града Зрењанина" бр. 25/21, 3/24)	Зона становања	Јавна расвета, водоводна и канализациона мрежа

Поступак отуђења горе наведених парцела спровешће се у току 2025. године у складу са законом, подзаконским актима и одлуком града Зрењанина.

Члан 3.

Парцеле под истим редним бројевима, а различитим подбројем морају бити предмет једног поступка отуђења.

Текстом јавног огласа ближе ће се дефинисати начин отуђења као и остали

параметри за отуђење и изградњу објеката на наведеним парцелама, у складу са важећим планским документом.

Члан 4.

Грађевинско земљиште у јавној својини се може отуђити непосредном погодбом у случајевима и у поступку који је уређен законом, подзаконским актима, односно одлуком града Зрењанина којом се регулише материја грађевинског земљишта а у складу са важећим Законом о планирању и изградњи.

Отуђење других парцела, грађевинског земљишта у јавној својини града Зрењанина које нису обухваћене овим Програмом, могуће је спровести уколико су испуњени сви услови предвиђени законом и важећом планском документацијом, уколико је њихово отуђење од интереса за град Зрењанин и уколико не утиче на реализацију овог Програма.

Члан 5.

Даном ступања на снагу овог Програма, престаје да важи Програм отуђења грађевинског земљишта у јавној својини града Зрењанина за 2024. годину.

Члан 6.

Овај програм објављује се у "Службеном листу града Зрењанина" и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
СКУПШТИНА ГРАДА
Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 008
Дана: 14.03.2025. године
ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.

7

На основу члана 36. тачка 77) и члана 128. став 1. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", бр. 17/20 - пречишћен текст и 7/23) и чл. 32. и 66. став 3. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", бр. 129/07, 83/14 – др. закон, 101/16 – др. закон, 47/18 и 111/21-др. закон) Скупштина града Зрењанина, на седници одржаној дана 14.03.2025. године, донела је следеће

РЕШЕЊЕ

I

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ члановима Општег удружења предузетника Зрењанин, да користе име и грб града Зрењанина у сврху промоције производа сертификованих старих заната.

II

Ово решење објавити у "Службеном листу града Зрењанина".

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
СКУПШТИНА ГРАДА
Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 009
Дана: 14.03.2025. године
ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.

8

На основу чланова 59. и 60. Закона о јавним предузећима („Службени гласник Републике Србије“, број 15/16 и 88/19), члана 36. став 1. тачка 68. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 17/20 - пречишћен текст и 7/23), Скупштина града Зрењанина, на седници одржаној дана 14.03.2025. године, донела је

ЗАКЉУЧАК

- ДАЈЕ СЕ** сагласност на измене и допуне Програма пословања ЈКП "Чистоћа и зеленило" Зрењанин за 2025. годину, чији саставни део чини ценовник услуга. Измене и допуне Програма пословања ЈКП "Чистоћа и зеленило" Зрењанин за 2025. годину донео је Надзорни одбор овог предузећа на седници одржаној дана 25.02.2025. године Одлуком број: 01-23/5-3.
- НАЛАЖЕ СЕ** ЈКП "Чистоћа и зеленило" Зрењанин да Градоначелнику града Зрењанина једном месечно достави Извештај о средствима утрошеним на реализацију Програма.
- Овај Закључак објавити у „Службеном листу града Зрењанина“.
- ЗАКЉУЧАК ДОСТАВИТИ:**
 - ЈКП "Чистоћа и зеленило" Зрењанин
 - Одељењу за финансије
 - Одсеку за послове Скупштине града, Градоначелника и Градског већа
 - Архиви.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈНА ВОЈВОДИНА

ГРАД ЗРЕЊАНИН
СКУПШТИНА ГРАДА

Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 011

Дана: 14.03.2025. године

ЗРЕЊАНИН**ПРЕДСЕДНИК**
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.**9**

На основу чланова 59. и 60. Закона о јавним предузећима („Службени гласник Републике Србије“, број 15/16 и 88/19), члана 36. став 1. тачка 68. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 17/20 - пречишћен текст и 7/23), Скупштина града Зрењанина, на седници одржаној дана 14.03.2025. године, донела је

ЗАКЉУЧАК

- 1. ДАЈЕ СЕ** сагласност на Прву измену Програма пословања Јавног предузећа “Градска стамбена агенција” Зрењанин за 2025. годину, чији саставни део чини ценовник услуга који почиње да се примењује даном доношења овог Закључка. Прву измену Програма пословања Јавног предузећа “Градска стамбена агенција” Зрењанин за 2025. годину донео је Надзорни одбор овог предузећа на седници одржаној дана 26.02.2025. године Одлуком број: 140/148
- 2. НАЛАЖЕ СЕ** Јавном предузећу “Градска стамбена агенција” Зрењанин да Градоначелнику града Зрењанина једном месечно достави Извештај о средствима утрошеним на реализацију Програма.
- 3.** Овај Закључак објавити у „Службеном листу града Зрењанина“.
- 4. ЗАКЉУЧАК ДОСТАВИТИ:**
 - ЈП “Градска стамбена агенција” Зрењанин
 - Одељењу за финансије
 - Одсеку за послове Скупштине града, Градоначелника и Градског већа
 - А р х и в и.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
СКУПШТИНА ГРАДА

Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 012

Дана: 14.03.2025. године

ЗРЕЊАНИН**ПРЕДСЕДНИК**
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.**10**

На основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама (“Службени гласник РС, број 42/91, 71/94, 79/05-др.закон, 81/05-испр. др.закон, 83/05- испр. др.закон, и 83/14 - др. закон), члана 36. став 1. тачка 12. и члана 128. став 1. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 17/20 - пречишћени текст и 7/23) и чланова 36 и 41 Статута Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост ("Службени лист града Зрењанина", број 29/19), а на основу предлога Комисије за персонална питања, Скупштина града Зрењанина на седници одржаној 14.03.2025. године донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ПРЕДСЕДНИКА
УПРАВНОГ ОДБОРА ЦЕНТРА ЗА
ПРУЖАЊЕ УСЛУГА СОЦИЈАЛНЕ
ЗАШТИТЕ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА - МОСТ**I**

АЛЕКСАНДРА МИЉИЋ, струковни инжењер технологије, **РАЗРЕШАВА СЕ** дужности председника Управног одбора Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост, као представник оснивача.

II

Ово Решење је коначно.

III

Решење објавити у "Службеном листу града Зрењанина".

Образложење

Одредбом члана 20 став 1. Закона о јавним службама (“Службени гласник РС, број 42/91, 71/94, 79/05-др.закон, 81/05-испр. др.закон, 83/05- испр. др.закон, и 83/14 - др. закон), прописано је да Управни одбор установе именује и разрешава оснивач.

Чланом 36. став 1. тачка 12. и члана 128. став 1. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 17/20-пречишћени текст и 7/23), регулисано је, између осталог, да Скупштина града именује и разрешава управни одбор установе, организације и службе чији је оснивач Град, а чланом 128. став 1. Статута утврђено је да Скупштина града доноси одлуке, друге опште акте, наредбе, решења, закључке, препоруке и упутства.

Чланом 36. Статута Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина -

Мост ("Службени лист града Зрењанина", број 29/19), прописано је између осталог да Председника и чланове Управног одбора именује и разрешава Скупштина града Зрењанина, у складу са законом на период од четири године и могу бити именовани највише два пута.

Чланом 41. Статута Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост ("Службени лист града Зрењанина", број 29/19), прописано је између осталог да чланови Управног одбора, разрешавају се истеком мандата. Члан Управног одбора може бити разрешен дужности и пре истека мандата ако поднесе захтев за разрешење.

Александра Миљић именована је за председника Управног одбора Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост, решењем Скупштине града број 06-42-22/21-I дана 31.03.2021. године ("Службени лист града Зрењанина", број 7/21). Дана 28. фебруара 2025. године именована је поднела писану оставку на место председника Управног одбора Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост из личних разлога.

Комисија за персонална питања утврдила је предлог Решења о разрешењу Александре Миљић дужности председника Управног одбора Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост.

На основу предлога Комисије за персонална питања, Скупштина града Зрењанина донела је решење као у диспозитиву.

УПУТСТВО О ПРАВНОМ СРЕДСТВУ:

Против овог Решења може се поднети тужба Управном суду у року од 30 дана од дана достављања овог Решења.

РЕШЕЊЕ ДОСТАВИТИ:

1. Александри Миљић, Зрењанин,
2. Центар за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост,
3. А р х и в и.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
СКУПШТИНА ГРАДА

Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 015

Дана: 14.03.2025. године

ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.

II

На основу члана 20. став 1. Закона о јавним службама ("Службени гласник РС, број 42/91, 71/94, 79/05-др.закон, 81/05-испр. др.закон, 83/05- испр. др.закон, и 83/14 - др. закон), члана 36. став 1. тачка 12. и члана 128. став 1. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 17/20 - пречишћени текст и 7/23) и члана 36. Статута Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост ("Службени лист града Зрењанина", број 29/19), а на основу предлога Комисије за персонална питања, Скупштина града Зрењанина на седници одржаној 14.03.2025. године донела је

РЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА УПРАВНОГ ОДБОРА ЦЕНТРА ЗА ПРУЖАЊЕ УСЛУГА СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА - МОСТ

I

ДЕЈАНА МАРЈАНАЦ, медицинска сестра - васпитач, **ИМЕНУЈЕ СЕ** за председника Управног одбора Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост као представник оснивача, на период од четири године.

II

Ово Решење је коначно.

III

Решење објавити у "Службеном листу града Зрењанина".

