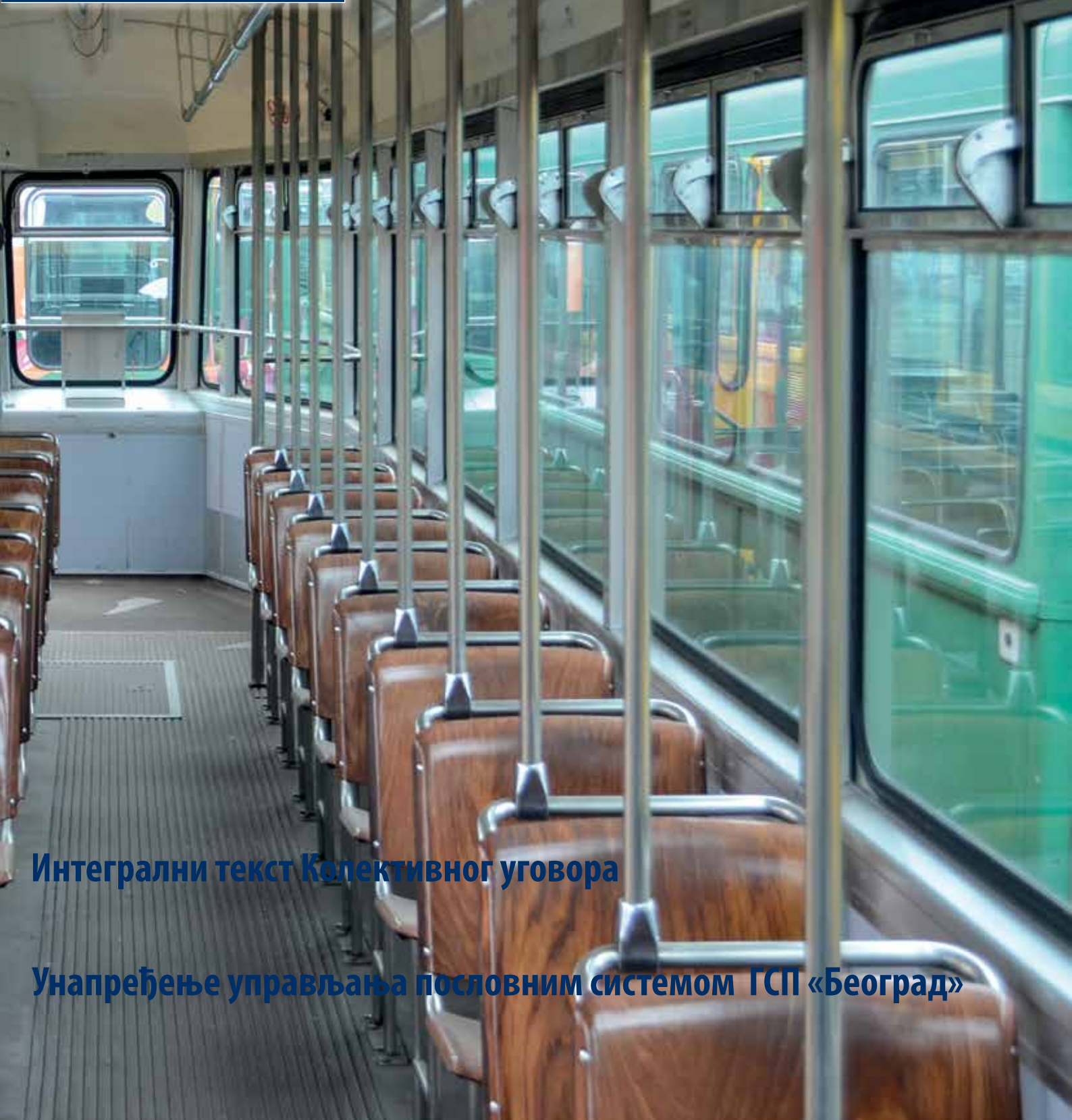




Година: LIII Београд, јануар/фебруар 2015.



**Интегрални текст Колективног уговора**

**Унапређење управљања пословним системом ГСП «Београд»**



ГРАДОНАЧЕЛНИК БЕОГРАДА У ЈКП ГСП „БЕОГРАД“

# Нова донација трамваја из Базела



Прву измену Уговора о финансијској помоћи за преузимање половних трамваја за град Београд, која подразумева донацију додатних возила Градском саобраћајном предузећу, потписали су данас (13. 2. 2015. године) градоначелник Београда Синиша Мали, директорка Швајцарске канцеларије за сарадњу за Србију (СЦО) Изабел Перих и директор ГСП-а „Београд“ Жељко Милковић.

– Данас смо потписали један изузетно важан документ за град Београд, а то је Уговор о донацији 28 трамваја, 10 приколица и резервних делова од

Базела, који би у наш град требало да стигну крајем 2015. и у првој половини 2016. године. Овом сарадњом ће скоро трећина трамваја у Београду бити донација града Базела. Ти трамваји су се, у протеклом периоду показали веома поузданим тако да ће грађани престонице имати веома квалитетну услугу – истакао је Мали.

Он је подсетио да је циљ Града Београда побољшање целокупног транспортног система града.

– Ова донација ће томе значајно допринети и овом приликом захваљујем Влади Швајцарске, базелском превознику БВБ и фирми БЛТ

на донацији – истакао је градоначелник и додао да је приликом посете ГСП-у „Београд“ одржао радни састанак са руководством овог градског предузећа како би се упознао са пословањем и проблемима.

Градоначелник је подсетио да је прошле седмице кренуо у обилазак јавних комуналних предузећа на територији града Београда.

– План је да са мојим сарадницима сваке седмице обиђемо по једно предузеће како би се упознали са проблемима и начином како да их заједно решавамо. ГСП има великих финансијских проблема, због чега се примењује план консолидације како би се смањили трошкови и повећала ефикасност пословања – навео је Мали, подсетивши да је град успео да одвоји средства за нових 50 возила за које ће јавни позив бити расписан до краја овог месеца.

– Поред нових аутобуса, а у току је и набавка нових трамваја, градоначелник је истакао да је једна од приоритетних мера у развоју јавног превоза у Београду набавка нових аутобуса. На тај начин ћемо направити једну линију само са електричним аутобусима, која ће бити везана за центар града и побољшати квалитет ваздуха у престоници – указао је градоначелник.

Он је најавио да ће до 26. фебруара бити завршена јавна набавка за увођење видео-надзора у сва возила градског превоза, а период увођења је шест месеци након окончања јавне набавке.

– Такође, новина је, да ће у возилима градског превоза бити уведен бесплатан бежични интернет. Предвиђено је да 32 путника у исто време буду на мрежи, што је реткост и у свету. Тренутно је уведен вај-фај у неколико возила, као проба док се до краја године очекује увођење у свим возилима ГСП-а – најавио је

градоначелник.

Директорка Швајцарске канцеларије за сарадњу за Србију Изабел Перих је подсетила да је град Базел од 2001. године донирао Београду 38 трамваја и 36 приколица. Она је указала да се трамваји сматрају енергетски најефикаснијим превозним средством као и да су нешкодљиви по животну средину.

– Швајцарски трамваји су дугог века трајања и мање су склони кваровима и као такви доприносе унапређењу ефикасности и безбедности градског превоза у Београду. У последњих 15 година Влада Швајцарске је за потребе овог пројекта издвојила 4,2 милиона швајцарских франака, док је укупна помоћ Владе Швајцарске – за последње 24 године – Србији прешла 300 милиона швајцарских франака – нагласила је Изабел Перих.



Она је, током Београдског фестивала плеса, најавила посету градоначелника Базела српској престоници када ће се лично упознати и са овим пројектом.

Поменути донација представља део пројекта који је започет 2001. године и на основу кога је Београд до сада од Базела добио 74 возне јединице, као и значајну количину резервних делова. Овим се завршава пројекат који је спроведен у сарадњи између Владе Швајцарске, града Београда и ЈКП ГСП „Београд“.

Потписивању су присуствовали градски менаџер Горан Весић и помоћник градоначелника Борко Милосављевић.

Беоинфо, 13. фебруар 2015.

НАДЗОРНИ ОДБОР

## Пуном паром и у новој години

Непосредно пред новогодишње празнике, 26. децембра одржана је тридесет осма седница Надзорног одбора, на којој је разматран дневни ред са чак осам тачака.

Донета је Одлука о усвајању ребаланса II програма пословања ГСП за 2014. годину, као и измене и допуне Плана набавки за исту годину, које се финансирају средствима Предузећа. Затим, усвојен је извештај о степену октобарске и новембарске реализације Програма мера за стабилизацију и консолидацију ЈКП ГСП „Београд“. На истој седници усвојен је и Извештај о попису некурентних залиха и залиха материјала којима је смањена вредност.

Тридесет девета седница, са једном тачком дневног реда, одржана је 12. јануара.

### Повећана вредност Предузећа – богастији ГСП

Чак дванаест тачака разматрали су чланови Надзорног одбора на својој четрдесетој седници, одржаној 30. јануара.

И као што је нагласио председник највишег органа управљања, свакако од великог значаја је доношење Одлуке о повећању основног капитала Предузећа – постали смо богастији за средства која од Оснивача добијамо кроз набавку средстава за рад, првенствено возила.

О чему се у ствари ради објаснила је директорка за финансије и инвестиције, која је нагласила да у складу са Правилником о рачуноводству и функцијама Оснивача, сва улагања у средства ГСП која се финансирају средствима буџета града Београда (са позиција капиталних субвенција или других буџетских позиција), књиже се у корист конта капитала.

За прошлу годину увећан је капитал Предузећа за средства која се односе на пренос Кафових трамваја, као и износ средстава буџета за финансирање набавке 32 аутобуса „Икарбус“. Средства су обезбеђена из буџета града за 2014. годину, а

капитал наше фирме увећан је за 392 милиона динара.

Лаички речено, ово представља корак ближе циљу да се кроз капиталне инвестиције даље унапређује градски превозник, као основни носилац функције јавног градског превоза у Београду.

На овој седници је иначе донето и низ других одлука из области рада Предузећа – Извештај о попису имовине и обавеза у ЈКП ГСП „Београд“ за 2014. годину; Извештај о извршеној процени непокретности ЈКП ГСП „Београд“, постројења и опреме погона и организационих јединица и Извештај о корекцији резидуалне вредности транспортних средстава са стањем на дан први јануар 2015. године.

Веома важна одлука је свакако била Одлука о плану набавки за 2015. годину.

У размаку од петнаест дана одржане су четрдесет прва (четврти фебруар) и четрдесет друга седница (двадесетог фебруара) Надзорног одбора. Управо на овој другој, у другој половини фебруара донет је изузетно важан документ – Одлука о усвајању ребаланса I програма пословања ЈКП ГСП „Београд“ за 2015. годину.

### Набавка 50 нових аутобуса

Непосредно за ову Одлуку везана је и четрдесет трећа седница Надзорног одбора која је одржана 27. фебруара и на којој је донета Одлука о изменама и допунама плана набавки ЈКП ГСП „Београд“ за 2015. годину. Свакако најзначајније позиције ових измена се односе на набавку 50 нових нископодних аутобуса.

Јавни позив, односно оглас за тендер за набавку првих 30 аутобуса је објављен већ 27. фебруара. Уколико све буде текло по плану градски превозник ће ове године добити 50 нових нископодних аутобуса и пет аутобуса на електрични погон. Биће то за сигурно значајно освежење гсповог возног парка.

Љ. И.



## Реч струке



- Београд има најбољи градски превоз у Европи судећи по томе што се чак 48 одсто грађана превози јавним градским превозом, док је тај проценат после транзиције у Будимпешти и Прагу, на пример пао на 27 до 30 одсто, изјавио је данас у Привредној комори Београда, професор Саобраћајног факултета у Београду, Смиљан Вукановић – каже се у тексту који преносимо са сајта Коморе, а који је објављен 29. јануара, на дан када је скуп одржан. У информацији се даље каже:

„На стручном скупу о стратегији одрживог развоја саобраћаја у Београду до 2020. професор Вукановић који је и аутор више сличних стратегија, рекао је да

град има циљ да градски превоз остане основни вид транспорта људи у главном граду, и да је то део развојних планова и у наредних пет година.

Најважније је да се у овом тренутку решавају проблеми који се односе на финансирање и функционисање градског превоза како би он постао одржив систем, рекао је Вукановић. Он је додао да се у развоју и града и саобраћаја мора поћи од одговора на питање шта се жели, како поједини развојни елементи не би дошли у конфликт. Један од потенцијалних проблема је и изградња великог тржног центра у центру града, јер њега саобраћај не може да подржи, рекао је он и на-

вео да 20 одсто укупног транспорта у Београду чини превоз људи који иду у куповину, такозвани шопинг транспорт.

Секретар Удружења за саобраћај и телекомуникације Привредне коморе Београда, Драган Стефановић, рекао је да саобраћају није посвећена довољна пажња у стратегији развоја града с обзиром на његов значај за привредни раст и да би то требало исправити, на чему ће се, како је истакао ангажовати Комора, Град и струка. Посебно је важно објединити све видове саобраћаја у Београду, али и укључити јавно приватно партнерство као модел развоја саобраћаја у Београду.

Професор Саобраћајног факултета у Београду Слободан Зечевић, рекао је да и Београд мора да се прилагођава новим светским трендовима у развоју саобраћаја у великим градовима од којих је све важнија сити логистика, односно обједињавање превоза робе и путника. Он је истакао да је потребно да сваки град изгради сопствени модел и да Београд не може применити неки који већ функционише као што је сити логистика у Лондону или Амстердаму.

