



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ГРАДА ПАНЧЕВА

Број 12. ГОДИНА VII

ПАНЧЕВО, 28. мај 2015. ГОДИНЕ

Аконтација претплате 10.375,30

Градско веће града Панчева, на седници одржаној 26.05.2015. године, разматрало је Предлог решења о постављењу начелника Градске управе града Панчева, па је на основу чланова 46. тачка 7, 56. и 66. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник Републике Србије" бр. 129/07 и 83/14-др. закон), чланова 59. тачка 10, 69. став 1. и 98. став 3. Статута града Панчева-пречишћен текст („Службени лист града Панчева“ број 1/14 и 24/14) и члана 32. став 3. Одлуке о Градској управи града Панчева-пречишћен текст („Службени лист града Панчева“ број 13/14), донело следеће

РЕШЕЊЕ О ПОСТАВЉЕЊУ НАЧЕЛНИКА ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА ПАНЧЕВА

I

МИЛОРАД МИЛИЋЕВИЋ, дипломирани правник, поставља се за начелника Градске управе града Панчева, на период од 5 (пет) година, почев од 02.06.2015. године.

II

Ово решење објавити у "Службеном листу града Панчева".

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДСКО ВЕЋЕ
БРОЈ: II-05-06-2/2015-40
Панчево, 26.05.2015.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
ПРЕДСЕДНИК ГРАДСКОГ ВЕЋА

Павле Раданов, с.р.

Градско веће града Панчева, на седници одржаној 21.04.2015. године, разматрало је Предлог решења о образовању Комисије за испитивање чињеница у вези са погоршањем квалитета воде за пиће, па је на основу чланова 46. и 66. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС" бр. 129/07 и 83/14-др.закон) и чланова 59. и 98. став 3. Статута града Панчева ("Службени лист града Панчева" бр. 1/14–пречишћен текст и 24/14), донело следеће

РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ИСПИТИВАЊЕ ЧИЊЕНИЦА У ВЕЗИ СА ПОГОРШАЊЕМ КВАЛИТЕТА ВОДЕ ЗА ПИЋЕ

I

ОБРАЗУЈЕ СЕ Комисија за испитивање чињеница у вези са погоршањем квалитета воде за пиће (у даљем тексту: Комисија) у следећем саставу:

1. Предраг Патић, члан Градског већа града Панчева задужен за стамбено-комуналне послове, координатор;
2. Др. Милан Трифуновић, члан Градског већа задужен за здравство, члан;
3. Бранислава Калишки, помоћник Градоначелника за управу, међународне односе и европске интеграције, члан;
4. Милован Ћировић, секретар Секретаријата за инспекцијске послове, члан;
5. Олга Шиповац, секретар Секретаријата за заштиту животне средине, члан;
6. Милан Глумац, помоћник секретара Секретаријата за заштиту животне средине, члан;

II

Задатак Комисије је да на основу извештаја надлежних републичких, покрајинских и градских органа, испита све релевантне чињенице у вези са погоршањем квалитета воде за пиће и у року од 10 радних дана, од дана доношења овог решења, достави извештај Градоначелнику града Панчева, председнику Скупштине града Панчева, Градском већу и Градском штабу за ванредне ситуације града Панчева.

III

Стручне и административно-техничке послове за потребе Комисије обавља Секретаријат за скупштинске послове, послове Градоначелника и Градског већа, Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове, Секретаријат за инспекцијске послове и Секретаријата за заштиту животне средине Градске управе града Панчева.

IV

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДСКО ВЕЋЕ
БРОЈ:II-05-06-2/2015-30
Панчево, 21. 04. 2015.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
ПРЕДСЕДНИК ГРАДСКОГ ВЕЋА
Павле Раданов, с.р.

Градоначелник града Панчева, дана 19. 05. 2015. године, разматрао је Правилник о изменама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова Јавног предузећа „Дирекција за изградњу и уређење Панчева“ Панчево број 01-1799/2015 од 24.04.2015.године, па је на основу чланова 44. и 66. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС" бр. 129/07 и 83/14-др.закон) и чланова 54. став 1. тачка 4. и 98. став 2. Статута града Панчева („Службени

лист града Панчева“ број 1/14-пречишћен текст и 24/14), донео

**РЕШЕЊЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ
НА ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА
ПРАВИЛНИКА О УНУТРАШЊОЈ
ОРГАНИЗАЦИЈИ И
СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА
ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ДИРЕКЦИЈА ЗА
ИЗГРАДЊУ И УРЕЂЕЊЕ ПАНЧЕВА“
ПАНЧЕВО БРОЈ 01-1799/2015 ОД
24.04.2015.ГОДИНЕ.**

I

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Правилник о изменама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова Јавног предузећа „Дирекција за изградњу и уређење Панчева“ Панчево број 01-1799/2015 од 24.04.2015.године.

II

Обавезује се Јавно предузеће „Дирекција за изградњу и уређење Панчева“ Панчево, да поштује одредбе Закона о буџетском систему (“Службени гласник РС” број 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013-исправка, 108/2013 и 142/14) и друге прописе, којима је прописано да корисници јавних средстава не могу заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места до рока утврђеног законом.

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

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

Изузетно, од претходног става број запослених на одређено време због повећаног обима посла, лица ангажованих по уговору о

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

III

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА

ГРАД ПАНЧЕВО

ГРАДОНАЧЕЛНИК

БРОЈ:II-06-020-1/2015-571

Панчево, 19. 05. 2015.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПАНЧЕВА

Павле Раданов, с.р.

Градоначелник града Панчева, дана 20. 04. 2015. године, разматрао је Правилник о организацији и систематизацији послова Јавног комуналног предузећа „Старчевац“ Старчево од 13.02.2015.године, па је на основу чланова 44. и 66. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС" бр. 129/07 и 83/14-др.закон) и чланова 54. став 1. тачка 4. и 98. став 2. Статута града Панчева („Службени лист града Панчева“ број 1/14-пречишћен текст и 24/14), донео

**РЕШЕЊЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ
НА ПРАВИЛНИК О ОРГАНИЗАЦИЈИ И
СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА
„СТАРЧЕВАЦ“ СТАРЧЕВО ОД
13.02.2015.ГОДИНЕ**

I

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Правилник о организацији и систематизацији послова Јавног комуналног предузећа „Старчевац“ Старчево од 13.02.2015.године

II

Обавезује се Јавно комунално предузеће

„Старчевац“ Старчево, да поштује одредбе Закона о буџетском систему (“Службени гласник РС” број 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013-исправка, 108/2013 и 142/14) и друге прописе, којима је прописано да корисници јавних средстава не могу заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места до рока утврђеног законом.

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

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

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

III

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА

ГРАД ПАНЧЕВО

ГРАДОНАЧЕЛНИК

БРОЈ:II-06-020-1/2015-471

Панчево, 20. 04. 2015.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПАНЧЕВА

Павле Раданов, с.р.