Образложење

Одредбом члана 20 став 1. Закона о јавним службама ("Службени гласник РС, број 42/91, 71/94, 79/05-др.закон, 81/05-испр. др.закон, 83/05- испр. др.закон, и 83/14 - др. закон), прописано је да Управни одбор установе именује и разрешава оснивач.

Чланом 36. став 1. тачка 12. и члана 128. став 1. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 17/20- пречишћени текст и 7/23), регулисано је, између осталог, да Скупштина града именује и разрешава управни одбор установе, организације и службе чији је оснивач Град, а чланом 128. став 1. Статута утврђено је да Скупштина града доноси одлуке, друге опште акте, наредбе, решења, закључке, препоруке и упутства.

Чланом 36. Статута Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост ("Службени лист града Зрењанина", број 29/19), прописано је између осталог да Председника и чланове Управног одбора именује и разрешава Скупштина града Зрењанина, у складу са законом на период од четири године и могу бити именовани највише два пута.

Дејана Марјанац медицинска сестра - васпитач, се од стране Оснивача предлаже за председника Управног одбора Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост.

Комисија за персонална питања утврдила је предлог Решења о именовању Дејане Марјанац за председника Управног одбора Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост.

На основу предлога Комисије за персонална питања, Скупштина града Зрењанина донела је решење као у диспозитиву.

УПУТСТВО О ПРАВНОМ СРЕДСТВУ:

Против овог Решења може се поднети тужба Управном суду у року од 30 дана од дана достављања овог Решења.

РЕШЕЊЕ ДОСТАВИТИ:

1. Дејани Марјанац,
2. Центар за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина - Мост,
3. А р х и в и.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
СКУПШТИНА ГРАДА

Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 016

Дана: 14.03.2025. године

З Р Е Њ А Н И Н

ПРЕДСЕДНИК
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.

12

На основу члана 21. Закона о јавним предузећима ("Службени гласник РС, број 15/16 и 88/19), члана 36. став 1. тачка 11. и члана 128. став 1. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 17/20 - пречишћени текст и 7/23) и члана 34. Статута ЈКП "Пијаце и паркинзи" Зрењанин (пречишћен текст број 8/10 од 29.05.2017. и "Службени лист града Зрењанина", број 27/24), а на основу предлога Комисије за персонална

питања, Скупштина града Зрењанина на седници одржаној 14.03.2025. године донела је

РЕШЕЊЕ О ПРЕСТАЈКУ МАНДАТА ЧЛАНУ НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЈКП "ПИЈАЦЕ И ПАРКИНЗИ" ЗРЕЊАНИН

I

ТЕОДОРОВИЋ ДРАГАНУ, дипломираном економисти, **ПРЕСТАЈЕ** мандат члана Надзорног одбора ЈКП "Пијаце и паркинзи" Зрењанин, из реда запослених.

II

Ово Решење је коначно.

III

Решење објавити у "Службеном листу града Зрењанина".

Образложење

Одредбом члана 21. Закона о јавним предузећима ("Службени гласник РС, број 15/16 и 88/19), прописано је да мандат председнику и члановима Надзорног одбора престаје истеком периода на који су именовани, оставком или разрешењем.

Чланом 36. став 1. тачка 11. и члана 128. став 1. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 17/20-пречишћени текст и 7/23), регулисано је, између осталог, да Скупштина града именује и разрешава надзорни одбор јавног предузећа чији је оснивач, а чланом 128. став 1. Статута утврђено је да Скупштина града доноси одлуке, друге опште акте, наредбе, решења, закључке, препоруке и упутства.

Чланом 34. Статута ЈКП "Пијаце и паркинзи" Зрењанин (пречишћен текст број 8/10 од 29.05.2017. и "Службени лист града Зрењанина", број 27/24) прописано је да Мандат члановима Надзорног одбора траје четири године. Мандат председнику и члановима Надзорног одбора престаје истеком периода на који су именовани, оставком или разрешењем.

Драган Теодоровић именован је за члана Надзорног одбора ЈКП "Пијаце и паркинзи" Зрењанин из реда запослених, решењем Скупштине града број 06-49-31/23-I дана 18.05.2023. године ("Службени лист града Зрењанина", број 12/23).

ЈКП "Пијаце и паркинзи" Зрењанин, својим дописом бр. 2368/1 од 26.12.2024 године

обавештава Скупштину града Зрењанина, да је досадашњем члану Надзорног одбора из реда запослених Теодоровић Драгану, престао мандат због одласка у пензију.

Комисија за персонална питања утврдила је предлог Решења о престанку мандата члана Надзорног одбора ЈКП “Пијаце и паркинзи” Зрењанин Теодоровић Драгану, због одласка у пензију.

На основу предлога Комисије за персонална питања, Скупштина града Зрењанина донела је решење као у диспозитиву.

УПУТСТВО О ПРАВНОМ СРЕДСТВУ:

Против овог Решења може се поднети тужба Управном суду у року од 30 дана од дана достављања овог Решења.