Био је ово још један скуп на коме је реч имала стручна јавност а на тему стратегије одрживог развоја саобраћаја; још једном је експлицитно подвучен значај ове функције за развој метрополе што засигурно обећава бољу будућност нашег града.

Редакција

## Уређена права, обавезе и одговорности...

Нови Колективни уговор ГСП ступио је на снагу 6. фебруара 2015. године.

У складу са Уговором о раду закључили су га Савез самосталних синдиката Србије - Синдикална организација ГСП „Београд“, Синдикат ГСП „Независност“ и Синдикат „РАЈ-ГСП“, као репрезентативни синдикати у Предузећу,

директор ЈКП ГСП „Београд“ и градоначелник Београда.

Нашим колективним уговором, каже се у члану један, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП ГСП „Београд“, заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених, права синдиката и Посло-

давца, као и међусобни односи Оснивача, Послодавца и репрезентативних синдиката код Послодавца.

У овом броју Листа ГСП објављујемо интегрални текст Колективног уговора ЈКП ГСП „Београд“ како би сви запослени могли непосредно да се информишу о његовом садржају. Љ. И.

## Трајни процес

С обзиром на то да нам у априлу предстоји нова надзорна провера ИСО стандарда у овом броју објављујемо текст Петара Михајловића, шефа Центра за интегрисани систем менаџмента и представника руководства за ИСМ. Текст садржи све неопходне информације којима се подсећа на предности примене постојећих као и потребе увођења нових сертификата, а све у циљу даљег унапређења управљања пословним системом наше компаније.

- Сада већ давне 2006. године, пре 9 година, тадашњи менаџмент је донео стратешку одлуку о успостављању међународних ИСО стандарда у организацији и управљању предузећем. Прво је сертифицирован ISO 9001:2001 – Систем менаџмента квалитетом (QMS – Quality Management System), а затим ISO 14001:2004 – Систем управљања заштитом животне средине (EMS – Environmental Management System), каже на почетку Михајловић, иначе дипломирани инжењер саобраћаја и машински инжењер, и надаље објашњава:

Период од 9 година је спомнут зато што се прва провера стандарда зове сертификација, а период трајања сертификата је три године. За наредне периоде каже се ресертификација и у току тих трогодишњих циклуса, сваке наредне године се спроводи прва и друга надзорна провера. Могуће су и ванредне, ненајављене посете предузећу у циљу провере да ли су успостављени системи менаџмента QMS и EMS усаглашени са захтевима стандарда.

Дакле, ово је година када се обавља процес ресертификације у складу са захтевима Међународне организације за стандардизацију (ИСО), стандардима Међународног акредитационог форума (IAF), Европске организације за акредитацију (EA) и Акредитационог тела Србије (АТС). Сертификовањем Интегрисаног система менаџмента (ИМС = QMS + EMS) ЈКП ГСП „Београд“ се позиционирао као друштвено одговорно предузеће са међународним кредибилитетом.

Као што је већ познато, пословни систем ЈКП ГСП „Београд“ је дефи-

нисан као процесни систем, односно дефинисано је 9 значајних пословних процеса, који су битни за функционисање Предузећа. Дефинисане су њихове интеракције, перформансе, активности и начин њиховог мерења, као и одговорности запослених, а све са основним циљем усвојене политике квалитета – потпуно задовољење корисника транспортне услуге.

Током 2014. год. и 2015. године ЈКП ГСП „Београд“ је наставио са унапређењем система управљања квалитетом уз обезбеђење свих неопходних ресурса и информација од стране менаџмента. Таквим присту-

које такође морају да се обезбеде ресурси, а то су образовање, обука и провера компетентности запослених, што је законска обавеза, али уједно и обезбеђују стручне и компетентне запослене на радним местима. Наше предузеће мора да ради на свим пољима како бисмо нашим корисницима омогућили квалитетније и поузданије транспортне услуге.

### Основни циљ ИСМ

Основни циљ увођења Интегрисаног Система Менаџмента-ИСМ је подизање квалитета услуга и квалитета укупног рада и



пом обезбеђено је ефективно и ефикасно функционисање система, иако су последњих година значајно отежани услови и захтеви пословања.

Управо због повећаних ризика и све већег притиска конкуренције коришћењем принципа уређених и документованих процеса смањују се или елиминирају могућности појаве грешака, расипања у процесима и скраћују времена трајања процеса.

У том смислу су на Одбору за ИСМ усвојени нови Циљеви квалитета, Политика заштите животне средине и Циљеви заштите животне средине, за 2015. годину. Сви наши запослени су упознати са документима који дефинишу и описују њихов рад и они у свом свакодневном раду доприносе да ГСП пружа услуге вишег нивоа.

Системско уређење процеса обезбеђује и уочавање активности за

деловања предузећа. Успостављање ИСМ-а је усаглашавање принципа пословања предузећа са захтевима међународних стандарда ISO 9001:2008 – Систем менаџмента квалитетом (QMS) и ISO 14001:2004 – Систем менаџмента заштитом животне средине (EMS), односно покушај уређења пословног система на принципима квалитета.

### Шта је „КВАЛИТЕТ“

Све је заправо квалитет: производ, услуга, заштита животне средине, безбедност и здравље на раду, задовољство свих заинтересованих страна и коначно-профит као кључни сведок на „суђењу“ успешности пословног система. Ово логично захтева да се од управљања квалитетом еволуира ка квалитету управљања.



# Трајни процес



## ИСМ у ГСП

Да бисмо остварили постављене циљеве квалитета, односно заштите животне средине, а у складу са нашим основним приступом „**потпуно задовољење корисника транспортне услуге**“, потребно је да стално усавршавамо ИСМ. Зато **непрекидно тежимо ка сталном побољшању достигнутог нивоа квалитета рада, производа и организације, као процеса који се никада не завршава.**

Наше опредељење је, такође, да **унапређујемо заштиту животне и радне средине, заштиту здравља запослених и учествујемо у регионалном развоју у области јавног превоза.** ИСМ представља мост од менаџмента квалитетом ка квалитету менаџмента у ком оквиру се налази одрживи развој организације, односно њено сигурно кретање ка пословној изврсности.

**Охрабрујуће је то што постоји свест и заинтересованост највишег нивоа менаџмента за очување животне средине и јачање утицаја**

**ИСМ.** Уочљиво је побољшање у намери да се уреде параметри за праћење и мерење реализације процеса и редовно месечно извештавање Надзорног одбора са циљем консолидовања пословања у тренутно тешким околностима за Предузеће.



**Покренуте су иницијативе за праћење материјалних трошкова, односно трошкова енергије и утрошених резервних делова, што су најзначајнији трошкови из области делатности техничких директора за аутобуски и електроподсистем. Предузете су акције за смањење потрошње енергената а нарочито**

**у аутобуском подсистему које већ дају приметне резултате.**

**Неопходно је даље повећано деловање ка јачању свести свих запослених кроз стицање неопходних знања, вештина и навика који ће водити ка оптималном опхођењу према животној средини, а самим тим и свеукупном Интегрисаном менаџмент систему.**

## Заштита животне средине

Основ за одржавање и побољшање успостављеног система менаџмента заштите животне



средине представљају „Политика и Циљеви заштите животне средине“.

**Смањењем разних загађења и смањењем негативних утицаја на животну средину радимо у здравијој и чистијој животној средини, а посматрано глобално, смањујемо наш негативан утицај на животну средину.**

Поред тога, **уређењем поступања са опасним и неопасним отпадом, односно сакупљањем и продајом неопасног отпада такозваних секундарних сировина (па и делом опасног отпада) омогућено нам је да нам се део уложених средстава врати.** Управо је у томе и један од значаја поштовања Правилника о поступању са опасним и неопасним отпадом у ЈКП ГСП „Београд“, али је битно напоменути и да на тај начин Предузеће поштује законске прописе из области заштите животне средине.

**На крају, важно је истаћи да је неопходно непрекидно и стално учествовати у побољшањима процеса. Сваки запослени има своју улогу у остваривању постављених циљева и од свих се очекује лично ангажовање на побољшању и унапређењу система квалитета и система заштите животне средине.**

## Предности ИСО 9001

• **Повећана ефикасност:** истраживања која су спровеле организације које имају имплементиран систем менаџмента квалитетом у складу са захтевима стандарда ИСО 9001 показала су да је остварено повећање квалитета и остварена већа ефикасност (пре свега уређењем и побољшањем пословних процеса).

• **Повећан приход:** истраживања су показала да су организације које имају сертификован систем квалитета према захтевима стандарда ИСО 9001 оствариле значајна побољшања у области продуктивности и финансијских перформанси у односу на оне организације које немају систем квалитета.

• **Морал запослених:** запослени су задовољни и мотивисани када постоје јасно дефинисане улоге и одговорности, одговорности управљања, обуке, прописане процедуре, што чини неке од захтева овог стандарда, и када имају јасну слику о томе како њихова улога утиче на квалитет и укупан успех организације.

• **Међународно признање:** Међународна организација за стандардизацију (ИСО) је призната у свету као највећи ауторитет за управљање квалитетом.

• **Чињенични приступ доношењу одлука:** Систем менаџмента квалитетом према захтевима стандарда ИСО 9001, одређује јасна упутства у вези са праћењем и мерењем перформанси пословних процеса. Ово помаже у прикупљању информација и доношења одлука искључиво на основу података.

• **Односи са добављачима:** ИСО стандард је предвидео развијање узајамно корисних односа са добављачима. Документација и тестирања процедура помажу да се осигура квалитет сировина за производну сврху. Ово такође помаже правилном вредновању добављача. Постоји процедура за проверу доследности у односу на то како и где се налазе налази.

• **Документација:** Систем менаџмента квалитетом према захтевима стандарда ИСО 9001, захтева одговарајуће документовање свих процеса, као и евиденцију свих промена које сте направили, праћење и евидентирање грешака или одступања и било којих неусаглашености. На овај начин се осигурава конзистентност поступака производње или пружања услуга које пружа организација. Због тога запослени постају одговорнији. Вођење документације даје гаранције да ће се идентификовати било који узрок, у случају појаве неприкладног производа или услуге.

• **Доследност:** Пошто су сви документовани процеси, постоји минимални обим грешака. Процеси, почевши од права истраживања и развоја, који покривају производњу и испоруку, добро су документовани. Чак и мала промена у било ком процесу треба да буде документована, да обезбеди да су промене добро планиране и имплементирани, и да се на најбољи могући начин обезбеди максимална ефикасност.

• **Задовољство клијената:** Организације сада могу лакше стећи поверење клијената како у земљи тако и у иностранству, јер је ИСО 9001 универзално прихваћен стандард. Сертификован систем менаџмента квалитетом према захтевима стандарда ИСО 9001, осигурава ефикасност, доследност и квалитет производа и услуга намењен компанијама које на тај начин обезбеђују задовољство својих корисника/купца.

• **Побољшање процеса:** Систем менаџмента квалитетом према захтевима стандарда ИСО 9001 посебан значај даје управљању, праћењу перформанси и побољшавању пословних процеса, на основу прикупљених података.

**На основу прикупљених чињеница током коришћења документације и спроведених анализа, у процесима, омогућава се ефикасно планирање и спровођење свих неопходних побољшања.**

Редакција





## ХУМАНОСТ НА ДЕЛУ

# Нисмо сви изгубили душу

Данас, у време када су сви медији, укључујући и електронске и интернет, препуни информација о отуђености, одсуству емпатије и саосећања, када то и сами видимо и осећамо свуда око нас, готово нестварно је деловала вест о хуманим активностима једног, младог, нашег суграђанина.

Кренули смо путем те вести, да сазнамо нешто више о томе ко се крије иза ових активности, шта га мотивише и покреће на оваква несвакидашња хумана дела.

Наш саговорник је двадесетшестогодишњи **Иван Станимировић**, студент друге године Факултета за трговину и банкарство. Запослен је у ГСП од 2008. године, а тренутно ради у СП „Космај“. А како је све почело испричао нам је Иван на кога смо изузетно поносни, јер је на делу показао шта значи ХУМАНОСТ НА ДЕЛУ.

**- Био сам у аутобусу на путу до посла када сам видео деку бескућника како стоји. Лоше је изгледао и то ме је баш погодило. Онда сам видео да му је капа поцепана, а тих дана је баш било хладно. Дао сам му своју капу и шал. О људима који живе на**



улицы нико не мари. Препуштени су сами себи. Морао сам да урадим нешто. Стари су и сами. И размишљао сам - па шта фали да и они сад имају некога да им помогне, каже Станимировић и додаје - **Сваког дана ми се јавља много људи.** Од тога свега 30 одсто њих заиста и дарује нешто од ствари, а њих неколико је дало новац за куповину хигијене или да дамо бескућницима на руке који динар. **За само 14 дана саку-**

**пио сам неколико јакни, доста фармерки, дуксерица и мајица.** Не могу да уђем у своју собу од ствари које су на све стране. **Највећи проблем ми је што по све ствари идем сам. Седнем у кола и обилазим људе који су ме звали.**

Акција која је започета почетком јануара ове године свакодневно се шири. **Иван је средином јануара, уз свесрдну помоћ и подршку руководства ГСП и госпође Светлане Урошевић успешно реализовао акцију у виду донације више од једне тоне прикупљене хране и одеће Прихватилицу за одрасла и стара лица у Кумодрашкој.** Градски превозник је омогућио коришћење доставног возила и просторије у Самачком хотелу ГСП.

**Иванова жеља је да настави активности, да лично уручи помоћ бескућницима које налази на улици, у „штековима“ по граду, да их све пронађе.** Велику помоћ му пружа сестра која припрема храну коју им он односи.