Градоначелник града Панчева, дана 15. 04. 2015. године, разматрао је Предлог решења о образовању Комисије за утврђивање основаности и висине накнаде штете услед уједа напуштених паса или мачака, па је на основу чланова 44. и 66. Закона о локалној самоуправи ("Сл. гласник РС" бр. 129/07 и 83/14-др. закон), чланова 54. и 98. ст. 2. Статута града Панчева ("Сл. лист града Панчева бр. 1/14-пречишћен текст и 24/14) и чл. 3. Одлуке о поступку и начину решавања захтева грађана за накнаду штете услед уједа напуштених паса или мачака ("Сл. лист града Панчева" бр. 24/14) донео следеће:

**РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ
ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВАНОСТИ И
ВИСИНЕ НАКНАДЕ ШТЕТЕ УСЛЕД
УЈЕДА НАПУШТЕНИХ ПАСА ИЛИ
МАЧАКА**

I

Образује се Комисија за утврђивање основаности и висине накнаде штете услед уједа напуштених паса или мачака (у даљем тексту Комисија), у следећем саставу:

1. Прим. др Милан Трифуновић, специјалиста хирург, председник
2. др Моша Марковић, специјалиста инфектолог, запослен у Општој болници Панчево, члан
3. др Слађана Томић, специјалиста епидемиолог, запослена у Заводу за јавно здравље Панчево, члан
4. Аница Косара, дипл. ветеринар, запослена у ЈКП "Хигијена" Панчево, члан
5. Бранислава Калишки, дипл. правник, члан

II

Задаци Комисије су:

- да разматра захтеве оштећених лица за накнаду штете по основу претрпљених физичких болова, страха, наружености и умањења опште животне активности услед уједа напуштених паса или мачака
- да донесе Пословник о свом раду
- да у року од 15 дана од дана подношења захтева донесе одлуку о захтеву и исту достави подносиоцу захтева и Градском правобранилаштву

III

Председнику и члановима Комисије припада надокнада за рад, у висини од 900,00 динара по обрађеном предмету.

IV

Стручне, организационе и административно-техничке послове за потребе рада Комисије обавља ЈКП „Хигијена“ Панчево.

V

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: П-06-020-1/2015-453
Панчево, 15. 04. 2015. године
ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПАНЧЕВА

Павле Раданов, с.р.

Градоначелник града Панчева, дана 25.05.2015. године, разматрао је Предлог решења о измени решења о образовању комисије за вредновање пројеката у области заштите животне средине, па је на основу чланова 44. и 66. Закона о локалној самоуправи ("Сл. гласник РС" бр. 129/07 и 83/14-др. закон) и чланова 54. и 98. ст. 2. Статута града Панчева ("Сл. лист града Панчева бр. 1/14-пречишћен текст и 24/14), донео следеће:

**РЕШЕЊЕ О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О
ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА
ВРЕДНОВАЊЕ ПРОЈЕКТА У ОБЛАСТИ
ЗАШТИТЕ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ**

I

У Решењу о образовању комисије за вредновање пројеката у области заштите животне средине, бр. П-06-020-1/2013-497 од 29.05.2013. године, у тачки I, подтачка 5. мења се и гласи:

"5. Биљана Ђордан, Секретаријат за заштиту животне средине, члан"

II

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: П-06-020-1/2015-585
Панчево, 25. 05. 2015. године
ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПАНЧЕВА

Павле Раданов, с.р.

Градоначелник града Панчева, дана 06.05. 2015. године, разматрао је Предлог решења о образовању Комисије за обраду пријава на Јавни позив за суфинансирање камате на пољопривредне кредите регистрованим пољопривредним произвођачима са територије града Панчева у 2015. години, те је на основу чланова 44. и 66. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ број 129/07 и 83/14-др.закон) и чланова 54. и 98. став 2. Статута града Панчева (“Службени лист града Панчева” број 1/14 - пречишћен текст и 24/14), донео следеће:

**РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ
ЗА ОБРАДУ ПРИЈАВА НА ЈАВНИ ПОЗИВ
ЗА СУФИНАНСИРАЊЕ КАМАТЕ НА
ПОЉОПРИВРЕДНЕ КРЕДИТЕ
РЕГИСТРОВаним
ПОЉОПРИВРЕДНИМ
ПРОИЗВОЂАЧИМА СА ТЕРИТОРИЈЕ
ГРАДА ПАНЧЕВА У 2015. ГОДИНИ**

I

Образује се Комисија за обраду пријава на Јавни позив за суфинансирање камате на пољопривредне кредите регистрованим пољопривредним произвођачима са територије града Панчева у 2015. години (у даљем тексту: Комисија) у следећем саставу:

1. Зоран Грба, секретар Секретаријата за пољопривреду, село и рурални развој Градске управе града Панчева, председник;
2. Слободан Којић, помоћник секретара Секретаријата за пољопривреду, село и рурални развој Градске управе града Панчева,

заменик председника;

3. Милорад Малић, помоћник секретара Секретаријата за пољопривреду, село и рурални развој Градске управе града Панчева, члан;

4. Сања Илић, помоћник секретара Секретаријата за финансије Градске управе града Панчева, члан;

5. Гордана Видановић, шефица одељења за пољопривреду, водопривреду и шумарство у Секретаријату за пољопривреду, село и рурални развој Градске управе града Панчева, члан;

6. Љиљана Стојсављевић, шефица одељења рачуноводства у Секретаријату за финансије Градске управе града Панчева, члан;

7. Зорица Богданов, самостална стручна сарадница у Секретаријату за пољопривреду, село и рурални развој Градске управе града Панчева, члан;

За секретара Комисије одређује се Славица Куша-Јелесијевић, запослена у Секретаријату за пољопривреду, село и рурални развој Градске управе града Панчева.

II

Задаци Комисије обухватају следеће :

- израда Предлога текста Јавног позива за суфинансирање камате на пољопривредне кредите регистрованим пољопривредним произвођачима са територије града Панчева у 2015. години (у даљем тексту: Јавни позив);
- прегледање комплетности и исправности пријаве и пратеће документације по Јавном позиву;
- евиденција комплетних и исправних пријава по редоследу приспећа, са обрачуном висине преосталих средстава и саопштавање јавности да је сума за суфинансирање исцрпљена односно да Јавни позив више није активан;
- комуникација са учесницима на Јавном позиву (нарочито приликом допуне потребне документације);
- техничка сарадња са Гаранцијским фондом АП Војводине, од момента прослеђивања прегледане документације Фонду на обраду, а закључно са припремом Нацрта уговора којим се уређују међусобни односи Гаранцијског фонда АП Војводине, Града Панчева и корисника средстава по Јавном позиву.

Приликом вредновања пријава, Комисија ће се доследно придржавати критеријума

прописаних у тексту Јавног позива.