РЕШЕЊЕ ДОСТАВИТИ:

1. Теодоровић Драгану, Зрењанин
2. ЈКП “Пијаце и паркинзи” Зрењанин,
3. А р х и в и.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
СКУПШТИНА ГРАДА

Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 017

Дана: 14.03.2025. године

ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.

13

На основу члана 17. став 3. Закона о јавним предузећима (“Службени гласник РС, број 15/16 и 88/19), члана 36. став 1. тачка 11. и члана 128. став 1. Статута града Зрењанина (“Службени лист града Зрењанина”, број 17/20 - пречишћени текст и 7/23) и члана 33. Статута ЈКП “Пијаце и паркинзи” Зрењанин (пречишћен текст број 8/10 од 29.05.2017. и “Службени лист града Зрењанина”, број 27/24), а на основу предлога Комисије за персонална питања, Скупштина града Зрењанина на седници одржаној 14.03.2025. године донела је

РЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНА НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЈКП “ПИЈАЦЕ И ПАРКИНЗИ” ЗРЕЊАНИН

I

ДАРКО ДАНКУЛОВ, специјалиста струковни инжењер заштите на раду, **ИМЕНУЈЕ СЕ** за члана Надзорног одбора ЈКП

“Пијаце и паркинзи” Зрењанин, из реда запослених на период од четири године.

II

Ово Решење је коначно.

III

Решење објавити у “Службеном листу града Зрењанина”.

Образложење

Чланом 17 став 3. Закона о јавним предузећима (“Службени гласник РС, број 15/16 и 88/19), прописано је да председника и чланове Надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач јединица локалне самоуправе именује орган одређен статутом јединице локалне самоуправе, на период од четири године, од којих је један члан Надзорног одбора из реда запослених.

Чланом 36. став 1. тачка 11. и члана 128. став 1. Статута града Зрењанина (“Службени лист града Зрењанина”, број 17/20-пречишћени текст и 7/23), регулисано је, између осталог, да Скупштина града именује и разрешава надзорни одбор јавног предузећа чији је оснивач, а чланом 128. став 1. Статута утврђено је да Скупштина града доноси одлуке, друге опште акте, наредбе, решења, закључке, препоруке и упутства.

Чланом 20 став. 1. Закона о јавним предузећима (“Службени гласник РС, број 15/16 и 88/19), прописано је да представник запослених у надзорном одбору се предлаже на начин утврђен статутом јавног предузећа.

Чланом 33. Статута ЈКП “Пијаце и паркинзи” Зрењанин (пречишћен текст број 8/10 од 29.05.2017. и “Службени лист града Зрењанина”, број 27/24) прописано је између осталог да Председника и чланове Надзорног одбора именује и разрешава Оснивач, од којих је један члан из реда запослених у Предузећу. Репрезентативни синдикат запослених утврђује листу кандидата коју чине сви запослени у Предузећу који испуњавају услове за именовање и који прихвате кандидатуру. Гласање је тајно и сматра се успешним ако је гласала већина од свих запослених у Предузећу, а за члана Надзорног одбора репрезентативни синдикат предлаже кандидата који освоји навећи број гласова.

Синдикат ЈКП “Пијаце и паркинзи” Зрењанин је дописом број 2364/1 од 25.12.2024 године, обавестио Скупштину града Зрењанина да након спроведених избора за члана

Надзорног одбора из реда запослених предлаже Дарка Данкулова.

Комисија за персонална питања утврдила је предлог Решења о именовању члана Надзорног одбора ЈКП “Пијаце и паркинзи” Зрењанин, Дарка Данкулова из реда запослених.

На основу предлога Комисије за персонална питања, Скупштина града Зрењанина донела је решење као у диспозитиву.

УПУТСТВО О ПРАВНОМ СРЕДСТВУ:

Против овог Решења може се поднети тужба Управном суду у року од 30 дана од дана достављања овог Решења.

РЕШЕЊЕ ДОСТАВИТИ:

1. Данкулов Дарку, Зрењанин,
2. ЈКП “Пијаце и паркинзи” Зрењанин,
3. А р х и в и.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
СКУПШТИНА ГРАДА

Број: 001033049 2025 09178 001 000 000 001 04 018

Дана: 14.03.2025. године

ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
СКУПШТИНЕ ГРАДА
Чедомир Јањић, с.р.

14

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/2018 – аутентично тумачење) испред града Зрењанина Градоначелник Симо Салапура и испред Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности града Зрењанина Председник Миленко Вујовић, дана 13. марта 2025. године, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР за јавна и јавно комунална предузећа чији је оснивач град Зрењанин

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за јавна и јавно комунална предузећа чији је оснивач град Зрењанин (у даљем тексту: Уговор), уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) у јавним и јавно комуналним предузећима (у даљем тексту: послодавац) чији је оснивач град

Зрењанин, као и међусобни односи учесника овог колективног уговора у складу са законом и другим прописима.