Наш саговорник нам је на крају рекао да је у процесу оснивања хуманитарне организације и повезивања са Црквом. **Желимо му свако добро у овом надахнутом хуманом послу и позивамо све који на било који начин могу да помогну да се придруже Ивану.**

Б. М.

## У ПРИЛОГ МУЗЕЈСКОЈ ЗБИРЦИ ГСП

## Вратиле се „старе даме“

После затварања тематског парка „Теразије 1930“ на Новом Београду, у ГСП су враћене „старе даме“ - два стара трамваја, која су била изложена као експонати, сведоци међуратног времена у Београду.

Наиме, ради се о вредним музејским експонатима трамвајима типа „Шкода I“ и „ББЦ II“. Пре готово три године чудесне руке наших мајстора из Централног ремонта удахнуле су нови живот старим расходованим трамвајима. Готово да су били спремни за отпад и сечење у старо гвожђе, али уз помоћ љубитеља трамваја, руководства ГСП и умешно-

сти ремонтних мајстора, подарен им је нови живот. Претходних година крајем су реплику теразијског трга на Новом Београду.

Трамваји „Шкода I“ и „ББЦ II“ биће поново уврштени у музејску збирку ГСП „Београд“, а новонастала оштећења поправљена. Надамо се да ће нашим суграђанима као и љубитељима трамваја и јавног градског превоза бити приказани, поред осталих музејских експоната ГСП, у Ноћи музеја, 16. 5.2015. године.

Б.М.



## ПОГОН „ЦЕНТРАЛА“ ОБЕЛЕЖИО СЛАВУ

## Свети Сава



**Саобраћајни погон „Централа“ и овог 27. јануара, по двадесет четврти пут, обележио је своју славу, Светог Саву.**

Као и сваке године, наше трамвајнице, на челу са директором **Златомиром Анђелићем**, били су прави домаћини и угостили колеге из целог Предузећа. **Све је било како обичаји налажу – свечано, достојанствено и радосно.**

## СЛУЖБА ПРОТИВПОЖАРНЕ ЗАШТИТЕ

# Интензивиране активности



Активности које обавља Служба противпожарне заштите су интензивне и свакодневне, уз редовно планирање - месечно, шестомесечно и годишње. Тренутно се предузимају



мере за набавку материјала и резервних делова за ПП апарате (око 3.000ком.), неопходних за шестомесечни преглед и сервис, што је и законска обавеза.

- Служба у својим активностима наилази на разумевање и подршку руководства ГСП. **Куповином потребног материјала и средстава, омогућује се Служби да на брз и ефикасан начин одговори изазовима који су пред њу постављени.** У нади да ће се разумевање наставити, служба ППЗ ће се максимално залагати како би заштитила имовину и запослене у предузећу, кажу популарни „противпожарци“.

Надаље, из њиховог рада издвајамо информације да се

## Кутак за шалу

Иако се у овој служби подразумева озбиљност и професионални однос према послу, увек се нађе времена и за понеку шалу, виц или афоризам.

Познат је тако стари, али увек радо слушан виц:

**Клинач уђе у собу код оца и каже: „Тата гори нам стан!“**

**А отац одговара: „Иди полако узми јакну, идемо напоље, пази да не пробудиш мајку!“**

ППЗ, „ватрогасни официр на штиклама“, колегиница **Милена Алексић** именована је за шефа Службе, а **Емануел Сејрани** је распоређен на место референта. Овим променама очекује се још функционалнији и још професионалнији однос Службе према задацима, као и стриктније усклађивање са Законом о противпожарној заштити.

**Био је ово, како га назваше наши ватрогасци, „кутак за ППЗ“, а ми бисмо додали вредно подсећање на колеге који су увек спремни да заштите људе и објекте, и који засигурно обављају један од најодговорнијих и најризичнијих послова у Предузећу.**

Ж.Т. и Б.М.





DO KRAJA  
MARTA!



FINDOMESTIC KEŠ KREDIT  
**ZA SVE  
VAŠE NOVE  
PLANOVE**



**NIŽA  
KAMATA!**



Besplatan Info centar  
0800 333 600

f FINDOMESTIC BANKA



**FINDOMESTIC**  
BNP PARIBAS GROUP

Banka za svet koji se menja

[www.findomestic.rs](http://www.findomestic.rs)

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА  
ГРАДСКОГ САОБРАЋАЈНОГ ПРЕДУЗЕЋА "БЕОГРАД"

фебруар 2015.



На основу члана 247. Закона о раду («Службени гласник РС», бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13, 75/14), Савез самосталних синдиката Србије - Синдикална организација ГСП «Београд», Синдикат ГСП „Независност” и Синдикат „РАЈ-ГСП”, као репрезентативни синдикати у ЈКП ГСП „Београд”, директор ЈКП ГСП „Београд” и градоначелник града Београда, као овлашћени орган Оснивача, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ГРАДСКОГ САОБРАЋАЈНОГ ПРЕДУЗЕЋА “БЕОГРАД”

### I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном комуналном предузећу Градском саобраћајном предузећу «Београд» (у даљем тексту: Послодавац), заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених (у даљем тексту: запослени), права синдиката и Послодавца, као и међусобни односи Оснивача, Послодавца и репрезентативних синдиката код Послодавца.

#### Члан 2.

Оснивачем, у смислу одредаба овог уговора, сматра се град Београд. Запосленим, у смислу одредаба овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са Послодавцем.

Послодавац у смислу одредби овог уговора је Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће «Београд».

Репрезентативним синдикатом код Послодавца сматра се синдикат који испуњава следеће услове:

- ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања,
- ако је независан од државних органа и Послодавца,
- ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора,
- ако је у њега учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код Послодавца
- ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

#### Члан 3.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

#### Члан 4.

Оснивач обезбеђује Послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналне делатности.

Послодавац организује, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа, као и исплату зарада обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује Послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода Послодавца, иста обезбеђује Оснивач и то најмање у висини минималне зараде, увећане за 40%.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада коју одлуком утврђује Социјално–економски савет Републике Србије.

#### Члан 5.

Овај уговор се примењује на све запослене.

Права, обавезе и одговорности директора и чланова Извршног одбора, уређују се посебним уговором који закључују директор, односно извршни директори и Надзорни одбор Послодавца, у складу са законом и Статутом Послодавца.

### II - РАДНИ ОДНОСИ

#### Члан 6.

Послодавац је дужан да запосленим омогући да, под условима и на начин прописан законима и колективним уговорима, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

#### Члан 7.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује решењем директор Послодавца или лице које он овласти, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

### II.1. Заснивање радног односа

#### Члан 8.

Радни однос се заснива по правилу јавним оглашавањем под ус-

ловима и на начин прописан законом, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код Послодавца и другим актима Послодавца.

Укупан број запослених код Послодавца за текућу годину утврђује се годишњим Програмом пословања, који доноси Надзорни одбор.

Лице са којим се заснива радни однос за обављање одређених послова мора испуњавати услове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код Послодавца.

#### Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор Послодавца, на основу Програма пословања.

#### Члан 10.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по законом прописаним условима, а у складу са одредбама овог уговора.

Уговор о раду закључују запослени и директор Послодавца, или лице које он овласти, на неодређено или одређено време.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима код Послодавца доставља редовне месечне извештаје о броју новопримљених лица у свим организационим јединицама по свим основама.

Пријем новозапослених врши се у складу са Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава.

#### Члан 11.

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

### II.2. Ступање на рад

#### Члан 12.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

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

### II.3. Пробни рад

#### Члан 13.

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

Пробни рад траје три месеца за радни однос на одређено време до шест месеци, а шест месеци за радни однос на одређено време до једне године и на неодређено време.

#### Члан 14.

Обављање послова на пробном раду од стране запосленог прати непосредни организатор процеса рада, као и друго лице које има право и дужност организовања процеса рада и издавања налога за рад запосленом који је на пробном раду.

Своје мишљење о резултатима пробног рада лице из става 1. овог члана доставља овлашћеном запосленом у организационој јединици, а овлашћени запослени организационе јединице, директору Послодавца.

#### Члан 15.

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.

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

### II.4. Радни однос са приправником

#### Члан 16.

Радни однос са приправником може се засновати ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и одлуком директора Послодавца.

Уговором о раду утврђује се нарочито дужина трајања приправ-

ничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

#### Члан 17.

Приправнички стаж траје: за приправнике са високом стручном спремом 12 месеци, за приправнике са вишом школском спремом 9 месеци, а за приправнике са средњом стручном спремом 6 месеци.

За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од најмање 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

По завршетку приправничког стажа, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит пред комисијом коју формира директор Послодавца или лице које он овласти на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице.

### III - РАДНО ВРЕМЕ

#### Члан 18.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова, а радна недеља траје пет радних дана. Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом.

Најмање једном годишње, Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца вршиће преиспитивање дужине и расподеле радног времена, као и могућност измене радног времена за поједине категорије запослених, у смислу става 3. овог члана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор Послодавца или лице које он овласти.

#### Члан 19.

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

Запосленима који раде на пословима са повећаним ризиком, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код Послодавца, у складу са законом и другим општим актима, на основу стручне анализе референтне институције, уз пуно учешће репрезентативних синдиката код Послодавца.

Одлуку о скраћеном радном времену на основу стручне анализе референтне институције, доноси Надзорни одбор у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Пре доношења одлуке из става 4. овог члана, Надзорни одбор посебном одлуком прихвата предлог директора Послодавца и репрезентативног синдиката код Послодавца, за покретање поступка израде стручне анализе од стране референтне институције у вези скраћеног радног времена.

#### Члан 20.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор Послодавца или лице које он овласти, на предлог непосредног руководиоца.

Овлашћени запослени организационе јединице дужан је да запосленом који ради дуже од пуног радног времена изда решење пре почетка рада.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

Запослени који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 19. овог уговара не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

#### Члан 21.

Радно време између 22,00 часа и 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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 дана или недеље.

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 писану сагласност.

#### Члан 22.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена, најмање 5 радних 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 5 радних дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Када је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

#### Члан 23.

Директор Послодавца, у складу са законом може да изврши прераспodelу радног времена посебним решењем, и то:

- када то захтева природа делатности, ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
  - у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
  - због рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.
- Запослени који се сагласио да у прераспodelи радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прераспodelа радног времена не везује се за календарску годину и може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Прераспodelа радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у смислу члана 19. овог уговора.

#### Члан 24.

Месечни и годишњи фонд часова запослених код Послодавца, са пуним и скраћеним радним временом, утврђује се одлуком директора Послодавца, у складу са одредбама овог уговора.

### IV - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

#### IV.1. Годишњи одмор

#### Члан 25.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. Стажа осигурања
  - до 10 година за 1 радни дан
  - до 15 година за 2 радна дана
  - за навршених 15-20 година за 3 радна дана
  - за навршених 20-25 година за 4 радна дана
  - за навршених 25-30 година за 5 радних дана
  - за навршених 30-35 година за 6 радних дана
  - за навршених 35 и више година за 7 радних дана
2. Сложеност послова
  - за послове за које се захтева I-II-III-IV степен стр. спреме за 2 радна дана
  - за послове за које се захтева V-VI степен стр. спреме за 3 радна дана
  - за послове за које се захтева VII-VIII степен стр. спреме за 4 радна дана
  - руководећи послови од директора Послодавца до нивоа шефа служби за 5 радних дана
3. Услови рада
  - запосленима који раде на пословима са високим ризиком - за 7 радних дана;
  - запосленима којима је Одлуком Надзорног одбора Предузећа бр. 8851 од 04.08.2014. године, укинута скраћено радно време, осим за запослене из претходне алинеје - за 3 радна дана.
4. Здравствени и социјални статус
  - родитељу са дететом до 7 година живота за 1 радни дан
  - особи са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота и родитељу који има двоје и више деце до 14 година за 2 радна дана
  - запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју за 3 радна дана

Годишњи одмор може износити највише 30 радних дана по свим основама.

За запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима у складу са актом овлашћене институције, годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, али не дуже од 33 радна дана, и то:

- за запослене до 15 година стажа осигурања – до 31 радни дан,

- за запослене од 15 до 30 година стажа осигурања – до 32 рад-на дана,
- за запослене са 30 и више година стажа осигурања – 33 радна дана.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

#### Члан 26.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више де-лова, у складу са законом.

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

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

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује овлашћени запослени организационе јединице према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, у складу са потре-бама процеса рада Послодавца.

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

Ако Послодавац не достави решење о годишњем одмору запо-сленом, сматра се да је запосленом ускратио право на коришћење годишњег одмора.

У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да за-посленом који није искористио годишњи одмор у целини или де-лимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сраз-мерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

#### IV.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

##### Члан 27.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању до 7 радних дана у календарској години у случајевима:

- ступања у брак 7 радних дана
- рођења детета, порођаја супруге 7 радних дана
- смрти брачног друга, детета или пасторка запосленог, смрти родитеља, очуха, маћехе или усвојιοца 7 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 5 радних дана
- смрти родитеља, усвојιοца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана
- теже болести члана уже породице 7 радних дана
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана
- полагања стручног испита од 1 до 6 радних дана
- елементарних непогода од 3 до 5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 7 радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима до 7 радних дана
- добровољног давања крви 2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви

Одсуство у случају добровољног давања крви, запослени кори-сти на дан давања крви и наредног дана.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, одсуство за ступање у брак, смрти члана уже породице, добровољног давања крви и одсуство у циљу превенције радне инвалидности, не урачу-нава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току кален-дарске године.

Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Под превенцијом радне инвалидности сматра се организовани одлазак запослених од стране Послодавца или синдиката код По-слодавца на бањско-климатски опоравак у центрима за рекреатив-ни опоравак, у циљу одржавања радне способности.