III

Председник, заменик председника, чланови и секретар Комисије из тачке I овог решења именују се за 2015. годину.

IV

Председнику, заменику председника, члановима и секретару Комисије припада надокнада у нето износу од 900,00 динара за сваку одржану седницу.

V

Седнице Комисије сазива председник Комисије.

У случају одсуства председника Комисије седнице сазива заменик председника Комисије.

У случају одсуства секретара Комисије, ове послове обавља запослени кога одреди секретар Секретаријата за пољопривреду, село и рурални развој.

За пуноважан рад Комисије потребно је да седници присуствује већина од укупног броја чланова.

Комисија одлучује на седницама већином гласова од укупног броја чланова.

VI

Стручне и административно-техничке послове за потребе Комисије обавља Секретаријат за пољопривреду, село и рурални развој, и Секретаријат за скупштинске послове, послове градоначелника и Градског већа, у сарадњи са осталим надлежним организационим јединицама Градске управе града Панчева.

VII

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: П-06-020-1/2015-529
Панчево, 06. 05. 2015. године
ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПАНЧЕВА

Павле Раданов, с.р.

Градоначелник града Панчева, дана 28. 05. 2015. године, разматрао је Предлог за доношење Решења о образовању Тима града Панчева за имплементацију пројекта „Радном праксом до нових радних места у Јужном Банату“ па је на основу чланова 44. и 66. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ број 129/07 и 83/14-др.закон) и чланова 54. и 98. став 2. Статута града Панчева – пречишћен текст („Службени лист града Панчева“ број 1/14 и 24/14), донео следеће

РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ТИМА ГРАДА ПАНЧЕВА ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ ПРОЈЕКТА „РАДНОМ ПРАКСОМ ДО НОВИХ РАДНИХ МЕСТА У ЈУЖНОМ БАНАТУ“

I

Образује се Тим града Панчева за имплементацију пројекта „Радном праксом до нових радних места у Јужном Банату“ (у даљем тексту: Тим), у следећем саставу:

1. Марина Кахрић Лазих, члан Тима, дипл. економиста, самостални стручни сарадник у Одељењу за локални економски развој у Секретаријату за привреду и економски развој, пројектни менаџер
Опис посла: представља пројекат у целости, потписује пројектну документацију, временски и методолошки координира и усклађује сарадњу свих партнера на пројекту, сазива састанке, координира рад чланова Тима и даје задужења, у циљу ефикасне реализације пројектних активности обезбеђује организационе, административне и друге услове за имплементацију пројекта, прати временски план активности и реализацију пројекта, сачињава наративне и одобрава финансијске извештаје, сарађује са свим члановима тима дајући благовремене инструкције за извршавање њихових задатака, замењује одсутне чланове тима у обављању послова или издаје налоге осталим члановима тима за обављање тих послова, обезбеђује сарадњу са представницима других институција и основних организационих јединица Градске управе града Панчева и циљних група, у име тима извештава

доносиоце одлука о имплементацији пројекта.

2. Биљана Маслић, члан Тима, дипл. економиста, стручни сарадник у Одељењу за управљање пројектима у Секретаријату за привреду и економски развој, финансијски менаџер

Опис посла: обезбеђује реализацију буџета пројекта, води рачуноводствену евиденцију пројекта, сарађује са Секретаријатом за финансије у вези са реализацијом буџета пројекта, припрема периодичне и завршне финансијске извештаје, и то како главног партнера тако и обједињене, даје инструкције представницима партнера у припреми финансијских извештаја, израђује интерна решења финансијске природе, контролише финансијску документацију и даје налоге за комплетирање, уредно одлагање и чување те документације и обавља друге послове по налогу пројектног менаџера.

3. Анђела Вила, члан Тима, дипл. географ туризмолог, самостални стручни сарадник у Одељењу за локални економски развој у Секретаријату за привреду и економски развој, менаџер за послове маркетинга и односе са јавношћу

Опис посла: припрема опште информације о пројекту, организује и прати афирмацију пројекта у јавности, конципира промо-материјал и усаглашава решења са изабраним добављачем ове услуге, прати реализацију пројекта и извештава медије о пројектним активностима, на иницијативу менаџера пројекта организује конференције пројекта и конференције за штампу у Панчеву, припрема делове извештаја који се односе на видљивост, прикупља прес клипинг и обавља друге послове по налогу пројектног менаџера.

4. Јелена Анкић, члан Тима, дипл. правник, виши стручни сарадник у Одељењу за локални економски развој у Секретаријату за привреду и економски развој, асистент за правна питања
Опис посла: сачињава и врши формално-правну проверу и контролу нацрта општинских и других аката у оквиру пројектних активности, припрема их за органе Града, води записнике са састанака и обавља друге послове по налогу пројектног менаџера.

5. Драгана Поповић, члан Тима, дипл.

математичар, шеф Одељења за развој села и рурални развој у Секретаријату за пољопривреду, село и рурални развој, пројектни асистент 1 за организацију обука и радне праксе

Опис посла: стара се о формирању циљних група за учешће у обукама и радној пракси, прати реализацију обука и радне праксе и обавља друге послове по налогу пројектног менаџера.

6. Марија Команов, члан Тима, графички дизајнер, координатор Канцеларије за младе у Секретаријату за јавне службе и социјална питања, пројектни асистент 2 за организацију обука и радне праксе.

Опис посла: стара се о формирању циљних група за учешће у обукама и радној пракси, прати реализацију обука и радне праксе и обавља друге послове по налогу пројектног менаџера.

7. Снежана Ђорђевић, члан Тима, економиста, виши сарадник у Секретаријату за финансије, пројектни асистент за финансијске послове

Опис посла: прима и контролише документацију на основу које се врши пренос средстава са рачуна Извршења буџета електронским путем, попуњава обрасце захтева за плаћање и реализује налоге за пренос средстава са рачуна Извршења буџета, проверава формалну и рачунску исправност рачуна/документације што потврђује својим потписом, обезбеђује потпис лица одговорног за насталу промену, врши плаћање електронским путем и књижење.

II

Задатак Тима је да имплементира планиране пројектне активности и обезбеди наменско и правовремено правдање средстава додељених граду Панчеву по Уговору о реализацији пројекта „Радном праксом до нових радних места у Јужном Банату“ бр. 401-01-27/2015-04 од 16.04.2015. године.

III

Састанке Тима сазива пројектни менаџер.

За успешан рад Тима потребно је да сви чланови тима активно учествују у раду и дају предлоге за унапређење имплементације пројекта, као и да одржавају сталну

комуникацију са пројектним менаџером.

IV

Чланови Тима имају право на накнаду за свој рад.

Средства за накнаде члановима Тима биће обезбеђена посебним решењем градоначелника.

Основ за исплату накнаде је Извештај о току реализације пројекта који сачињава пројектни менаџер.