Овај уговор се закључује између оснивача и репрезентативног Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности града Зрењанина (у даљем тексту: потписници) у име свих запослених у овим предузећима.

Члан 2.

Оснивач јавних предузећа је град Зрењанин (у даљем тексту: Оснивач).

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

Послодавац је јавно предузеће или јавно комунално предузеће чији је оснивач град Зрењанин.

Члан 3.

Овај уговор се непосредно примењује.

Члан 4.

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

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

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

Члан 5.

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

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима,

утврђене законом, односно Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

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

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

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

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

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

Члан 7.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

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

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

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

Пробни рад не може се уговорити за приправнике.

Члан 8.

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

Члан 9.

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, само ако

запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

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

Члан 10.

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

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

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

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

Члан 11.

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

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

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 12.

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

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

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

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

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 13.

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

Члан 14.

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

Радни дан по правилу траје 8 часова.

Радна недеља траје, по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Члан 15.

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

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

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

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

Члан 16.

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

Прераспodelа радног времена запосленог врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске

године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

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

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

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

Члан 17.

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

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

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

Члан 18.

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

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

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

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

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 19.

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

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

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

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

Време одмора се урачунава у радно време.

Члан 20.

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

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

Члан 21.

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

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

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

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

Члан 22.

Запослени има право на годишњи одмор.

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

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

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

Члан 23.

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

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

Члан 24.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1) радног искуства:

- запосленом од 25 до 30 година радног стажа – за 4 радна дана,
- запосленом од 15 до 25 година радног стажа – за 3 радна дана,
- запосленом од 5 до 15 година радног стажа – за 2 радна дана,
- запосленом до 5 година стажа – за 1 радни дан;

2) по основу степена образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 5 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 – 4 радна дана,
- за средње образовање у трајању од три или четири године – 3 радна дана,
- за основно образовање, оспособљено за рад у трајању од једне године, образовање у трајању од две године – 1 радни дан;

3) по основу услова рада:

- за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима

рада и који имају право на скраћено радно време – 5 радних дана,

- за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време – 3 радна дана;
 - за рад у сменама – 1 радни дан,
- 4) по поснову инвалидности – за 5 радних дана;
- 5) по основу бриге о деци и члановима уже породице:

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

Под чланом уже породице у смислу става 2 тачка 5. алинеја 3. овог члана сматрајуће брачни друг и деца запосленог.

Општим актима се могу утврдити и други критеријуми за увећање дужине годишњег одмора.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 2 овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана, осим за запослене који раде на посебно тешким пословима којима годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана и за запослене са навршених 30 година рада проведених у радном односу код послодавца, којима се утврђује правно на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана, а у складу са општим актом послодавца.

Члан 25.

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

Члан 26.

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

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

Члан 27.

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

Члан 28.

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

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

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

Члан 29.

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

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

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

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

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

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

Члан 30.

У случају престанка радног односа послодавац је дужан да запосленом који није

искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

Члан 31.

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

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

Изузетно у случајевима из става 1. тач. 1, 2, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 15 и 17 овог члана, укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

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

Члан 32.

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

Члан 33.

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

Члан 34.

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

- неге болесног члана уже породице - 10 радних дана
- неге болесног члана шире породице - 5 радних дана
- смрти сродника, који нису наведени у члану 31. овог уговора - 2 радна дана.

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

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

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

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**Члан 40.****VI – 1. Права и обавезе****Члан 35.**

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

Члан 36.

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

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 39.

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

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

- ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;
- ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у складу са условима прописаним Законом о безбедности и здравља на раду, за рад на радном месту са повећаним ризиком;
- ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу одредаба Закона о безбедности и здравља на раду, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;
- ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
- на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 41.

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

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

VI – 2. Послови са повећаним ризиком**Члан 42.**

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

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

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

Члан 45.

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

Члан 46.

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

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

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

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

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

Члан 48.

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

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

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

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

Члан 49.

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

Члан 50.

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

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

Члан 51.

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

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно

стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 52.

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

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

Члан 53.

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

Члан 54.

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

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

Члан 55.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на

плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са општим актом.

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

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

Члан 56.

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

VI – 4. Одбор за безбедност и здравље

Члан 57.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

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

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

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

Члан 58.

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

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

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

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

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

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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

Члан 61.

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

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

Члан 62.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

VI – 5. Средства и опрема за личну заштиту

Члан 63.

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

VI – 6. Осигурање запослених

Члан 64.

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

Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

Члан 65.

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

Члан 66.

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

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

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

VII – 1. Зарада

Члан 67.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

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

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 68.

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

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

Члан 69.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених правилником о организацији и систематизацији послова, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду као и на основу времена проведеног на раду.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу норматива и стандарда или оцене резултата рада, у складу са критеријумима утврђеним колективним уговором код послодавца.

Члан 70.

Елементи за обрачун и исплату основне зараде су: вредност радног часа, коефицијенти посла и месечног фонда остварених часова рада, утврђени овим колективним уговором, односно колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 71.