Одсуство у циљу превенције радне инвалидности може се кори-стити једанпут у току календарске године.

Право на плаћено одсуство по основу: селидбе сопственог домаћинства, полагања стручног испита, коришћења организова-ног рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности и учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, запослени остварује на основу захтева који доставља 10 дана пре дана назначеног у захтеву за коришћење плаћеног одсуства.

Уз захтев је дужан да поднесе доказ о испуњавању услова за одобравање истог (извод из матичне књиге, потврду надлежног органа, извештај ординирајућег лекара и др.).

Запослени који није у могућности да пре коришћења плаћеног одсуства уз захтев достави одговарајући доказ у обавези је да исти достави накнадно, у року од 10 радних дана од дана престанка пра-ва на плаћено одсуство.

У случају да не достави доказ, или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, сматра се да је запослени неоправдано одсуствовао са рада.

#### Члан 28.

Одлуком Надзорног одбора, запослени се мимо његове воље упућује на плаћено одсуство у следећим случајевима:

- када је привремено смањен обим посла у појединим организа-ционим јединицама, а не постоји могућност његовог ангажовања у другим организационим јединицама;
- ако сагласно плану рада и пословања Послодавца у одређеном периоду нема потребе за радом појединих запослених, а они се не могу радно ангажовати на другим пословима;
- у другим случајевима прекида рада до којег је дошло без кри-вице запосленог.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати дуже од 45 радних дана у календарској години, а сагласно Закону о раду.

#### Члан 29.

Запосленом се може, изузетно, одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 радних дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита (правосуд-ни, државни и др.) или испита којим се стиче непосредно виши сте-пен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

#### IV.3. Неплаћено одсуство

##### Члан 30.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до 5 радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице 5 радних дана
- неге члана шире породице 3 радна дана
- смрти сродника који нису наведени у члану 27. овог уговора 2 радна дана

Неплаћено одсуство одобрава директор Послодавца или лице које он овласти.

#### Члан 31.

Директор Послодавца на предлог овлашћеног запосленог орга-низационе јединице може одобрити запосленом неплаћено одсу-ство у трајању до 30 дана у току календарске године ради стручног усавршавања, лечења и неговања теже оболелог детета, брачног друга или родитеља, као и у другим случајевима (решавање неоп-ходних приватних послова и сл.), када директор Послодавца оцени да то не ремети процес рада.

Директор Послодавца може, изузетно, уз претходно мишљење овлашћеног запосленог организационе јединице, одобрити за-посленом неплаћено одсуство у трајању преко 30 дана, до годину дана, у току календарске године у случајевима који су предвиђени претходним ставом овог члана, када директор Послодавца оцени да то не ремети процес рада.

#### V - БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

##### Члан 32.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, ко-лективних уговора и уговора о организовању и спровођењу зашти-те на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите за-послених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката код Послодавца.

Послодавац и репрезентативни синдикати код Полсодавца су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Закона о безбедности и здрављу на раду и другим про-писима.

#### Члан 33.

Директор Послодавца се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности Послодавца.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писаној форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна ме-ста са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим радним местима, ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком.

Обавеза Послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидности, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор.

#### Члан 34.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленим, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље пре-ма ризицима радног места у скалду са прописима о здравственој заштити и да ако ради на радном месту са повећаним ризиком обавља лекарске прегледе на које га упућује Послодавац, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне сре-дине стално усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа из области безбедности и здравља на раду.

#### Члан 35.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на коме ради.

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

#### Члан 36.

У циљу превенције радне инвалидности, Послодавац је дужан да издваја средства од 0,20% (брutto II) на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исту користе у складу са критеријумима које утврде Послодавац и репрезентативни синдикати код Посло-давца.

Средства из става 1. овог члана преносе се на рачун синдикалних организација у Предузећу, сразмерно броју чланова, а за запосле-не који нису чланови синдикалних организација спроводи се по-ступак у складу са законом.

Споразумом између Послодавца и репрезентативних синдиката код Послодавца утврдиће се критеријуми за коришћење средстава запослених у Предузећу, као и начин коришћења средстава.

#### Члан 37.

Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) чине представници запослених и представници Послодавца.

Одбор има пет чланова од којих Послодавац именује два пред-ставника, а три су представници запослених.

#### Члан 38.

Чланове Одбора представника Послодавца именује директор. Чланове Одбора представника запослених именују репрезент-ативни синдикати код Послодавца, сагласно проценту чланства. Рад Одбора регулисаће се Пословником о раду Одбора.

#### Члан 39.

Одбор је дужан да извештава директора Послодавца и репре-зентативне синдикате код Послодавца о свим предложеним мера-ма за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

Надзорни одбор доноси одлуку о предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

#### Члан 40.

Услови рада који утичу на повећан ризик по безбедност и здравље запослених у којима постоји повећана опасност од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења утврђују се на основу следећих критеријума:

1. Штетност по здравље (повећана бука и вибрације, изложеност хемијским и физичким штетностима, штетна зрачења, ноћни рад, сменски рад);
2. Присутни ризици у раду (рад у саобраћају, рад на висини, рад у влази, рад у близини делова под напоном, рад са отровним или нагрizaјућим материјама).

Оцену услова рада на пословима из претходног става врши над-лежна стручна институција у Републици Србији уз обавезно прису-ство репрезентативних синдиката код Послодавца.

#### Члан 41.

Радна места са повећаним ризиком код Послодавца су радна ме-ста која су предвиђена актом о процени ризика.

#### Члан 42.

Запосленог, коме се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњава посебне здравствене услове за обављање

послова на радном месту са повећаним ризиком, Послодавац је дужан да премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима, а у складу са стручном спремом за-посленог.

По престанку привремене здравствене неспособности, Посло-давац је дужан да запосленог врати на послове које је претходно обављао.

#### Члан 43.

Запосленом се даје на употребу опрема за рад, средства и опре-ма за личну заштиту на раду или опасне материје само ако су спроведене све мере за безбедност и здравље које су одређене документацијом у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

#### Члан 44.

Послодавац је дужан да све запослене осигура од повреде на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом, за случај смрти или инвалидитета ради обезбеђивања накнаде штете.

Услове и поступке осигурања заједно договарају Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца.

#### Члан 45.

Безбедност и здравље на раду запослених ближе се уређује оп-штим актом Послодавца.

#### VI - ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

##### Члан 46.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, овим уговором и уговором о раду.

- Зарада се састоји:
- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
  - зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху По-слодавца (награде, бонуси, и сл.), и
  - других примања по основу радног односа уговорених овим уговором, уговором о раду и другим општим актима.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца.

#### Члан 47.

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

- основне зараде,
  - дела зараде за радни учинак,
  - увећане зараде.
- Основна зарада запосленог утврђује се на основу:
- коефицијента посла,
  - вредности радног часа, и
  - времена проведеног на раду.
- Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планиране и одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.
- Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа која је утврђења у складу законом, увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

#### Члан 48.

Маса зарада за редован рад за запослене утврђује се Програмом пословања Послодавца за одговарајућу годину у складу са поли-тиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима, и на који сагласност да Скупштина града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада из става 1. и 2. овог члана, утврђује се Програмом пословања на који сагласност даје Оснивач.

#### Члан 49.

Маса зарада за запослене из члана 48. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним Законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

#### Члан 50.

Коефицијент за посао који запослени обавља утврђује се на ос-нову сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфично-сти послова код Послодавца.

Основна зарада код Послодавца кретаће се у распону 1:6.

Квалификација	Распон коефицијената
НК/ПК	2,10 - 2,60
KB	2,70 - 3,50
ССС	3,00 - 3,50
BK	3,30 - 4,00
BШС	3,20 - 4,20
BCC и нижи ниво руковођења	4,30 - 6,00



Сложени послови високе стручне спреме и виши ниво руковођења 6,00 - 9,00

Најсложенији послови високе стручне спреме и највиши ниво руковођења 9,00 – 12,00

Одлуком директора Послодавца уз писану сагласност репрезентативних синдиката код Послодавца, утврдиће се коефицијенти за све послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд“.

Репрезентативни синдикати код Послодавца дужни су да се, у року од 30 дана од дана пријема предлога Послодавца за одређивање коефицијената за нове послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд“, као и допунама и изменама наведеног Правилника, писаним путем изјасне на достављени предлог Послодавца. Уколико се у наведеном року репрезентативни синдикати код Послодавца не изјасне на достављени предлог, директор Предузећа донеће одлуку без сагласности ових синдиката.

Директор Предузећа донеће одлуку без сагласности свих репрезентативних синдиката и у случајевима када репрезентативни синдикати код Послодавца немају јединствен став о предлогу (већина репрезентативних синдиката прихвата предлог Послодавца), као и услучају када се већина репрезентативних синдиката не изјасни у року из претходног става.

#### Члан 51.

Зарада из члана 47. уговара се на основу следећих критеријума:

- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради;
- радног искуства;
- одговорности према раду и средствима рада;
- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

#### Члан 52.

На свим пословима прати се и утврђује остварење резултата рада, односно радни допринос запосленог.

Основна зарада запослених може се умањити до 20%, односно увећати до 40%.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току године, осим запослени на пословима возача аутобуса, трамваја и тролејбуса.

Критеријуме и мерила за стимулацију и дестимулацију утврђује директор Послодавца упутством, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код Послодавца.

Основница за обрачун зараде из става 2. и 4. овог члана је основна зарада из члана 47. став 2. овог уговора.

Овлашћени запослени организационих јединица дужни су да списак стимулисаних и дестимулисаних запослених објаве на огласним таблама организационих јединица, као и у Листу ЈКП ГСП “Београд”.

#### Члан 53.

Увећање зарада - стимулација запосленима може износити највише до 1% утврђене масе зарада за текући месец на нивоу организационе јединице.

#### Члан 54.

Основна зарада по сату утврђује се месечно на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују коефицијент за сваки посао.

#### VI.1. Увећања зарада

#### Члан 55.

Послодавац је у обавези да запосленом увећа основну зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни - 125% од основнице,
- за рад ноћу (између 22 и 06 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 45%,
- за прековремени рад у који се не урачунава у радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 26%,
- за рад у шихти – 10% од основнице (двостратни дневни рад),
- за рад недељом - 12% од основнице,
- за рад у смени уколико је вреднован при утврђивању основне зараде и није предвиђен Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код Послодавца – 3%.

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

Код утврђивања распореда рада запослених за рад на дан праз-

ника, за рад ноћу, у смени, шихти и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки запослени из претежне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Основницу за обрачун увећање зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Увећање основне зараде по елементима из става 1. овог члана вршиће се на основу Програма пословања о режиму рада којим се утврђује укупан фонд часова.

Обрачунска служба ће месечно обавештавати репрезентативне синдикате код Послодавца о нивоу зарада укупно оствареним прековременим часовима по организационим јединицама.

#### Члан 56.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у износу од 0,4% од основнице.

#### Члан 57.

Оснивач се обавезује да заједно са Послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу,
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Запослени обавља послове према одредбама Правилника којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

#### VI.2. Накнада зарада

#### Члан 58.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, и то у следећим случајевима:

- прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог;
- необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запослених или других лица, све док се те мере не обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања и полагања стручног испита, ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,
- присуствовање седници Скупштине града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 91. овог уговора.

#### Члан 59.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступио привремена спреченост.

#### Члан 60.

Запослени, корисник права на накнаду због рада са скраћеним радним временом (II категорије инвалидности), накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу (III категорије инвалидности), накнаде по основу преостале радне способности, накнаде по основу премештаја на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности, задржава износ накнаде коју користи на дан ступања на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању («Службени гласник РС», број 34 од 2. априла 2003. године), с тим што она не може бити већа од 50% износа просечне месечне зараде по запосленом у републици у 2002. години коју је објавио надлежни орган.

Накнаде из става 1. овог члана усклађују се на начин предвиђен за усклађивање пензија.

Изузетно од става 2. овог члана, кориснику коме је износ накнаде већи од износа просечне зараде из става 1. овог члана, накнада се не усклађује све док се не изједначи са износом просечне зараде из става 1. овог члана.

#### Члан 61.

Накнаду зараде из члана 60. запослени инвалид рада (II и III категорије) остварује за дане проведене на раду, за остале дане за које по Закону о раду остварује право на накнаду зараде, као и за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана.

#### VI.3. Накнада трошкова

#### Члан 62.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико Послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза;
- општим актом Послодавца или уговором о раду утврђује се до које удаљености (и на који начин) се обезбеђује накнада трошкова превоза, изван територије града Београда (ИТС). Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећње трошкова превоза које Послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца,
- дневнице за службено путовање у земљи и иностранству, а што ће се даталније регулисати општим актом Послодавца који доноси Надзорни одбор,
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

#### Члан 63.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 300,00 динара по радном дану.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана, исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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.

Уколико се запосленом због потребе процеса рада измени решење о коришћењу годишњег одмора најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, Послодавац је у обавези да запосленом надокнади све трошкове које запослени трпи услед измене.

Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима, ради остварења права на накнаду трошкова.

#### VI.4. Друга примања

#### Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, и то:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику,
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП „Погребне услуге“.
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Уколико више чланова уже породице поднесе захтев за пружање помоћи поводом смрти запосленог или члана уже породице, помоћ се одобрава само једном члану.

#### Члан 65.

Послодавац може деци запосленог старости до 10 година да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа, који је предвиђен законом којим се утврђује порез на доходак грађана.

Репрезентативни синдикати код Послодавца учествују код избора поклона и у подели истих.

#### Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом одобри исплату солидарне помоћи, у следећим случајевима и под условом да се испуне следећи критеријуми:

1. За све теже болести које изискују трошкове лечења који су већи од 25% исплаћене нето зараде или накнаде нето зараде запосленог за претходни месец у односу на месец када је предат зах-

тев, узимајући у обзир међународну класификацију болести (МКБ) запосленог или члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), ако члан ужег породичног домаћинства није запослен или нема примања по неком другом основу.

Солидарну помоћ запосленом или члану уже породице за све теже болести, Послодавац може да одобри само ако на основу поднетог захтева и важеће медицинске документације, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произилази да се ради о болести која изискује трошкове утврђене претходним ставом, у поступку дијагностицирања, односно веће трошкове лечења или санирања, односно одржавања здравственог стања.

2. За здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести, ако постоји важеће званично мишљење надлежне здравствене установе о неопходности даљег бањско-климатског лечења и опоравка и потврда - извештај да не постоји могућност плаћања трошкова лечења од стране надлежних фондова.

3. Код наступања теже инвалидности, ако је инвалидност наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, као и да је повреда изазвала теже телесно оштећење и знатно умањила радну способност запосленог и захтева повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности.

4. За ублажавање последица елементарних и других непогода, ако се запослени обратио захтевом непосредно након елементарне и друге непогоде (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес и сл.), а најкасније седам дана од догађаја, да је запослени предузео све неопходне мере у циљу отклањања последица елементарних непогода, да је помоћ неопходна за санирање просторија неопходних за живот породице и да постоји важећи извештај надлежне екстерне комисије за праћење штете.

5. За пружање помоћи породици умрлог запосленог.

6. За накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП «Погребне услуге».

7. За рођење детета у висини од 60% од исплаћене нето зараде код Послодавца, према последњем познатом податку.

Солидарна помоћ у случају теже болести запосленог или члана уже породице исплаћује се у висини приказаних трошкова лечења, уколико не падају на терет Фонда за здравствено осигурање, а највише до једне просечне нето зараде исплаћене у Граду из претходног месеца.

У случају малигних и тешких душевних обољења која захтевају дуготрајно лечење није потребно достављати доказе о трошкови-ма лечења.

Запослени има право да се обрати поново са захтевом за солидарну помоћ по истом основу две године након добијања солидарне помоћи, само уколико је дошло до погоршања основне болести, односно повреде, која захтева даље лечење и повећане трошкове лечења или је наступило ново теже обољење или тежа повреда на раду или ван рада, осим накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог.

Одлуку о одобравању солидарне помоћи доноси директор Послодавца, на основу предлога и мишљења надлежне стручне службе.

Ако код Послодавца има двоје или више запослених који могу да остваре помоћ по истом основу, право има само један запослени.

Запослени који је остварио солидарну помоћ непосредном исплатом новчаног износа, осим за случајеве из тачке 1., 5., 6. и 7. овог члана, дужан је да у року од 30 дана од дана добијања новчаног износа достави доказе да је исплаћена средства искористио за сврху за коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе и др.), надлежним стручним службама.

Уколико запослени не достави доказ или је утврђено да је одобрена средства ненаменски утрошио, дужан је да исплаћени новчани износ врати.

Оцену тежине болести из овог члана као и право на накнаду утврђује надлежни диспанзер медицине рада.

Солидарна помоћ за случајеве утврђене тач. 2-5. овог члана одобрава се у висини од једне исплаћене нето зараде у Граду, према последњем познатом податку из обрачунске службе.

#### Члан 67.

Колективним уговором утврђује се право на јубиларну награду поводом прве годишњице (10 година) непрекидног рада запосленог код Послодавца.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог код Послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године рада код истог Послодавца, и то:

- за десет година - 0,5 просечне зараде код Послодавца,
- за 15 година - 0,625 просечне зараде код Послодавца,



- за 20 година - 0,75 просечне зараде код Послодавца,
- за 25 година - 0,875 просечне зараде код Послодавца,
- за 30 година - 1 просечна зарада код Послодавца,
- за 35 година – 1,1 просечне зараде код Послодавца,
- за 40 година – 1,1 просечне зараде код Послодавца.

Износ за исплату јубиларне награде обрачунава се на основу просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу у коме је запослени стекао право на јубиларну награду, односно на основу последњег познатог податка о просечној заради код Послодавца којим располаже обрачунска служба на дан исплате, уколико је то повољније за запосленог.

#### Члан 68.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, за које премију плаћа Послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност Оснивача.

У складу са пословима основне делатности, Послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може, поред осигурања из става 1. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним овим уговором, од повреда на раду и професионалних обољења.

#### VI.5. Минимална зарада

#### Члан 69.

Услед утврђеног поремећаја пословања Послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у комуналним предузећима, увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене законом.

#### Члан 70.

Послодавац минималну зараду из претходног члана може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката код Послодавца у периоду не дужем од 6 месеци у току календарске године.

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

#### Члан 71.

Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва, уређују се општим актом Послодавца, сагласно Програму пословања.

Одлуку о остваривању награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва доноси директор.

#### VII - НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 72.

Запослени је обавезан да сваку штету коју је проузроковао Послодавцу намерно или крајњом непажњом, на раду или у вези са радом, надокнади Послодавцу, с тим што се одговорност запосленог утврђује сагласно Правилнику који уређује поступак накнаде штете.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује Комисија коју именује директор Предузећа, у којој се налази по један представник репрезентативног синдиката код Послодавца.

#### VIII - УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

#### Члан 73.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним законом, услед непоштовања радне дисциплине или повреде радне обавезе која угрожава имовину Послодавца у висини од најмање пет просечних зарада исплаћених код Послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде.

#### Члан 74.

Ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца, запослени може да буде привремено удаљен са рада и пре истека рока из Закона о раду, односно ако је запослени учинио повреду радне обавезе, а постоји опасност да настави са чињеним повреду радне обавезе или утиче на друге запослене да му се придруже или не поштује утврђена правила на раду или је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца (покушај отуђења и отуђење имовине Послодавца, ометање запослених у извршавању послова, изазивање

нереди, изазивање туче, непоштовање законских прописа и аката Послодавца, неовлашћено јавно изношење службених података који се сматрају пословном тајном Послодавца, долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, рад у алкохолисаном стању или под дејством других опојних средстава, напуштање радног места приликом обављања послова који су у функцији заштите имовине Послодавца и сл.).

#### IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 75.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним Законом о раду, овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 76.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Директор Послодавца, на предлог овлашћеног запосленог, формира стручну комисију, коју чине представници Послодавца и представници репрезентативних синдиката код Послодавца која ће утврдити резултате рада запосленог, потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Комисија мора имати најмање исти степен стручне спреме и занимање као и запослени чије се знање и способност утврђује.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из става 1. овог члана, запосленом достави писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и роком од најмање 30 дана за побољшање његовог рада, а запослени је дужан да побољша свој рад у остављеном року.

О остваривању потребних резултата рада или знања и способности запосленог, директор Послодавца доноси одговарајуће решење, на основу стручног мишљења Комисије.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу става 1. овог члана, има право на отказни рок од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени, може у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини једне половине његове просечне зараде остварене у последња три месеца.

#### Члан 77.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом:

1) који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим уговором, односно уговором о раду:

- поступање противно одредбама Закона, општим актима Послодавца и другим правилима службе,
- изазивање удеса возилом под дејством алкохола или психоактивних супстанци, или проласком кроз црвено светло или је удесом возила дошло до повређивања лица или наношења материјалне штете Послодавцу у висини 3 просечне зараде исплаћене код Послодавца, према последњем податку обрачунске службе,
- управљање возилом приватног превозника у време и/или дневног и недељног одмора, као и за време коришћења плаћеног одсуства,
- неовлашћено управљање возилима Послодавца,
- неоправдано узастопно изостајање са рада 5 радних дана,
- неоправдано изостајање са рада 2 или више радних дана у току календарског месеца,
- напуштање послова који су у функцији заштите и безбедности имовине и запослених Послодавца, без одобрења непосредног руководиоца,
- неовлашћено ношење ватреног оружја на раду или угрожавање сигурности запослених или корисника услуга оружјем, силом, оруђем или озбиљном претњом да ће напасти на живот или тело запослених или корисника услуга,
- немаран однос према средствима за рад, материјалу, радној околини, односно непоступање са пажњом доброг домаћина,
- мањак или вишак у финансијском и/или материјалном задужењу запосленог,
- покушај отуђења или отуђење имовине Послодавца,
- организовање и/или учествовање у штрајку супротно одредбама Закона о штрајку,
- неовлашћено јавно изношење службених података који се

сматрају пословном тајном Послодавца.

2) који не поштује радну дисциплину и то:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом,
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу чл. 103 Закона о раду,
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,
- ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,
- као и ако не поштује следећу радну дисциплину:

- одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу аклохолисаности или присуства других опојних /психоактивних супстанци,
  - неевидентирање доласка на посао и одласка са посла,
  - самовољно напуштање радног места у току радног времена,
  - ометање запослених у вршењу послова, који по својој природи нарушавају процес рада,
  - недолично, некултурно и некоректно понашање запосленог у току радног времена, или такво понашање према другим запосленима или према трећим лицима,
  - изазивање нереди или изазивање туче или учествовање у тучи и нереду, или је наведеним радњама дошло до повређивања или угрожавања живота и здравља запосленог, корисника услуга или трећих лица,
  - неоправдано одбијање рада дужег од пуног радног времена, у смислу Закона о раду,
  - неовлашћено давање усмених или писаних саопштења за јавност у вези са тренутном ситуацијом код Послодавца или актуелним пројектима за који постоји интерес јавности, или понашање на радном месту које штети угледу Послодавца.
- Уколико овлашћено лице код Послодавца, из оправданих разлога не може да изврши алко-тест контролу, односно контролу присуства опојних / психоактивних супстанци у организму код запосленог (алко - тест или дрога – тест), може да доведе запосленог у овлашћену здравствену установу, о трошку Послодавца, ради утврђивања наведених околности, што ће се детаљније регулисати правилником.

#### Члан 78.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 77. став 1. тачка 1. и 2. овог уговора, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

#### Члан 79.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику, најмање 15, а најдуже 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

#### X - ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 80.

У случају престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, Послодавац је дужан да поштује процедуру прописану Законом о раду и овим уговором и «Програмом за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства

и концесија и припреме за приватизацију» који доносе потписници Посебног колективног уговора.

#### Члан 81.

У Програму пословања Послодавца приликом утврђивања политике запослености, Послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности, планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, а на основу потреба корисника и одлука Оснивача.

#### Члан 82.

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

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа, под условом да не испуњава један од услова за одлазак у пензију.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се критеријуми из закона и колективних уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

#### Члан 83.

Одлуку о престанку потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, доноси Надзорни одбор Послодавца.

#### Члан 84.

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

Мере садрже ограничење новог запошљавања, ограничење прековременог рада, скраћивање радног времена, утврђивање смањивања радне снаге на одређени временски период, оспособљавање и преквалификацију за нова радна места, и слично.

#### Члан 85.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачке 1. Закона о раду, запосленом исплати отпремнину у висини збира 40% од зараде запосленог за претходни месец у односу на месец у коме остварује право на отпремнину, за сваку годину рада код Послодавца код кога остварује право на отпремнину.

#### Члан 86.

Ако Послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђење права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства планирана у буџету Града.

#### Члан 87.

Запослени коме Послодавац после исплате отпремнине, откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

#### XI - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 88.

Послодавац је обавезан да синдикату код Послодавца омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и колективних уговора, и то:

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

#### Члан 89.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату код Послодавца обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена



и која су приступачна запосленим;

- да представницима синдиката омогући одсуствовања са посла, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани, уколико се не ремети процес рада;

- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката код Послодавца 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 код Послодавца позива на седнице Надзорног одбора, а председнике нерепрезентативних синдиката на седнице, само када се на истима разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката;

- да репрезентативним синдикатима код Послодавца омогући учешће у утврђивању списка посредника у поступку због злостављања на раду.

#### Члан 90.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да чланарину синдиката, а на основу оверене и потписане приступнице синдикату, коју синдикат доставља обрачунској служби преко писарнице, уплати на текући рачун синдиката при коначном обрачуну зарада за претходни месец.

#### Члан 91.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката код Послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца могу закључити споразум, којим ће се другим представницима репрезентативних синдиката код Послодавца одобрити месечни број плаћених часова до пуног фонда, ради обављања синдикалне функције у репрезентативном синдикату код Послодавца.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне подружнице репрезентативног синдиката код Послодавца обезбеди једну половину од плаћених часова који се обезбеђује за председника тог синдиката.

Послодавац може да одобри посебном одлуком представнику нерепрезентативног синдиката код Послодавца одређени број месечних плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

Споразумом између Послодавца и репрезентативних синдиката код Послодавца утврдиће се право на плаћено одсуство представницима тог синдиката на нивоу Града или Републике изабраног у органе синдикалне централе, које не може бити мање од права на плаћено одсуство утврђено важећим Општим и Посебним колективним уговором закљученим за територију Републике Србије за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, као и Посебним колективним уговором закљученим за територију локалне самоуправе.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању и који је одређен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са уговором о раду.

Председник синдиката код Послодавца дужан је да писаним путем обавести директора Послодавца и надлежног руководиоца организационе јединице о избору председника синдиката и председника синдикалне подружнице (име и презиме, назив организационе јединице, послове које обавља и др.), да би остварили право по овом уговору.

#### Члан 92.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време и због обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у Надзорном одбору код Послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код Послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику. Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, Послодавац може да му откаже уговор о раду.