V

Стручне и административно-техничке послове за потребе Тима обављаће Секретаријат за привреду и економски развој, Секретаријат за пољопривреду село и рурални развој, Секретаријат за јавне службе и социјална питања, Секретаријат за финансије и Секретаријат за скупштинске послове, послове градоначелника и Градског већа у сарадњи са осталим основним организационим јединицама Градске управе града Панчева.

VI

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: П-06-020-1/2015-592
Панчево, 28. 05. 2015. године
ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПАНЧЕВА

Павле Раданов, с.р.

Градоначелник града Панчева, дана 05. 05. 2015. године, разматрао је Предлог решења о допуни решења о образовању Комисије за утврђивање основаности и висине накнаде штете услед уједа напуштених паса или мачака, па је на основу чланова 44. и 66. Закона о локалној самоуправи ("Сл. гласник РС" бр. 129/07 и 83/14-др. закон), чланова 54. и 98. ст. 2. Статута града Панчева ("Сл. лист града Панчева бр. 1/14-пречишћен текст и 24/14) и чл. 3. Одлуке о поступку и начину решавања захтева грађана за накнаду штете

услед уједа напуштених паса или мачака ("Сл. лист града Панчева" бр. 24/14) донео следеће:

РЕШЕЊЕ О ДОПУНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВАНОСТИ И ВИСИНЕ НАКНАДЕ ШТЕТЕ УСЛЕД УЈЕДА НАПУШТЕНИХ ПАСА ИЛИ МАЧАКА

I

У решењу о образовању Комисије за утврђивање основаности и висине накнаде штете услед уједа напуштених паса или мачака, бр. П-06-020-1/2015-453 од 15.04.2015. године, у тачки III, после става 1 додају се ставови 2 и 3 и гласе:

"Надокнада за рад председнику и члановима Комисије обрачунава се и исплаћује према евиденцији за месец за који се врши исплата надокнаде. Обрачун и исплата надокнаде вршиће се по достављању писаног Извештаја председника Комисије уз који ће бити достављен Записник о раду Комисије.

Средства за ове намене обезбедиће се на основу посебног решења Градоначелника града Панчева".

II

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: П-06-020-1/2015-527
Панчево, 05.05.2015. године
ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПАНЧЕВА

Павле Раданов, с.р.

На основу члана 9. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник Републике Србије“ број 135/04 и 88/10), члана 14. став 9. и члана 34. став 1. Одлуке о градској управи града Панчева („Службени лист града Панчево број 19/2010, 02/2011-исправка, 04/2011, 32/2012, 2/2013 и 8/2013), а у складу са Закључком о одређивању надлежности за доношење Одлуке

о изради стратешке процене, Скупштине града Панчево број I-01-06-52/2005 од 20.07.2005.године, Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове Градске управе града Панчева, дана 13.05.2015. године, донео је

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

Члан 1.

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

Члан 2.

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

Члан 3.

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

Површина износи 131,7ха.

Члан 4.

Разлози за неприступање изради Стратешке процене дефинисани су на основу

територијалног обухвата и могућих утицаја Плана на животну средину, на следећи начин:

· План се налази у обухвату Просторног плана града Панчева („Службени лист града Панчева“ број 22/2012 и 25/2012-исправка), чији је саставни део Извештај о стратешкој процени утицаја на животну средину, који чини основни документ у коме су вредновани и процењени могући значајнији утицаји на животну средину до којих може доћи имплементацијом плана

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

-величине утицаја

-просторних размера планских решења и

-вероватноће утицаја

· Према Смерницама за израду стратешке процене на нижим хијерархијским нивоима Извештајем о стратешкој процени Просторног плана града Панчева на животну средину није предвиђена израда старешке процене утицаја за План генералне регулације насељеног места Иваново.

· Имајући увиду да је Стратешком проценом утицаја Просторног плана града Панчева на животну средину оцењен могући утицај на окружење планираних решења према намени површина и величини обухвата одређених зона и дат предлог мера за смањење негативних утицаја на животну средину, то би израда још једног сличног извештаја била нерационална.

Члан 5.

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

- значај Плана за заштиту животне средине и одрживи развој;

- проблеми заштите животне средине Плана и могућност утицаја Плана на ваздух, воде, земљиште, микро, биљни и животињски свет, станишта и биодиверзитет;

- утицај Плана на становништво и здравље житеља;

- карактеристике утицаја Плана на животну

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

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

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

Члан 6.

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

Члан 7.

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДСКА УПРАВА
СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА УРБАНИЗАМ,
ГРАЂЕВИНСКЕ
И СТАМБЕНО-КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ
БРОЈ: V-15-350-116/2014
Панчево, 13.05.2015.године

СЕКРЕТАР

Синиша Јанковић, дипл.инж.арх.

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

пречишћен текст), а у складу са Закључком о одређивању надлежности за доношење Одлуке о изради стратешке процене, Скупштине града Панчево број I-01-06-52/2005 од 20.07.2005.године, Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове Градске управе града Панчева, дана 27.05.2015. године, донео је

ОДЛУКУ О НЕПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ИЗМЕНЕ ПЛАНА ГЕНЕРАЛНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ НАСЕЉЕНОГ МЕСТА КАЧАРЕВО НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ

Члан 1.

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

Члан 2.

Циљ Измене плана је промена намене катастарских парцела број 3340, 54455/1, 5454 и 5455/2 све к.о. Качарево из грађевинског земљишта остале намене у грађевинско земљиште јавне намене, како би се створио плански основ за уређење туристичко-рекреативне зоне са комплексом језера у Качареву.

Члан 3.

Комплекс језера налази се на самом ободу насеља, на његовој крајњој југоисточној страни.

Измена плана обухвата простор који је са југозападне и северозападне стране омеђен планираним насељским улицама, док је са југоисточне и североисточне стране омеђен планираним комплексом заштитног зеленила, а обухвата катастарске парцеле број 3340, 54455/1, 5454 и 5455/2 све к.о. Качарево.

Површина простора обухваћеног овим Планом износи око 10,80 Ха.

Члан 4.

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

План се налази у обухвату Просторног

плана града Панчева ("Сл.лист града Панчева" бр. 22/12 и 25/12-исправка), чија је саставни део Извештај о стратешкој процени утицаја на животну средину, који чини основни документ у коме су вредновани и процењени могући значајнији утицаји на животну средину до којих може доћи имплементацијом плана.

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

- величине утицаја
- просторних размера планских решења и
- вероватноће утицаја

Према Смерницама за израду стратешке процене на нижим хијерархијским нивоима Извештајем о стратешкој процени Просторног плана града Панчева на животну средину није предвиђена израда старешке процене утицаја за План генералне регулације насељеног места Качарево.

Имајући у виду да је Стратешком проценом утицаја Просторног плана града Панчева на животну средину оцењен могући утицај на окружење планираних решења према намени површина и величини обухвата одређених зона и дат предлог мера за смањење негативних утицаја на животну средину, то би израда још једног сличног извештаја била нерационална.