Вредност радног часа без пореза и доприноса (нето износ) утврђује се у висини минималне цене рада по радном часу (нето износ) утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Вредност радног часа из члана 70. овог колективног уговора добија се када се на вредност радног часа из става 1. овог члана додају потребни порези и доприноси у складу са Законом.

Члан 72.

Планирана средства за зараде утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину, на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да обавести репрезентативне синдикате, на основу њиховог захтева, месечно и писаним путем, о исплаћеним укупним средствима за зараде.

Члан 73.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ вредности радног часа, коефицијента посла и месечног фонда остварених часова рада.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од 1 до 3.

Послодавац и репрезентативни синдикат су сагласни да основна зарада запосленог утврђена применом става 1. овог члана не може бити нижа од основне зараде запосленог која је исплаћена на дан ступања на снагу овог колективног уговора.

Члан 74.

Колективним уговором код послодавца конкретно се разрађују послови код послодавца према групама послова, а коефицијенти запосленима се утврђују у оквиру распона предвиђених за сваку групу послова, водећи рачуна о степену стручне спреме као основном критеријуму.

Члан 75.

Основна зарада може да се повећа по основу услова рада под којима запослени ради, у следећим случајевима:

1) до 4% у случају:

- изложености прашини, буци, прљавштини или неугодним мирисима, и
- опасности од заразе или професионалних обољења;

2) до 5% случају:

- тешких физичких напора,
- рада при ниским или високим температурама, и
- руковања штетним или отровним материјалима;

3) до 6% у случају:

- повећане опасности од повреда на раду или несрећних случајева.

Повећање основне зараде по основама из става 1. овог члана одређује се за време проведено у тим условима и може се сабирати.

Колективним уговором код послодавца утврђује се, у складу са актом о процени ризика, који су послови са условима рада из става 1. овог члана.

Члан 76.

Основна зарада запосленом може да се увећа до 20%, ако постоје расположива средства у месецу у ком се исплаћује зарада, или умањи до 10% у зависности од остварених резултата рада, односно радног учинка оствареног значајно изнад или испод стандардног, у складу са нормативима и стандардима или оценом резултата рада, полазећи од квалитета, благовремености и обима извршеног посла, као и других критеријума утврђених колективним уговором код послодавца.

Члан 77.

Исплата зарада запосленима врши се најмање једном месечно.

Послодавац, уз исплату месечне зараде запосленима, уплаћује репрезентативним синдикатима код послодавца износ до 1% на масу средстава исплаћених на име зарада њихових чланова, за потребе превенције радне инвалидности и рекреативни одмор радника, сразмерно броју њихових чланова.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац може у складу са финансијским могућностима, уз сагласност оснивача, месечно да уплаћује до 0,3% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 78.

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

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

Колективним уговором код послодавца утврђују се разлози за доношење одлуке о минималној заради.

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

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

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду у складу са Законом, накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом.

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

Члан 79.

Запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) у износу од најмање 0,4 % од основице, а највише 0,5% од основице.

Под пуном годином рада из става 1. овог члана сматра се и година стажа са увећаним трајањем.

Члан 80.

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

- за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
- за прековремени рад – најмање 26% од основице;
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;
- за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 10% од основице;
- за рад недељом – најмање 10% од основице;

- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) у износу од најмање 0,4 % од основице, а највише 0,5% од основице.

Члан 81.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом.

Члан 82.

Након увећања, односно умањења основне зараде из члана 76., а у ситуацији кад послодавац остварује позитиван резултат пословања у текућој години и уколико је позитиван резултат пословања остварио у претходној пословној години, запосленима се може исплатити линеарно зарада до горње границе планиране масе средстава на месечном нивоу предвиђене програмом пословања, о чему послодавац и синдикат код послодавца закључују споразум.

VII – 2 . Накнада зараде

Члан 83.

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

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

или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

6. за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено;
 7. запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци с тим да не може бити мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривике запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години;
 8. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести ЦОВИД-19 или због тере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест ЦОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:
 - (1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,
 - (2) почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.
- Одсуство са рада из става 1. тачке 8. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.
9. за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због

необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља запослених и других лица, у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Запослени који привремено одсуствује са рада због потврђене болести која је по међународној класификацији болести одређена под шифрама болести од C00 до D48 (тумори) као и запослени на болничком лечењу, без обзира на шифру болести, има право на накнаду зараде у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је отпочео са одсуствовањем са рада.

VII – 3. Накнада трошкова

Члан 84.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз,
- време проведено на службеном путу у земљи (дневница) у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу I категорије,
- за време проведено на службеном путу у иностранству у висини утврђеној општим актом,
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде, у висини 3 % просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику,
- за исхрану у току рада, ако послодавац није ово право обезбедио на други начин,
- за регрес за коришћење годишњег одмора,
- за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру.