#### Члан 93.

Репрезентативни синдикати и други синдикати код Послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању Послодавца и да не ремети прописану радну дис-

циплину.

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

#### Члан 94.

Репрезентативни синдикати имају право да сваких 6 месеци буду обавештени од стране Послодавца о пословању, спровођењу одредби колективног уговора и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

#### XII - ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

#### Члан 95.

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

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

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

#### Члан 96.

Директор Послодавца одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка, ради обезбеђења минимума процеса рада, с тим да то не могу бити запослени који су изабрани у штрајкачки одбор. Запослени који обављају послове за време штрајка, испуњавајући минимум процеса рада, дужни су да извршавају налоге Послодавца.

#### Члан 97.

Начин обезбеђења минимума процеса рада утврђује директор Послодавца решењем, у непосредној сарадњи са штрајкачким одбором који може бројати до 5 чланова.

Решење из става 1. овог члана садржи послове који ће се обављати у време штрајка, како би се обезбедило безбедно и уредно одвијање свих процеса унутар система код послодавца којим се остварује утврђени минимум процеса рада, као и начин рада на тим пословима.

Општим актом директора Послодавца из става 1. овог члана утврђују се услови рада и организација процеса, као и обављање других послова везаних за организовање безбедног и уредног одвијања процеса рада Послодавца у целини.

#### Члан 98.

Одредбе овог уговора и Закона о штрајку примењују се и на штрајк упозорења.

Изузетно, начин организовања штрајка упозорења и штрајка подршке могу договорити Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца.

#### XIII - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 99.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач.

Представник запослених у Надзорном одбору предлаже се на начин утврђен Статутом Послодавца.

#### Члан 100.

Репрезентативни синдикати код Послодавца учествују у поступку статусних промена код Послодавца, а посебно својинске трансформације, реструктуирања, јавног приватног партнерства и концесија Предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код Послодавца.

Директор Предузећа је дужан да у припреми процеса у поступку статусних промена предузећа тражи писано мишљење и предлоге репрезентативних синдиката код Послодавца. Репрезентативни синдикати код Послодавца своје мишљење морају доставити послодавцу у року од 15 дана.

Послодавац је дужан у року од 8 дана да се у писаној форми изјасни о мишљењима и предлозима синдиката.

#### Члан 101.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са Законом и колективним уговорима, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене Послодавца.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника, писаним путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање 2 године од дана промене послодавца.

#### Члан 102.

Надзорни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених и правилник о заштити на раду уз мишљење репрезентативних синдиката код Послодавца.

Послодавац је дужан да овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван Предузећа омогући да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективних уговора и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима Предузећа.

#### XIV - НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

#### XIV.1. Индивидуални радни спор

#### Члан 103.

Спор који настане поводом отказа уговора о раду или исплате минималне зараде може да се решава пред арбитром.

Стране у спору споразумно одређују арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора, уписаних у именик Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

#### Члан 104.

Послодавац је дужан да запосленог, при уручивању решења којима би се могла повредити права запосленог, писано обавести да он или представник синдиката кога он овласти, има право да у року од 60 дана може покренути судски поступак пред надлежним судом.

#### XIV.2. Колективни спор

#### Члан 105.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, примене споразума између Послодавца и синдиката код Послодавца, остваривање права на информисање, консутовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

Учесници у закључењу овог уговора ће, у року од 15 дана од дана настанка спора у примени Колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

#### Члан 106.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража броји пет чланова.

У арбитражу сваки потписник Уговора именује по једног представника; једног миритеља споразумно предлажу Оснивач, директор Послодавца и репрезентативни синдикати код Послодавца из реда стручњака за област која је предмет спора.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

#### Члан 107.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Уколико се спор не реши мирним путем, може се решавати пред надлежним судом.

#### XV - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 108.

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

На питања која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

#### Члан 109.

Уговор се закључује на три године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

#### Члан 110.

Важење овог уговора може престати споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења захтева потпуну поступак преговарања ради решавања спорног питања.

Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже 6 месеци од дана подношења отказа.

#### Члан 111.

Измене и допуне овог уговора може тражити сваки учесник писаним путем. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

#### Члан 112.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора формираће се комисија, а сачињавају је по два представника потписника овог уговора.

Комисија се формира достављањем предлога директору Послодавца.

Директор Послодавца или лице које он овласти, дужан је да у року од 30 дана од дана потписивања Колективног уговора, сазове прву комисију ради конституисања.

Ако једна од страна потписника Колективног уговора не достави имена представника, комисија ће до достављања имена представника радити без тих чланова и доносити пуноважне одлуке.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије. Начин рада и динамика рада регулисаће се Пословником о раду који доноси ова комисија, у року од 15 дана од дана конституисања и о томе обавештавају потписнике Колективног уговора.

Комисија је дужна да у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни имају обавезујућу снагу за све потписнике овог уговора.

#### Члан 113.

Одредба о зарадама примењиваће се почев од наредног обрачунског месеца од месеца када овај уговор ступи на снагу, уз услов да није у супротности са законом.

Одлука из члана 50. став 3. овог уговора донеће се у року од 20 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

#### Члан 114.

Ступањем на снагу овог уговора, престаје да важи Споразум о коришћењу средстава и критеријумима за организовани рекреативни опоравак у циљу превенције радне инвалидности запослених ЈКП ГСП „Београд“ бр. 12576 од 24.10.2013. године.

Истовремено са потписивањем овог уговора, Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца закључиће Споразум из члана 36. став 2. овог уговора.

#### Члан 115.

Овај уговор ступа на снагу и примењиваће се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда“.





# Они су узор свима

Настављамо објављивање похвала које саобраћајно особље ЈКП ГСП „Београд“ свакодневно добија од Београђана. Како је у прошлом броју наших новина речено, многе приче хероја за воланом су остале незабележене, али многе су наши путници с пуно љубави и пажње послали и-мејлом или их испричали телефоном.

\* \* \*

Путница, која на жалост није желела да нам каже своје име, позвала је Службу за медијски наступ 3. октобра и похвалила возача аутобуса са линије 511, регистарски број BG014WC. Овако је описала своје искуство:

„Возач који је јутрос био у 5:28 часова на станици „Шумске економије“, возио је беспрекорно. Све је било како треба, брзина, прецизност. Све похвале за овог возача!“

\* \* \*

Путник који се кратко представио као Аца имао 17. 10. похвалу за возача трамваја са линије 13, гаражни број 1516. Позвао нас је телефоном и ево шта је рекао:

„Данас у 7:40 часова на стајалишту код школе „Јосиф Панчић“, возач (жена) је била веома љубазна и показала је велико разумевање – сачекала је 5 секунди да пређем улицу и дотрчим са дететом до трамваја и уђем у возило. Велика јој хвала, ово је пример професионалног рада.“

\* \* \*

Милка Петровић, путница која нас је позвала 4. новембра прошле године, имала је само речи хвале за нашег возача аутобуса са линије 65, гаражни број 3187. Преносимо вам њене речи:

„У суботу око 9:30 часова у смеру ка гробљу од Рузвелтове улице возач се зауставио на стајалишту и отворио врата као други по реду. Испред њега је био аутобус са

линије 25, а он је стао иза на неких 30 до 50 центиметара. Ушла сам у аутобус као и већина путника. Када се померио аутобус са линије 25 опет је отворио врата, како би ушао у аутобус још неко ко га није видео. Тада је у аутобус ушао и господин који је возача псовао, вређао и понижавео пред свим путницима. Возачу вероватно није било право, али је показао висок степен толеранције, сталожености и професионализма. Благим, бираним и нежним речима се обратио путнику и покушао да му објасни ситуацију. Сви смо били одушевљени понашањем тог возача. Такву љубазност нисам скоро видела! Повредило ме понашање и речи тог путника. Нико не размишља о том возачу и који степен одговорности он носи сваки дан. Сви „пљујемо“, а посебно ми пензионери који се целе године возимо за 400 динара. Све похвале том возачу!“

\* \* \*

Путница, која нам се није представила, позвала је 16. јануара и од срца похвалила возача аутобуса са линије 58, гаражни број 3036. Ево шта је рекла:

„Јутрос сам путовала аутобусом који је у 7:30 часова био на углу



Цвијићеве улице од Панчевачког моста. Први пут сам видела да је неко толико коректан, учтив, пуштао је колеге који су га „секли“, сачекао је свакога да полако уђе и изађе из возила. Када мало помери точкове и затвори врата, опет их је отварао ако би неко желео да уђе. Први возач који није разговарао мобилним телефоном током вожње. Један изузетан возач. Молим вас похвалите га јавно, како би и други возачи могли да се угледају на њега.“

\* \* \*

Путница која се путем телефона 2. фебруара представила као Наташа Машановић, имала је похвалу за возача аутобуса са линије 83, регистарски број BG753WJ. Рекла је следеће:

„У четвртак или петак (29.1. или 30.1.) око 6:45 часова на Црвеном крсту приметила сам возача и схватила да је веома савестан и коректан према путницима и аутобусу којим управља. Он је школски пример! Возио је стари аутобус, али то га није спречило да нам уприличи префињену вожњу. Возач има између 35 и 40 година. Данима сам га посматрала и на крају решила да вас позovem и похвалим га.“

\* \* \*

Слађана Тошић користила је аутобус који саобраћа на линији 108 била је искрено одушевљена поштењем и љубазношћу нашег возача. Испричала нам 9. фебруара шта се заправо догодило:

„У суботу око 10 часова у смеру ка Реву, возач је пронашао мој новчаник са документима и новцем. У једном тренутку схватила сам да ми нема новчаника, па сам прешла преко пута и сачекала сам аутобус из ког сам управо изашла. Питала сам возача да ли га је случајно пронашао, а он је одмах извадио новчаник и без речи са свим новцем ми га је вратио. Рекао је да се зове Радисав Меденица. Желим да му се још једном захвалим овако јавно и да сви знају колико одговорне и поштене раднике имате.“



# Први зглобни тролејбуси у Београду

Често смо у ранијим чланцима, говорећи о мерама побољшања превоза у нарастајућем Београду помињали возила великог капацитета и њихово увођење на београдске улице током протеклих деценија. То се превасходно односило на зглобне аутобусе и трамваје. Међутим и тролејбуски подсистем је током свог постојања био „домаћин“ неколицини пробних зглобних возила до коначне набавке 2001. године.

Као што знамо, тролејбуски саобраћај након помало дискутабилне одлуке 1968. године, званично постаје „сметња“ јавном превозу у Београду. Идеја је била да се до 1973. године све тролејбуске линије постепено замене аутобуским. Заиста је тако и урађено с тим што је линија број 11 од Калемегдана до Крушевачке ипак остала чувајући сећање на некад разгранату тролејбуску мрежу у Београду, посебно на линије од Зеленог венца преко Саве до Новог Београда и Земунa. Након пет година поново оживљава идеја о проширењу тролејбуског саобраћаја. Овој одлуци су највише допринеле нафтне кризе које су потресале свет у овом раздобљу.

Већ октобра 1979. године, из Совјетског савеза стиже први примерак новог тролејбуса ЗИУ 9, како је било назначено на рекламной табли на предњем делу возила.

Почетком наредне године је донет предлог средњорочног плана развоја јавног градског саобраћаја од 1981-1985. године којим је предвиђен развој тролејбуског и трамвајског саобраћаја. Убрзо након тога отворене су тролејбуске линије 19 (Калемегдан-Коњарник) и 21 (Калемегдан-Учитељско насеље). Због повећања броја путника на тролејбуским релацијама и започете реализације ширења тролејбуског саобраћаја, било је потребно повећати транспортне капацитете. Једну од могућности је, наравно, представљала набавка зглобних возила.



На пробу из Румуније 1981. године, стиже први зглобни тролејбус ДАЦ 117 Е са троја врата, дужине 17 метара и капацитета 150 путника. Међутим, многе мањкавости у конструкцији које су се одразиле на возне карактеристике су овај модел одабили од београдских улица.



Ни домаћа ауто индустрија није мировала. Већ током 1983. године, на пробу из скопске фабрике аутобуса „11. октомври“ стиже Санос С 200 са Шкодином електроопремом, капацитета 145 путника. Слично румунском тролејбусу, јављали су се проблеми у погонском скло-



пу. Земунски Икарус је такође узео учешће моделом 170. Иако је наведено да је рађен у кооперацији са Север-ом из Суботице, комплетна електроопрема је била француског порекла из фабрике Алстом Атлант-ик. Овог „чопераша“ је красио и аутономни погон, уграђен Дојцов дизел агрегат за производњу струје у случају прекида напајања са мреже. Радило се о веома добром возилу, али собзиром да је 60% делова било из увоза са „запада“ цена је била сувише висока за домаће прилике.

Следећи зглобни тролејбус на пробу стиже тек 1988. године. Мађарски Икарус је у Београд допремио модел ИК 280.94Т са Ганц електроопремом. Упркос добрим карактеристикама и овде је цена представљала велики минус.

И поред чињенице да су сва наведена возила испуњавала кртеријуме што се капацитета тиче, у просеку 150-160 путника, београдски превозник је током свих година ипак вршио набавку искључиво совјетских ЗИУ соло тролејбуса.

Тешке економске прилике током 90-тих година су допринеле да се до нових зглобних тролејбуса чекало све до 2001. године када су купљене две руске Тролзе 62052-01 капацитета 180 путника. По доласку су нова возила добила гаражне бројеве 153 и 154. Већ 2003. године је купљено још 10 ових тролејбуса гаражних бројева 155-164.