Члан 5.

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

- значај Плана за заштиту животне средине и одрживи развој;
- проблеми заштите животне средине Плана и могућност утицаја Плана на ваздух,
- воде, земљиште, микро, биљни и животињски свет, станишта и биодиверзитет;
- утицај Плана на становништво и здравље житеља Панчева ;
- Карактеристике утицаја Плана на животну средину, нарочито у смислу вероватноће, интензитета, сложености, трајања, учесталости, понављања, просторне

димензије, појаве ризика по људско здравље и средину, деловања на области од природне, културне и друге важности и деловања на угрожене области и др.

У вези са наведеним критеријумима констатовано је да су планска решења у свим областима интегрисана са заштитом животне средине и реализацијом предложених решења неће доћи до значајнијих негативних утицаја на животну средину. Напротив, реализација планских решења, односно имплементација плана имаће позитивне ефекте на стање животне средине. Анализа утицаја појединих планских решења на животну средину разматаће се у оквиру процене утицаја објеката, односно пројеката на животну средину у складу са Законом о процени утицаја на животну средину ("Сл. гласник РС" бр. 135/04 и 36/09).

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

Члан 6.

Ова одлука је саставни део Одлуке о измени Плана генералне регулације насељеног места Качарево.

Члан 7.

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДСКА УПРАВА ПАНЧЕВО
СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА УРБАНИЗАМ,
ГРАЂЕВИНСКЕ
И СТАМБЕНО-КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ
БРОЈ: V-15-350-97/2015
Панчево, 27.05.2015.године

СЕКРЕТАР

Синиша Јанковић, дипл.инж.арх.

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

(„Службени лист града Панчево“ број 13/14-пречишћен текст), а у складу са Закључком о одређивању надлежности за доношење Одлуке о изради стратешке процене, Скупштине града Панчево број I-01-06-52/2005 од 20.07.2005.године, Секретаријат за урбанизам, грађевинске и стамбено-комуналне послове Градске управе града Панчева, дана 27.05.2015. године, донео је

**ОДЛУКУ О НЕПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ
СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА
ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА
ПОДРУЧЈЕ СЕВЕРНЕ ИНДУСТРИЈСКЕ
ЗОНЕ У ПАНЧЕВУ НА ЖИВОТНУ
СРЕДИНУ**

Члан 1.

Не приступа се изради Стратешке процене утицаја Плана детаљне регулације за подручје Северне индустријске зоне Панчева на животну средину (у даљем тексту: Стратешка процена).

Члан 2.

Циљ израде Плана детаљне регулације за подручје Северне индустријске зоне у Панчеву је да Северна индустријска зона постане нови производни комплекс друштвено-економског развоја града Панчева, односно генератор привредног раста који се базира на производњи роба и услуга које се могу организовати на простору предвиђеном за Гринфилд индустрију. Планирана је градња свих врста производних и пословних објеката који спадају у категорију малих и средњих предузећа, односно градња свих врста објеката с а наменама а које неће имати негативних утицаја на непосредно и шире окружење.

Члан 3.

Разлози за неприступање изради Стратешке процене дефинисани су на основу територијалног обухвата и могућих утицаја Плана на животну средину, на следећи начин:
- План се налази у обухвату Генералног урбанистичког плана Панчева („Службени лист града Панчева“ број 23/12), чији је саставни део Извештај о стратешкој процени утицаја на животну средину, који чини основни документ у коме су вредновани и процењени могући значајнији утицаји на животну средину до којих може доћи

имплементацијом плана

- Стратешком проценом утицаја Генералног урбанистичког плана Панчева на животну средину извршена је евалуација карактеристика и значаја утицаја планских решења на животну средину, као и процена утицаја планских решења на животну средину и елементе одрживог развоја у погледу:

-величине утицаја

-просторних размера планских решења и

-вероватноће утицаја

Стратешком проценом утицаја Генералног урбанистичког плана Панчева на животну средину оцењен је могући утицај на окружење планираних решења према намени површина и величини обухвата одређених зона и дат предлог мера за смањење негативних утицаја на животну средину.

Извештајем о стратешкој процени Генералног урбанистичког плана Панчева на животну средину према Смерницама за израду стратешке процене на нижим хијерархијским нивоима није предвиђена израда старешке процене утицаја Плана генералне регулације целина 4а-Караула са Јабучким путем и 4б-Скробара у насељеном месту Панчево („Службени лист града Панчева“ број 6/2014) и Плана генералне регулације комплекса посебне намене (Целина 11) у Панчеву („Службени лист града Панчева“ број 35/12 и 10/14-исправка), којим плановима је обухваћено подручје за које се приступа изради Плана за Северну индустријску зону, а израда Плана за Северну индустријску зону треба да створи просторно-планске услове да се на овом делу градске територије омогући изградња свих врста пословних и производних објеката малих и средњих предузећа, односно све врсте намена из области „мале привреде“ који ће својим функционисањем обезбедити услове за бржи општи привредни раст и економски развој уважавајући при том услов да планиране намене морају бити еколошки прихватљиве са аспекта заштите животне средине, у складу са законом и прописима којима се уређује заштита животне средине, нема потребе за израдом стратешке процене утицаја на животну средину за овај План.

Члан 4.

Разматрани су следећи критеријуми за одређивање могућих карактеристика значајних утицаја Плана на животну средину, сходно

члану 6. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину:

- значај Плана за заштиту животне средине и одрживи развој;
- проблеми заштите животне средине Плана и могућност утицаја Плана на ваздух, воде, земљиште, микро, биљни и животињски свет, станишта и биодиверзитет;
- утицај Плана на становништво и здравље житеља Панчева;
- карактеристике утицаја Плана на животну средину, нарочито у смислу вероватноће, интензитета, сложености, трајања, учесталости, понављања, просторне димензије, појаве ризика по људско здравље и средину, деловања на области од природне, културне и друге важности и деловања на угрожене области и др.

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

Нису разматрани критеријуми за одређивање могућих карактеристичних значајнијих утицаја Плана, прекограничне природе утицаја и кумулативне и синергијске природе утицаја, јер се сматра да их неће бити.

Члан 5.

Ова одлука је саставни део Одлуке о изради Плана детаљне регулације за подручје Северне индустријске зоне у Панчеву.

Члан 6.

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДСКА УПРАВА ПАНЧЕВО
СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА УРБАНИЗАМ,
ГРАЂЕВИНСКЕ
И СТАМБЕНО-КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ
БРОЈ: V-15-350-111/2015

Панчево, 27.05.2015.године

СЕКРЕТАР

Синиша Јанковић, дипл.инж.арх.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 148. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“ број 1/15), (у даљем тексту: Посебан колективни уговор),

- град Панчево (у даљем тексту: Оснивач) кога заступа градоначелник Павле Раданов
- Дом здравља Панчево (у даљем тексту: Послодавац) кога заступа директор Др Слободан Овука,
- Синдикат "Независност" Дома здравља Панчево (у даљем тексту: репрезентативни синдикат) кога заступа председник др Дубравка Белошевић

дана 30.04. 2015. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ДОМ ЗДРАВЉА ПАНЧЕВО

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором код послодавца Дом здравља Панчево (у даљем тексту: уговор), у складу са законом и посебним колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене код послодавца.