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

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

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

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

Члан 85.

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

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 250,00 динара.

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

Члан 86.

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

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

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

VII . Друга примања

Члан 87.

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

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова погребних услуга у

случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а члановима уже породице у случају смрти запосленог – у висини стварних трошкова погребних услуга, а према приложеним рачунима погребних услуга.

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

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

Члан 88.

Послодавац ће запосленом обезбедити јубиларну награду за навршених 10, 15, 20, 25, 30, 35 и 40 година рада у непрекидном трајању код послодавца.

Јубиларна награда исплаћује се у години када запослени стиче право, и то за:

– 10 година рада у радном односу – у висини једне просечне зараде умањене за припадајуће порезе на терет запосленог исплаћену код послодавца у месецу који предходи месецу исплате јубиларне награде.

– 15 година рада у радном односу – у висини једне и по просечне зараде умањене за припадајуће порезе на терет запосленог исплаћену код послодавца у месецу који предходи месецу исплате јубиларне награде.

– 20 година рада у радном односу – у висини две просечне зараде умањене за припадајуће порезе на терет запосленог исплаћену код послодавца у месецу који предходи месецу исплате јубиларне награде.

– 25 година рада у радном односу – у висини две и по просечне зараде умањене за припадајуће порезе на терет запосленог исплаћену код послодавца у месецу који предходи месецу исплате јубиларне награде.

– 30 година рада у радном односу – у висини три просечне зараде умањене за припадајуће порезе на терет запосленог исплаћену код послодавца у месецу који предходи месецу исплате јубиларне награде.

– 35 година рада у радном односу – у висини три и по просечне зараде умањене за припадајуће порезе на терет запосленог исплаћену код послодавца у месецу који предходи месецу исплате јубиларне награде.

– 40 година рада у радном односу – у висини четири просечне зараде умањене за

припадајуће порезе на терет запосленог исплаћену код послодавца у месецу који предходи месецу исплате јубиларне награде.

Под радом у непрекидном трајању из става 1. овог члана сматрају се и случајеви преласка, без прекида радног односа, односно ако прекид није био дужи од 30 дана, из једног у друго јавно комунално и друго јавно предузеће чији је оснивач град Зрењанин, као и оснивача.

Члан 89.

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

Послодавац може запосленим припадницама женског пола поводом Међународног дана жена 8.марта, исплатити одговарајући новчани износ или пригодан поклон.

Члан 90.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајево:

1. дуже и теже болести запосленог или чланова уже породице;
2. здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
3. наступања теже инвалидности;
4. ублажавања последица елементарних и других непогода;
5. набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
6. набака лекова за запосленог или члана уже породице;
7. 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 по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса;
8. послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
9. послодавац може, исплатити једнократну солидарну помоћ запосленом приликом рођења детета, у висини до неопорезивог износа предвиђеног законом;

10. послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог и преминулог запосленог у складу са финансијским могућностима.

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 тачке 2, 5 и 6 овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Члановима уже породице из овог члана сматрају се: брачни друг, деца, родитељи, усвојеник и старатељ.

Члан 91.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, до износа двоструке месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике са роком враћања од 6 месеци.

VIII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 92.

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

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

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

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 93.

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

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

Члан 94.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује послодавац на основу предлога комисије, коју формира послодавац.

Члан 95.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

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

Члан 96.

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

Члан 97.

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

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

Члан 98.

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

Члан 99.

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

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

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

Члан 100.

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

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

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

Члан 101.

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

Члан 102.

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

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

Х. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 103.**

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту:

програм) у складу са Законом о раду и овим уговором.

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

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

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

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

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

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

Члан 104.

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

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

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

Члан 105.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање

запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 106.

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

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

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

Члан 107.

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

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

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

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

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

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 108.

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

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

остварују зараду, односно плату или друга примања;

2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радни стажом;
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

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

Члан 109.

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

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

Члан 110.

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

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

Члан 111.

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

Члан 112.

Запосленом коме се утврди престанак радног односа по основу овог Програма мора се уручити решење, којим се проглашава технолошким вишком и да му по том основу престаје радни однос.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду запосленом, исплати утврђену отпремнину у складу са овим Уговором, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Члан 113.

Ако послодавац откаже уговор о раду запосленом као технолошким вишком, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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

Члан 114.

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

При одређивању запосленог за чијим је радом престала потреба, у случају да запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима, примењиваће се, поред критеријума утврђених члановима од 104. до 107. овог уговора и други критеријуми утврђени програмом и општим актом код послодавца.

XI. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 115.**

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

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

Члан 116.

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

Члан 117.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају када запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, као и у случају непоштовања радне дисциплине, а у складу са Законом о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или да изрекне неку од мера прописаних Законом 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.

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

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 118.

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

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

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 119.**

Послодавац је дужан да, у складу са законом и ратификованим конвенцијама Међународне организације рада, запосленима

омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених ка побољшању њихових услова рада и укупног материјалног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 120.