У наредне три године наше предузеће је увећано за још 12, сада по први пут, нископодних зглобних тролејбуса Белкоммунмаш 333 гаражних бројева 165-176 из Белорусије као и са три Граф и Штифт ГЕ 112 М



16 возила гаражних бројева 53, 57 и 59 који су Београду поклоњени од стране аустријског града Салцбурга.

Најатрактивнији београдски тролејбус данас је свакако Тролза гаражног броја 153 којој је враћен првобитни изглед за потребе изложбе „Ноћ музеја“ у 2013. години чији је домаћин било и Градско саобраћајно предузеће Београд. Након одржане изложбе, овај „као нов“ тролејбус је враћен у редован саобраћај изазивајући одушевљење пролазника и путника.

**Зајц Александар**  
**Удружење историчара аутомобилизма**





СИНДИКАТ РАЈ - ГСП "БЕОГРАД"

# Колективни уговор

Обавештавамо све чланове Синдиката, као и све запослене да је потписан Колективни уговор на нивоу Предузећа.

Преговарачки тим Синдиката „РАЈ – ГСП БЕОГРАД“ се током преговора руководио једним циљем, а то је да се за све запослене направи фер и коректан колективни уговор који ће бити у складу са Законом о раду.

За све појединости за које се Синдиката „РАЈ – ГСП БЕОГРАД“ изборио током преговора запослени ће моћи лично да провере у „Колективном уговору“ који ће се делити са овим примерком ГСП новина.

Председник синдиката,  
Мира Баста

## Хотел МОНТЕНЕГРО

## Вила "АЛЕКСАНДРА"- Ч А Њ 2015.

термин	чланови синдиката	деца чланова до 13 год.	остали	деца до 13 год.
10. - 19. јуни	144	117	240	180
19. - 28. јуни	153	126	240	180
28. јуни - 07. јули	171	135	240	180
07. - 16. јули	189	153	240	180
16. - 25. јули	189	153	240	180
25. јули - 03. август	189	153	240	180
03. - 12. август	189	153	240	180
12. - 21. август	189	153	240	180
21. - 30. август	189	153	240	180
30. август - 08. септ.	173	135	240	180

(деца до 3 године иду бесплатно).

## НА 13 МЕСЕЧНИХ РАТА



Све цене су исказане у еврима, а плаћање је у динарској противвредности по продајном курсу за девизе ОТП банке Београд на дан уплате.

Информације и резервације на: 011/2928-013  
Пријаве и резервације на број: 066/8790009



## Излет на Златибор

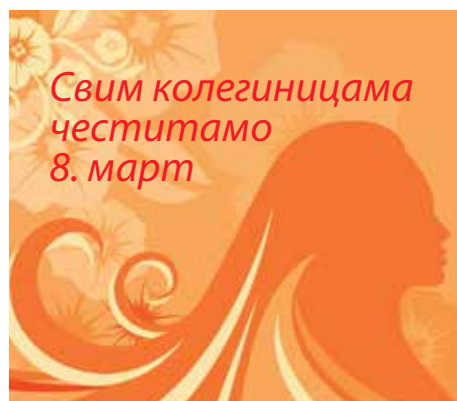
СИНДИКАТ РАЈ- ГСП БЕОГРАД  
ОРГАНИЗУЈЕ ИЗЛЕТ НА ЗЛАТИБОР  
27,28. и 29. марта 2015. године.



- ЦЕНА ЗА ЧЛАНОВЕ СИНДИКАТА 3.300 ДИНАРА, НА ТРИ МЕСЕЧНЕ РАТЕ;
- ЗА ОСТАЛЕ ЗАПОСЛЕНЕ 5.700 ДИНАРА, НА ТРИ МЕСЕЧНЕ РАТЕ.
- ПОЛАЗАК У ПЕТАК 27. 3. 2015. ГОДИНЕ У 15.30 ЧАСОВА, ДОРЋОЛ, КНЕГИЊЕ ЉУБИЦЕ 29,
- СУБОТА 28. 3. 2015. ГОДИНЕ, ДОРУЧАК, ОБИЛАЗАК ДРВЕНГРАДА, РУЧАК, СЛОБОДНЕ АКТИВНОСТИ И СВЕЧАНА ВЕЧЕРА.
- НЕДЕЉА 29. 3. 2015. ГОДИНЕ, ДОРУЧАК И ПОВРАТАК ЗА БЕОГРАД.

ПРИЈАВЕ НА ТЕЛЕФОН:  
066-8790009 и 011-2928-013

Свим колегицама  
честитамо  
8. март



СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА САМОСТАЛНОГ СИНДИКАТА ЈКП ГСП „БЕОГРАД“

# Изабрано ново руководство

Зоран Антић изабран је за председника Синдикалне организације Самосталног синдиката ЈКП ГСП „Београд“ на Изборној скупштини одржаној у сали Дома синдиката 24. децембра 2014. године.

Поред председника Синдиката, 83 делегата Изборне скупштине изабрали су чланове Статутарног (Ненад Стошић – Централни ремонт; Растко Стевић – Централа; Александар Милошевић – Космај) и Надзорног одбора (Наталија Гајдаш – ПИУС; Горан Тришић – Централа; Драган Миљковић – Централни ремонт; Жељко Николић – ЕГО; Раде Марковић – Карабурма).

## Гсповац на челу комуналаца Београда

Александар Радојевић, радник ГСП запослен у ОЈ „ЕГО“, изабран је за председника Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Београда. Изборна скупштина одржана је у Каменој сали Савеза самосталних синдиката Србије, 22. јануара 2015. године.

Његовим избором Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП ГСП „Београд“ добила је место које јој заслужено припада као најбројнијој и најснажнијој синдикалној организацији у Београду и Србији.

## Посете погонима и организационим јединицама

Руководство Синдиката предвођено председником обилазиће СП/ОЈ Предузећа у периоду од 13. до 25. фебруара. Тако ће се на лицу места у директном разговору са запосленима упознати са свим проблемима који постоје у ГСП.

Поред дневних обилазака, у саобраћајне погоне долазиће се и у трећој смени. Подсећамо да је Син-

дикат већ посетио Централни ремонт 16. јануара, а СП „Земун“ 9. фебруара у ноћној смени.

Извештаје о посетама моћи ћете да прочитате у ванредном броју Билтена Синдиката. Намера синдикалног руководства је да овакав начин комуникације са запосленима постане пракса.

## Ваши представници

На првој седници Одбора у мандатном периоду 2014 -2019. године, одржаној 29. децембра, за заменика председника изабран је Миленко Вишковић (Космај), за потпредседника Драган Ђуран (Карабурма), а за секретара и благајника Ненад Нешић (ПИУС).

Више информација о члановима Председништва и Комисија Синдиката, као и о променама синдикалних представника по подружницама потражите у Билтену или на нашој интернет презентацији.

## Нећемо дозволити колапс јавног превоза

Зоран Антић и Александар Радојевић подржали су напоре надлежних институција који за циљ имају побољшање наплате услуге јавног градског превоза у Београду, на конференцији за медије одржаној 28. јануара 2015. године. Истовремено заложили су се да се у најкраћем могућем року наплата

врати у ГСП – предузеће које је тај посао успешно обављало дуже од једног века.

Такође, Синдикат се премијеру Србије, градоначелнику Београда, секретару градског Секретаријата за саобраћај и директору Дирекције за јавни превоз, обратио молбом да, у оквиру својих надлежности, установе обавезу куповине електронских претплатних карата за све установе и јавна предузећа на територији Београда, чији је оснивач Скупштина града.

## Заштитите наше возаче

Поводом учесталих напада на возаче и неиздрживе ситуације у којој обављају најсложенији посао у комуналном систему Београда, Синдикат је 2. фебруара 2015. године послао писма градском руководству и менаџменту ГСП, у којима се тражи убрзање набавке камера, као и хитне набавке и уградње кабина са заштитним стаклима у возачком простору.

## Колективни уговор

- 5% за возаче за немање судара (Правилником ће се накнадно регулисати критеријуми)
- 3 дана годишњег одмора за преко 1.000 запослених
- максимално 33 дана ГО за запослене са отежаним условима рада
- 45% ноћни рад; 125% празник; 3% турнус; 10% шихта; 12% недеља; 26% прекровремени рад
- 60% за рођење детета; 7 дана за ступање у брак
- преиспитивање дужине и расподеле радног времена најмање једном годишње

КОМИСИЈА ЗА ИНФОРМИСАЊЕ

Поштовани чланови, све актуелне информације у вези са радом Самосталног синдиката и актуелним дешавањима у Предузећу, можете пратити на сајту: [www.samostalnisindikatspbeograd.rs](http://www.samostalnisindikatspbeograd.rs), као и на друштвеној мрежи Фејсбук: Самостални Синдикат Гсп Београд

Такође, све ваше примедбе, предлоге, сугестије, критике, али и похвале, можете послати на мејл адресе: [ssgspbeograd@gmail.com](mailto:ssgspbeograd@gmail.com) и [samostalnisindikatspbeograd@gmail.com](mailto:samostalnisindikatspbeograd@gmail.com)



# Решимо „горући“ проблем

Последњи случај самозапаљења аутобуса Погона „Космај“, гаражни број 94, као и све претходне сличне ситуације по свим осталим погонима, поново су актуелизовале захтеве нашег синдиката око преузимања конкретних корака да би се такви случајеви свели на минимум или потпуно искоренили.

Подсетимо се: **Синдикат Независност ГСП Београд** је у последњих неколико година више пута захтевао од руководства ГСП-а да се проблему пожара на нашим возилима приђе на веома озбиљан начин, утврде тачни узроци и пронађу решења како би се сачувала имовина и основна средства за рад. Комисије које се формирају после настанка пожара, уз сво поштовање, очигледно да нису у могућности да установе узроке паљевине или да предложе начин како би се заштитили од сличних појава. Код возила код којих је услед пожара штета велика, а утврђивање узрока у домену теорије, као по правилу је све приписивано неисправним електроинсталацијама. На томе се све завршавало, уз новчану дестимулацију неког мајстора, пословође или шефа. Осим електроинсталација потенцијалних узрока има много више, као што су на

пример преливна црева дизни, турбо компресори, издувни системи, сепаратори, црева ХПВ-а, црева за гориво, просути радни флуиди, квалитет и несташица резервних делова и тако даље.



## Одговорност

**Синдикат Независност ГСП Београд тражио је од руководства да преиспита и установи под којим условима је склопљен уговор са приватном фирмом ангажованом на уградњи против пожарних система у аутобусе Погона „Космај“; која је њихова одговорност, јер је и после уградње поменутих система дошло до појаве пожара и огромне штете на неколико возила, а да се тај систем није активира, или јесте али без ефекта.**

**Добили смо усмени одговор да је ГСП тужио ову фирму и да је у току судски процес.**

## Колективни уговор ЈКП ГСП „Београд“

Колективни уговор Јавно комуналног предузећа ГСП „Београд“ усвојен је и закључен крајем јануара текуће године. У преговорима са представницима менаџмента око евентуалних спорних одредби, учешће су имали представници репрезентативних синдиката - Самостални, Независност и Рај, а уговор су потписали директор ГСП, градоначелник и председници сва три синдиката.

Сам предлог колективног уговора, уз мале измене на захтев синдиката, није ни бољи ни гори од претходног уговора или уговора осталих комуналних предузећа у граду. Преговори су започели 12.01.2015. године. Основна примед-

ба можда може да буде управо начин и брзина којом су организовани преговори и рок за закључење уговора, који је био одређен за крај јануара. Иначе, скоро све одредбе уговора су базиране на постојећем уговору, Посебном уговору за јавна предузећа или на одредбама Закона о раду тако да није ни било простора за неке преговоре.

Ипак, неких одређених промена има и због тога **позивамо све чланове нашег синдиката да се не информишу преко друштвених мрежа него да потраже поверенике својих погона или да дођу директно у просторије Синдиката Независност ГСП где ће добити праве информације.**