Члан 2.

Уговором о раду не могу да садрже одредбе којима се утврђују мања права и неповољнији услови рада запосленог од права и услова утврђених законом и овим уговором.

Послодавцем, у смислу члана 94. став 1. тачка б. овог уговора, сматрају се здравствене установе из Плана мреже здравствених уснова, утврђеним Уредбом о Плану мреже здравствених уснова („Службени гласник РС“ број 42/06, 119/07,

84/08, 71/09, 85/09, 24/10, 6/12, 37/12 и 8/14).

Члан 3.

Ако синдикат сматра да општи акт, односно уговор о раду није закључен у складу са одредбама закона и овог уговора, или да поједине одредбе нису у складу са законом и овим уговором, дужан је да писмено обавести Послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и овог уговора.

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда са захтевом за отклањање утврђених повреда закона, општег акта и уговора о раду, у складу са законом.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос са Послодавцем може да заснује само лице које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилником се утврђује и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања, у складу са законом.

Послодавац не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени Правилником.

Члан 5.

Правилник доноси директор Послодавца (у даљем тексту: директор), по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Репрезентативни синдикат је дужан да у року од седам дана од дана достављања Правилника, достави своје мишљење на Предлог правилника.

Ако репрезентативни синдикат не достави мишљење у року из става 2. овог члана, сматраће се да нема примедби.

2. Поступак избора кандидата

Члан 6.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор расписивањем јавног огласа, а у складу са кадровским планом здравствене установе који доноси министар надлежан за послове здравља.

Послодавац је обавезан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим огласи код Националне службе за запошљавање, као и да је достави Министарству здравља, ради објављивања на интернет страници Министарства.

Члан 7.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

1. назив и опис посла;
2. начин заснивања радног односа (на одређено или неодређено време);
3. радно време (пуно, непуно или скраћено);
4. дужину пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;
5. врсту и степен стручне спреме, односно образовања, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
6. потребно радно искуство.

Рок за пријаву кандидата не може бити краћи од осам дана.

Члан 8.

Кандидати који су се јавили на оглас могу бити позвани на разговор ради пружања додатних података који могу бити важни за одлуку о пријему (претходно искуство о раду, просечна оцена у току школовања, додатно образовање или оспособљеност, дужина трајања школовања, итд.).

О разговору са кандидатом обавезно се сачињава записник.

О избору кандидата одлучује директор.

Директор претходно може прибавити мишљење руководиоца радне јединице у којој ће кандидат по пријему радити.

Рок у коме кандидат мора бити

обавештен о избору не може бити дужи од 30 дана од дана истека рока за пријаву кандидата.

3. Уговор о раду

Члан 9.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Послодавца;
2. лично име запосленог,
3. место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
4. врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
5. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
6. место рада;
7. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
8. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
9. дан почетка рада;
10. радно време (пуно, непуну или скраћено);
11. новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
12. елементи за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатка на плату и других примања утврђених у складу са законом и овим колективним уговором;
13. рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право; позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
14. дужину пробног рада;
15. трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
16. трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
17. трајање дневног и недељног радног времена.

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

Уговор о раду не мора да садржи елемент из става 2. тач. 11, 12. и 17. овог члана, ако су они утврђени законом,

колективним уговором, правилником о раду или другим актом Послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта, овог уговора или посебног колективног уговора.

Члан 10.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду обавести кандидата о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом, на његов захтев, достави на увид Закон о раду, овај уговор и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и Послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

Члан 11.

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године достави репрезентативном синдикату списак запослених и да на захтев репрезентативног синдиката достави обавештење о извршеном пријему нових запослених у претходној години.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запослених који су засновали радни однос.

Члан 12.

Обавеза је Послодавца да обезбеди број извршилаца у складу са правилником који уређује ближе услове за обављање здравствене делатности у здравственим установама и другим облицима здравствене службе, односно у складу са кадровским планом.

4. Пробни рад

Члан 13.

Пробни рад може трајати најкраће

један месец, а најдуже шест месеци.

Радне и друге стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија од три члана коју именује директор.

Чланови комисије морају имати најмање исту врсту и степен стручне спреме, односно образовања као и запослени на пробном раду.

Комисија прати радне и стручне способности запосленог у току пробног рада. Комисија је дужна да седам радних дана пре истека пробног рада, директору достави у писменој форми образложено мишљење о успеху и резултатима рада запосленог.

5. Приправници

Члан 14.

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником који се оспособљава за самостални рад за обављање одређених послова здравствене делатности.

Послодавац је дужан да заснује радни однос на одређено време са одређеним бројем приправника, у складу са актом који у складу са законом, доноси министар надлежан за послове здравља.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време, престаје радни однос протеком времена за које је радни однос заснован.

Приправник може обављати приправнички стаж и као волонтер под условима утврђеним уговором о обављањању волонтерског рада, у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

6. Персонални досије запослених

Члан 15.

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије.

У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радноправни статус запосленог код Послодавца (радна књижица, уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података,

како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова код послодавца.

Лице које има увид у персонални досије запосленог не сме трећем лицу да уступа документацију и саопштава податке из персоналног досијеа који се односи на запосленог, без његове претходне писмене сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

7. Општа оријентација и обука под надзором

Члан 16.

За запосленог који први пут заснива радни однос код Послодавца организује се општа оријентација и обука под надзором (у даљем тексту: обука) у радној јединици у којој треба да обавља послове.

Током обуке запослени се упознаје са руководиоцима, другим запосленима у радној јединици, организацијом рада код Послодавца и процесом рада на пословима које обавља, као и мерама безбедности и здравља на раду.

Члан 17.

За запосленог који први пут заснива радни однос код Послодавца или се премешта на друге послове, Послодавац је дужан да организује обуку под надзором запосленог са искуством - ментором.

Општим актом се ближе уређује начин организовања обуке.

Дужина обуке зависи од сложености посла, индивидуалних способности запосленог и процене ментора и непосредног руководиоца.

Запосленом се доставља писана листа са деловима радног процеса послова које обавља.

Ментор потписом оверава успешно завршен сваки део обуке са листе делова радног процеса.

Члан 18.

Обука траје најмање две недеље, осим ако ментор писмено не потврди да је запосленом било довољно и краће време за обуку.

Током периода обуке запослени може обављати послове само под надзором ментора.