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

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

Члан 121.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату потписнику овог уговора (у даљем тексту: репрезентативни синдикат) обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима,
- да колективним уговором код послодавца или споразумом омогући председнику репрезентативног синдиката, поверенику, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града, покрајине или републике изабраног у органе синдикалне централе да обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време има право на плаћено одсуство,
- представнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених,

- да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених,
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена,
- да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани на основу достављеног позива за присуство у својству представника синдиката,
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи,
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора, а председнике других репрезентативних синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених,
- обавеза послодавца је да репрезентативним синдикатима благовремено достави предлог Правилника о организацији и систематизацији послова, као и друга акта која утичу на социјално – материјални положај запослених.

Члан 122.

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

- програму пословања предузећа;
 - годишњи финансијски извештај.
- Послодавац је дужан да, на захтев репрезентативног синдиката, достави податке о:
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
 - просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;

- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и
- другим питањима, у складу са општим актом.

Члан 123.

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

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

Члан 124.

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

Члан 125.

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

- обављање стручно-административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;
- коришћење сале за састанке;
- огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката

(синдикална организација, синдикат града – општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;

- стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 126.

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

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

Члан 127.

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

Члан 128.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације – синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, у периоду од 2 године, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 129.

Репрезентативни синдикат и други синдикати дужни су да свој рад организују тако да не омета редован рад и функционисање

редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

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

Члан 130.

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

XIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 131.

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

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

Члан 132.

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

Члан 133.

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

XIV. ШТРАЈК

Члан 134.

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

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине као и одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, или је

незаменљив услов живота и рада грађана или рада другог предузећа, или рада другог правног лица.

Члан 135.

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

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

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

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

Члан 136.

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

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

Члан 137.

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

XV. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 138.

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

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 139.

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

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

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

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

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

Члан 140.

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

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

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

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

Члан 141.

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

Члан 142.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора и колективних уговора код послодавца, надлежна је комисија коју именује Градоначелник града Зрењанина, на предлог потписника овог уговора у року од 30 дана од дана потписивања овог уговора. Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора. Чланови из својих редова бирају председника Комисије.

Члан 143.

Овај колективни уговор ступа на снагу даном објављивања у "Службеном листу града Зрењанин".

Члан 144.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за јавна и јавно комунална предузећа чији оснивач је Град Зрењанин ("Службени лист града Зрењанина", бр. 19/21).

У Зрењанину, дана 13. марта 2025. године.

ЗА СИНДИКАТ	ЗА ГРАД ЗРЕЊАНИН
Председник	Градоначелник
Синдиката запослених	Симо Салапура, с.р.
у комунално-стамбеној	
делатности града	
Зрењанина	
Миленко Вујовић, с.р.	

САДРЖАЈ

Редни број	ПРЕДМЕТ	Страна
2.	Одлука о потврђивању мандата одборника Скупштине града Зрењанина – Мирјана Дукић	3
3.	Одлука о коефицијентима за обрачун и исплату плата изабраних и постављених лица и запослених у органима града Зрењанина	4
4.	Одлука о изради уређајне основе насељеног места Книћанин	6
-	Одлука о неприступању изради стратешке процене утицаја уређајне основе насељеног места Книћанин	10
-	ГРАФИЧКИ ПРИКАЗ	13
5.	Одлука о усвајању Плана квалитета ваздуха на територији града Зрењанина за период 2024. - 2029. године	14
6.	Програм отуђења грађевинског земљишта у јавној својини града Зрењанина за 2025. годину	14
7.	Решење о давању сагласности члановима Општег удружења предузетника Зрењанин, да користе име и грб града Зрењанина у сврху промоције производа сертификованих старих заната	20
8.	Закључак о давању сагласности на измене и допуне Програма пословања ЈКП "Чистоћа и зеленило" Зрењанин за 2025. годину	20

9. Закључак о давању сагласности на Прву измену Програма пословања Јавног предузећа "Градска стамбена агенција" Зрењанин за 2025. годину21
10. Решење о разрешењу председника Управног одбора Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина – Мост21
11. Решење о именовану председника Управног одбора Центра за пружање услуга социјалне заштите града Зрењанина – Мост22
12. Решење о престанку мандата члану Надзорног одбора ЈКП "Пијаце и паркинзи" Зрењанин23
13. Решење о именовану члана Надзорног одбора ЈКП "Пијаце и паркинзи" Зрењанин24
14. Посебан колективни уговор за јавна и јавно комунална предузећа чији је оснивач град Зрењанин25

"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА"**Издавач:** СКУПШТИНА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА, Зрењанин, Трг слободе 10**Главни и одговорни уредник:** Светлана Грујић, секретар Скупштине града Зрењанина**"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА"** излази по потреби**Штампа:** "МИС КОМЕРЦ" ДОО – Зрењанин, Змај Јовина бр. 26