## ГСП СКАНДИНАВКА

АУТОР МИШО ЖИВАНИЋ	МАНАСТИР КОД КРУШЕВЦА	ПРЕДАХ	гсп	НАШ НАЈБОЉИ СЛИКАР	ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА	ЗБОГ	ФИСКУЛТУРНА МАНИФЕСТАЦИЈА	ГЛУМИЦА БЕЈСИН-ГЕР	САСТАВНИ БЕЗНИК	ПОБОРНИК РАСИЗМА	АЗИЈСКА ПАЛМА, ИНДИЈСКИ ОРАХ	РАЗНОВРСАН	МЕРА ОТПОРА ЕЛЕКТРИЧНЕ СТРУЈЕ	ГЛУМАЦ КОСТИЋ	УВОДИОЦИ ИНСТАЛАЦИЈА
НАРОДНИ ОДБОР			ЗГЛАВ-КАРИ ИЗ МОРА ЖЕНА У ВЛАДИ												
ВИСОКИ ПОМОРСКИ ЧИН (МН.)									ВЛАХ, ЦИПЦАР ПЕРСИДА ОДМИЛА						
ПРИМИРЈЕ					РАНИЈИ БОКСЕР, ЦЕК ФАБРИКЕ СТАКЛА								КОЊСКА СНАГА НЕУТРОН		
ЧАСТАН, ПОНОСАН								СТАРИ ЈАПАНСКИ ПЕСНИК ЛЕТЊА ЦИПЕЛА						ТОНА СОЛИ САЛИКАТ, КИСЕЛИНЕ	
СТАРО-ГРЧКИ ФИЛОЗОФ						СТАРЕТИ, МАТОРИТИ	МРСНИ ДАН У СЕДМИЦИ ОТРОВ У ЦИГАРЕТИ						СЕНТА ЈЕДАН НАШ ПОГОН		
РАДИЈУС		СЛАТ-КОСТ									ПОЛИТИЧКО УТОЧИШТЕ С. Н.				
АМПЕР		ВЕШТИНА РАТОВАЊА ПРЕДЛОГ								ПРИМАТИВНИ ГЛОВНИ ОБЈЕКАТ АУСТРИЈА					
гсп	ФУТРОЛА СТЕПЕНИШТЕ							ЖИТЕЉ СТАРОГ АНАМА ПИСАЦ ФРАНС							
НЕМАЧКИ РАТНИ ПЛАН ЗА НАПАД НА СССР										гсп	ВУКОСАВА ОДМИЛА, ВУКА ТИМ				
ПРВО СЛОВО		РОЖИНА ЛЕК ПРОТИВ ДЕПРЕСИЈЕ								ЕНЕРГИЈА РУСИНСКИ НАРОДНИ ТЕАТАР		ЛУЖНА ВОТКА СТАРА МЕРА ЗА ТЕЧНОСТ			
ЖЕНА ПРОДАВАЦ СТАРИНА													ЛИЧНА ЗАМЕНИЦА		
СТОТИ ДЕО ХЕКТАРА			ДРУГО СЛОВО ДЕО ДЕЛА		ПРКОСНА ОСОБА ТОП У ШАХУ								ИСТОК РУДАРСКИ ИНСТИТУТ		АКАДЕМИЈА НАУКА
СПРАВА ЗА ОШТРЕЊЕ НОЖЕВА						РАНИЈИ НАУЧНИК САВИЋ	СЕОСКИ СТАРЕ-ШИНА У ТУРСКО ДОБА	НЕПОКОРАВАЊЕ ГРАД У ПОЉСКОЈ						ПРВИ ВОКАЛ ОБИМ	
ПРИБОР ЗА РАД					ТРАКАЧ ЛЕДАН НАШ ПОГОН					ВРСТА ЛЕТИЛИЦЕ					
ЛЕКОВИТА БИЉКА, ВОДОПИЛА															
ЋОВЕК ДРУГЕ ВЕРЕ															
гсп	ГЛУМАЦ, ЦОНИ	ОГЊЕН ОДМИЛА	ХЕМИЈСКА ЈЕДИЊЕЊА ШАНАЦ, ПРОКОП												
ЈЕДАН НАШ ПОГОН									БОР ЛИЧНА ЗАМЕНИЦА						
ЈЕДАН НАШ ПОГОН					НЕУПОТРЕБЉАВАНО ОКРУГЛО СЛОВО										
ЈЕДАН ИГРАЧ У РУКОМЕТУ								ОСТРВО У ЗАДРАЊУ							







# Наставак српсколигашког каравана

**П р и п р е м е**  
**за наставак**  
**пролећне полу-**  
**сезоне сенио-**  
**ри Фудбалског**

клуба ГСП „Полет“, почели су прозивком 20. јануара на којој су се појавила 32 играча.

После одрађених првих тренинга одиграно је и неколико контролних утакмица с обзиром на то да је шеснаест нових играча појачало наш клуб, па је њихов квалитет требало проверити.

На традиционалном зимском турниру „ЧУКАРИЦА 2015“ бранили смо прво место освојено прошле године. Налазили смо се у групи са ФК „Борац“ Остружница „Црвена Звезда“ М.М.Л. и „Баћевцем“. Делили прво место са „Борцем“ са 6 бодова, међутим због међусобног бољег скорa они су прошли даље. **Што се тиче биланса играчког кадра и зимског прелазног рока он је следећи - Клуб је из разних разлога напустило петнаестак фудбалера.**

После одиграних контролних утакмица шеф стручног штаба Зоран Ђетковић са својим помоћником Мирославом Кубуровићем се одлучио за следеће појачање: Пановић Предраг – „Раднички“, Сомбор, Ровчанин Стефан – „Лепушница“, Димитријевић Александар – ОФК „Јабучје“, Лајковац, Кубуровић Андреја – ПКБ Пад. Скела, Нишевић Дејан – „Студентски град“, Мајкић Дарко – „Дрина“ Љубовија, Јевтић Јован – „Земун“, Илић Милијан – „Земун“, Костић Александар, голман

– „Звездара“, Радосављевић Марко – Карнијатиса, Кипар, Вукашин Соколовић-Јанковић, голман – Дорћол, Маликовић Стефан – ИМТ, Новаковић Душан – Тврђава-Бач, Бачка Паланка, Усиљанин Владимир – Хајдук, Београд, Стаменковић Марко – СК Економист, Београд (мали фудбал). За Милана Момираовића се чека сертификат од Шведског фудбалског савеза. Радује нас поновно активирање бившег капитана Немање Момича, затим голмана Марка Матића. У појачању има доста квалитетних играча од којих, са „староседеоцима“ можемо да направимо добар тим, тако да нема стрепње од испадања из Лиге.

## Омладинска школа фудбала



Млађе селекције су биле врло активне током читаве зиме - тренирали су у сали ОШ „Браћа Барух“ на Дорћолу и учествовали на разним турнирима.

Имамо четири такмичарске селекције: Омладинце које предводи тренер Александар Вукмировић, Кадете тренира Иван Дишић, Пионире тренира Саша Ђорђевић, Петлиће тренира

Небојша Ковачевић. За најмлађи узраст имамо школу фудбала са којом раде Небојша Ковачевић и Иван Дишић (који је директор Омладинске школе), а по потреби помажу им и остали тренери.

## Остале активности

Турнир за раднике ГСП, који ћемо организовати у мају, уз помоћ Самосталног синдиката ГСП, биће одржан на стадиону на трави и у малом и у великом фудбалу. Ту нам је циљ да привучемо што већи број наших радника, да им покажемо да је то и њихов клуб. **Ових дана увелико спроводимо акцију учлањења наших радника у Клуб, као помажућих чланова.** Људи хоће да помогну, има одзива, али није то колико бисмо ми желели и колике би потребе биле. **Овом приликом позивам све оне колеге које могу и желе да нам се придруже и као чланови или да своју децу доведу у њихов клуб да тренирају, да се здраво развијају у сваком смислу.** Рад омладинске школе могу да прате преко Фејсбук странице ШКОЛА ФУДБАЛА ФК ГСП ПОЛЕТ коју уређују тренери наших млађих селекција.

## О проблемима...

Ситуација у клубу је врло тешка, као и свуда око нас. **Боримо се са нагомиланим финансијским проблемима, разним дуговима и репрограмима што за струју, воду, земљиште, чистоћу, дуговима према играчима, радно ангажованим у клубу и осталима.**

Не сећамо се када смо у економику нешто обновили: пешкире, чарапе, мајице и шорцеве за тренинг. Жеља оснивача да помогне Клуб са дуготрадицијом – 86 година од оснивања, реално постоји, међутим има пуно препрека и проблема. Нисмо само ми у проблему, ту је и Карате клуб ГСП ПОЛЕТ, Шах клуб, КУД „Никола Тесла“ и свима би донекле олакшало ситуацију уколико се Оснивач сагласи да нам се помогне. Обавили смо разговоре са заинтересованим привредницима и њиховог евентуалног уласка у Клуб са одређеним донацијама. И даље смо велики оптимисти да ће до неког решења доћи. Нама је циљ да се не одвајамо од нашег оснивача ГСП.

Милан Миловановић,  
генерални секретар клуба

# Радно и за зимски распуст

Чланови Карате клуба ГСП „Београд - Полет“, вредно су тренирали и припремали се за наставак такмичарске сезоне и током зимског распуста. Старији чланови су активан



одмор провели поред осталог, у раду са лоптом (кошарка), уз вежбе за јачање трбушних мишића, склекове и сл. Млађи чланови Карате клуба су радили вежбе на исправљању и кориговању технике. Тренинзи током ових зимских месеци одвијају се по плану и усмерени су на побољшање повезивања техника. Званична такмичења за млађе такмичаре, померена су за месец дана. Са старијим такмичарима се ради на побољшању вољности у борби, динамици извођења техника, како у нападу тако и у одбрани. Тактика је увек присутна и битна.

Као тренер каратеа, учествовао сам у спортском кампу који се одржавао у Спортском центру ИМР од 3. до 19. јануара где су деца имала бесплатне спортске садржаје у разним спортовима.

На Факултету спорта у Кошутњаку, 24. и 25. јануара 2015. године одржан

је семинар за тренере, судије, лекаре и менаџере, са циљем даљег развоја карате спорта. Интернационални судија Мирослав Илић, презентовао је измене у правилима суђења и борења. Проф. др Срећко Јовановић, представио је нови програм за мајсторска и ученичка звања, проф. др Владимир Копривица одржао је предавање везано за проблеме у периодизацији спортског тренинга, др Никола Бачујков је говорио о најчешћим здравственим проблемима и повредама у каратеу. Поред



Тренинзи карате клуба ГСП „Београд - Полет“ одржавају се у Техничкој школи ГСП, у Улици Радосава Грујића 2, у терминима: понедељак, среда и четвртак: од 20:00 до 22:00, петак: од 21:30 до 22:30, субота: од 9:00 до 11:00. Сви заинтересовани могу се јавити и информисати на телефоне: 011/366 41 69 и 065/448 13 73.

предавања у амфитеатру, тренери и судије су у сали тренирали са проф. др Срећком Јовановићем и проф. Предрагом Стојадиновим. На семинару су имали припреме перспективни карате такмичари. У име нашег клуба учествовала је Софија Јокић, каташица.

У наш клуб поново је дошао – вратио се, момак по имену Yigaole. О њему до сада нисмо писали. Ради се о добром и вредном младићу који је цео летњи распуст провео тренирајући у нашем клубу и напредовао је брзо. Крајем лета због обавеза је морао да отпутује за Кину. Рођен је 1999. године у Пекингу. Отац му је Србин, а мајка Кинескиња. Похађа 80. пекиншку гимназију. Има и српско име и презиме: Игор Ђорђевић. Веома нас је обрадовао његов повратак, а он сам каже да се зажелио тренинга у нашем клубу. Пратићемо његов даљи напредак.

Зоран Аксентијевић, тренер

# Стиже пролеће - време је за пут

Зима одбројава дане, пролеће стиже, време је за путовање – најављује распоред Актив жена. Тако ће од 24. до 26. априла, бити организован излет у Требиње, са посетом Мостару.

Подсећамо да ће се новац за другу рату, за предстојеће путовање, сакупљати у марту - тачније у периоду од 10. до 15. марта 2015. године.

Заинтересовани гсповци и чланови Актива, могу под веома повољним условима да користе путовања, која смо успели да организујемо преко Агенције са којом сарађујемо. То су

следеће дестинације:

\* Будимпешта 21. 3. 2015. године,  
\* Инстанбул, 30. 4. 2015. године.

Да подсетимо будуће путнике да се учлане у Актив на време, јер услов за путовање је да сте пре пута члан најмање три месеца.

Све додатне информације могу се добити на телефоне: 011, 366 - 4050 Зорица или 011, 366 - 4007 Весна.

Председник Актива жена  
ЈКП ГСП „Београд“  
Зорица Станков



# Нове дозволе за нове чланове

Спортско риболовачко друштво „Бистро - ГСП Београд“ започело је и ову годину амбициозним планом и програмом рада. Захваљујући квалитетном раду, број чланова се из године у годину увећава. Данас Друштво броји преко 250 чланова, тако да се за само пет година број учесника на традиционалном такмичењу у спремању рибе чорбе увећао три пута.

СРД „БИСТРО-ГСП“ почело је са продајом дозвола за рекреативни риболов за текућу 2015. годину.

Као и протеклих година дозволе се могу купити на рате закључно са 10. децембром 2015. године. Што се

тиче плана и програма за ову годину СРД „БИСТРО-ГСП“ планирало је следеће активности:

- традиционално такмичење у кувању рибе чорбе у Забрану код Обреновца;
- такмичењу у пецању шарана на језеру Рибница (Чајетина);
- такмичење у пецању пастрмке на Дрини (Бајина Башта);
- такмичење у кувању рибе чорбе (Рума);
- хуманитарна акција, дружење са децом ометеном у развоју (Дом Сремчица) кување рибе чорбе и спортске активности са децом дома.

Све ове манифестације, које се иначе одржавају у природи, лепом амбијенту, поред такмичарског дела, одликује и добро расположење и дружење великог броја учесника и гостију уз рибу чорбу, роштиљ и музику.

Свим члановима СРД „БИСТРО-ГСП“ желимо срећан улов у овој години, пуно успеха у такмичењу и да се као и протеклих година друже и лепо проведу у овим манифестацијама које наше друштво организује.

Председник СРД „БИСТРО-ГСП“  
Димитрије Борисављевић  
060/5700-182



[www.gsp.co.rs](http://www.gsp.co.rs)



ЛИСТ ЈКП ГРАДСКОГ САОБРАЋАЈНОГ  
ПРЕДУЗЕЋА "БЕОГРАД"

**јануар/фебруар 2015.**

Главни и одговорни уредник  
**Љиљана Илић**

Уредник

Лектор  
**Јелена Тмушић**

Секретар Редакције  
**Бранкица Марчета**

Техничко уређење  
и дизајн  
**Даница Бошковић**  
**Милан Стошић**

Издаје:  
**Служба за медијски наступ**  
**ЈКП ГСП "Београд"**  
Кнегиње Љубице 29,  
телефон: 366-4047  
факс: 366-4232



БЕОГРАД 1892.

Награде листа:

Мајски цвет Синдиката Београда  
1975. године

Плакета Синдиката Србије  
1981. године

Орденом заслуга за народ  
са златном звездом одликовано је  
Градско саобраћајно предузеће "Београд"  
22. септембра 1977. године

[gsp101@eunet.rs](mailto:gsp101@eunet.rs)