Запослени и непосредни руководиоци могу тражити додатну обуку ако сматрају да је то неопходно за сигурно обављање послова.

Члан 19.

У персоналном досијеу запосленог чува се евиденција о току, трајању и завршетку обуке.

8. Измена уговорених услова рада

Члан 20.

Због потреба процеса и организације рада, Послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом и овим уговором.

Потребе процеса и организације рада када Послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду утврђује директор, а ради:

1. боље и ефикасније спровођење здравствене заштите утврђене плановима рада послодавца и законских и уговорених обавеза;
2. замене одсутног радника;
3. попуњавања упражњеног радног места;
4. привремено или трајно повећање обима послова на другом радном месту;
5. бољег искоришћавања радног времена;
6. привремено или трајно смањење обима посла на радном месту где запослени ради
7. и у другим оправданим случајевима које утврђује директор.

Члан 21.

Запослени може привремено или трајно да буде распоређен на рад из једног места у друго уз његов пристанак.

Запослени може да се распореди на рад код истог Послодавца из једног у друго место рада без његовог пристанка, осим за чланове тима изабраног лекара:

1. ако је делатност службе у којој запослени ради такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог

организационог дела

2. ако је удаљеност од места у коме запослени станује до места у које се распоређује на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији града Панчева, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена - жена за време трудноће, мајка са дететом предшколског узраста и мајка детета заосталог у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 2. овог члана.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада и у другим случајевима у складу са законом.

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање

Члан 22.

Послодавац може, у складу са Правилником и кадровским планом здравствене установе, упутити запосленог на додатно образовање, и то:

1. ако се укаже потреба за додатним образовањем запосленог;
2. ако премештај запосленог на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, захтева додатна знања и вештине за обављање ових послова.

Члан 23.

Запослени кога је Послодавац упутио на додатно образовање има право на плаћено одсуство за припрему и полагање испита, и то:

- три дана за сваки испит;
- 15 дана за дипломски испит;
- 30 дана за мастер академске студије (магистарски испит) и докторске академске студије (одбрана доктората).

2. Стручно усавршавање

Члан 24.

Послодавац је дужан да здравственом раднику и здравственом сараднику обезбеди стручно усавршавање које подразумева стицање знања и вештина, а које обухвата:

- специјализације и уже специјализације;
- континуирану едукацију.

Трошкове стручног усавршавања сноси Послодавац.

Члан 25.

Континуирана едукација подразумева:

- учешће на стручним и научним скуповима;
- учешће на семинарима, курсевима и
- другим програмима континуиране едукације.

Члан 26.

Послодавац упућује запосленог на стручно усавршавање у складу са делатношћу, према Плану стручног усавршавања (у даљем тексту: План) здравствених радника и здравствених сарадника, који доноси Послодавац, а на основу предлога Стручног савета.

Руководиоци организационих јединица дужни су да Стручном савету доставе предлог Плана до краја априла текуће године за наредну годину, водећи рачуна о стручној спреми запослених, области за које је здравственом раднику издата дозвола за самостални рад (лиценца), као и пословима које обављају здравствени сарадници.

Стручни савет разматра достављене предлоге и доставља свој предлог до краја маја текуће године за наредну годину.

План из става 1. овог члана усваја Управни одбор Послодавца (у даљем тексту: Управни одбор) и ставља запосленима на увид до краја септембра текуће године за наредну годину.

На предлог Плана, мишљење даје завод за јавно здравље основан за територију на којој здравствена установа обавља делатност.

Члан 27.

Запослени кога је Послодавац упутио на специјализацију и ужу специјализацију има право на плаћено одсуство за припрему и

полагање испита, и то 30 дана за специјалистички и уже специјалистички испит.

Члан 28.

Послодавац упућује запосленог на похађање програма континуиране едукације, који је акредитован од стране Здравственог савета Србије, ради обнављања дозволе за самостални рад (лиценце).

Члан 29.

Послодавац је дужан да запосленима омогући похађање програма континуиране едукације, водећи рачуна о несметаном функционисању здравствене установе, односно континуираном пружању здравствене заштите.

Члан 30.

Запослени кога је Послодавац упутио на похађање програма континуиране едукације има право на плаћено одсуство за све време трајања програма, као и за време неопходно за долазак у место у коме се спроводи програм континуиране едукације и повратак у место рада.

3. Едукација која није о трошку послодавца

Члан 31.

Осим континуиране едукације која је одређена планом стручног усавршавања, Послодавац може одобрити и друге облике едукације запосленом.

Запослени који има најмање шест месеци непрекидног радног односа у установи, има право на едукацију из става 1. овог члана.

Члан 32.

У случају када запослени на лични захтев присуствује састанцима и другим програмима из члана 31. овог уговора, Послодавац нема обавезу плаћања трошкова едукације, осим ако процени да би тако стечена знања била корисна за Послодавца.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 33.

Пуно радно време износи 40 часова

недељно, ако законом није другачије одређено. Радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

У случају из става 2. овог члана, запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена код Послодавца утврђује Оснивач.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 34.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене.

Изузетно од став 1. и 2. овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети.

Непосредни руководиолац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

Распоредом радног времена, прерасподелом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, нити недељни одмор од најмање 24 часа непрекидно.

Члан 35.

Послодавац обезбеђује непрекидно пружање здравствене заштите, односно здравствених услуга, тако да непрекидност рада обезбеђује следећим редоследом:

- сменским радом ;
- прерасподелом радног времена;
- прековременим радом (дежурством, приправношћу и у изузетним случајевима радом по позиву.

У случају прерасподеле радног времена радно време запосленог у току недеље не може бити дуже од 60 сати.

3. Скраћено радно време

Члан 36.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним

пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: радна места са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом и овим уговором.

Члан 37.

Радно време запосленог, у складу са законом, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са извршеном проценом ризика и стручном анализом службе медицине рада.

Дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, утврђује се на основу следећих смерница:

1) прва група послова од 30 сати

- стални рад у зони зрачења у Служби за рентген дијагностику (радна места лекара спец. радиологије и ртг. Техничара),

2) друга група послова од 35 сати

- стални рад у Служби за хитну медицинску помоћ (радна места лекара, возача и медицинских сестара),

3) трећа група послова од 36 сати

- стални рад у лабораторији са заразним, токсичним и канцерогеним материјалима (радна места здравствених радника и здравствених сарадника, перачи суђа и чистачице – хигијеничарке),

4) четврта група послова од 37 сати

- стални рад на терену, у Служби поливалентне патронаже и Служби за кућно лечење и негу (радна места лекара, возача и медицинских сестара и техничара),

- стални рад у Стоматолошкој служби (радна места стоматолога, стоматолошке сестре односно техничара или медицинске сестре),

- стални рад у перионици (директан рад на машини).

Скраћено радно време из става 2. овог члана, не може бити краће од 30 сати недељно.

Скраћено радно време из става 2. и 3. овог члана, сматра се радом са пуним радним временом.

Када се на радном месту појаве нове опасности или штетности, односно дође до промене нивоа ризика у процесу рада, у поступку измене или допуне акта о процени ризика, Послодавац може да, након извршене стручне анализе, као превентивну меру за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време.

4. Прековремени рад

Дежурство

Члан 38.

Послодавац може, ради обезбеђивања непрекидне здравствене заштите, да уведе дежурство као прековремени рад, у складу са законом и овим уговором.

Одлуку о увођењу и обиму дежурства на нивоу дома здравља, као и по запосленом здравственом раднику, доноси директор.

Здравственом раднику дежурство не може трајати дуже од 10 часова недељно.

Изузетно од става 3. овог члана Послодавац може донети одлуку да за одређеног здравственог радника дежурство траје и дуже, а највише до 20 часова недељно, у зависности од расположивог кадра, као и организације здравствене службе, у складу са законом.

Приправност

Члан 39.

Приправност је посебан облик прековременог рада код којег запослени здравствени радник не мора бити присутан у здравственој установи, али мора бити стално доступан ради пружања хитне медицинске помоћи у здравственим установама.

Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор.

Запослени здравствени радник који је у приправности мора да обавести непосредног

руководиоца о броју телефона на који може бити позван.

Запослени здравствени радник се мора јавити на посао у што краћем року.

Рад по позиву

Члан 40.

Рад по позиву јесте посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник не мора бити присутан у здравственој установи, али се мора одазвати на позив ради пружања здравствене заштите.

Ако се организацијом рада здравствене установе у редовном радном времену, односно дежурству, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите, Дом здравља, изузетно (у случају наступања елементарних и других већих непогода или саобраћајних незгода), организовати рад по позиву.

Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор, односно лице које он овласти, на предлог руководиоца организационе јединице, којом се одређују здравствени радници који се позивају ради пружања здравствене заштите, непосредно по наступању околности предвиђених ставом 2. овог члана.

5. Права запослених по основу прековременог рада

Члан 41.

Запослени здравствени радник који ради прековремено у складу са чл. 38-40. и чланом 94. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

Запослени немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са овим уговором.

Уз писмену сагласност запосленог прековремени рад из ст. 1. и 2. овог члана може се тромесечно прерачунавати у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 3. овог члана најкасније у року од шест месеци од протекла тромесечја у коме их је остварио.

О слободним сатима се води

евиденција.

За сваки сат прековременог рада, запослени има право на сат и по слободно.

Члан 42.

Ако због потреба процеса и организације рада слободни сати не могу бити искоришћени у року из члана 41. став 4. овог уговора, запослени остварује право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и чланом 94. овог уговора.

Ако запослени не може да искористи слободне сате због престанка радног односа или премештаја на послове у другу радну јединицу, има право на додатак на плату за прековремени рад.

Члан 43.

За време проведено у приправности, кад запослени здравствени радник не ради, има право на додатак на плату у складу са овим уговором.

Приправност радним даном може трајати највише 16 сати, а суботом, недељом и празником 24 сата.

Сати дежурства, рада по позиву и приправности се међусобно искључују.

Члан 44.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 45.

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

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

Послодавац је обавезан да уреди време одмора на начин којим се не угрожава обављање делатности.

Запослени који ради дуже од 8 сати дневно има право на одмор у току рада од 45 минута.

2. Дневни одмор

Члан 46.

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

3. Недељни одмор

Члан 47.

Запосленом се мора обезбедити недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току радне недеље, коме се додаје време одмора у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

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

Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, Послодавац мора да обезбеди одмор у току наредне недеље.

Запосленом се мора обезбедити да најмање једном месечно не ради суботом и недељом узастопно.

Ако због непредвиђених околности које настану после објављеног распореда радног времена, није могуће обезбедити запосленом право из става 4. овог члана, то право се преноси на наредни месец.

4. Годишњи одмор

Члан 48.

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

1. радног искуства: за сваке три године рада у радном односу - један дан;
2. стручне спреме:
 - за I - II степен стручне спреме један радни дан,
 - за III - V степен стручне спреме два радна дана,
 - за VI - VIII степен стручне спреме три радна дана.

3. услова рада на пословима из члана 37. овог уговора и то:

- из прве групе - за 12 радних дана,
- из друге групе - за 10 радних дана,
- из треће група - за 8 радних дана,
- из четврте група - за 5 радних дана,

4. доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за изузетне резултате рада - пет радних дана;

5. социјалног и здравственог статуса запосленог:

- инвалиду рада - за три радна дана,
- родитељу са дететом до 14 година живота - за два радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за три радна дана,
- запосленом који болује од професионалне болести - за пет радних дана,
- запосленом који болује од хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење - за пет радних дана,
- запосленом који има дете са тешким физичким и менталним оштећењима - за седам радних дана;

6. контакта са пацијентима: запосленом који је у сталном контакту са пацијентима као и запосленом који ради у сменама, ноћу, суботом и недељом, а не остварују права на увећани број дана годишњег одмора по основу скраћеног радног времена - за три радна дана.

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана.

Изузетно од става 2. овог члана, запослени који раде скраћено радно време, у складу са законом и овим уговором, имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

Члан 49.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено руководиоцу радне јединице.

Руководилац радне јединице дужан је да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима.

Послодавац ће при изradi плана коришћења годишњег одмора нарочито водити рачуна о захтевима запослених са најдужим радним стажом и запослених са децом до 14 година.

VI. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 50.

Запослени има право на плаћено одсуство до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

1. склапања брака - седам радних дана;
2. склапање брака детета - пет радних дана;
3. рођење детета - пет радних дана;
4. порођаја другог члана уже породице - два радна дана;
5. усвајања детета - пет радних дана;
6. теже болести члана уже породице - седам радних дана;
7. селидбе - три радна дана;
8. отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
9. учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
10. упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана;
11. за обављање приватних послова један радни дан;
12. у другим случајевима утврђеним законом и другим прописом.

Поред одсуства из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

1. због смрти члана уже породице - пет радних дана;
2. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана;
3. за сваки случај добровољног давања крви - два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Запосленом се може, на предлог специјалисте (медицине рада), одобрити

плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога, уколико се процес рада може организовати без ангажовања новог запосленог.

Члан 51.

Запослени има право на плаћено одсуство и за обављање дужности у државним органима, органима јединице локалне самоуправе, синдикатима, коморама здравствених радника, струковним удружењима и на позив правосудних органа у складу са овим уговором, изузев када запослени обавља посао судског вештака.

Захтев за одобрење плаћеног одсуства из члана 50. и 51. овог уговора, запослени доставља на сагласност непосредном руководиоцу, а одобрава га директор, водећи рачуна да се тиме не ремети процес рада.

VII. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом, на лични захтев, омогући неплаћено одсуство до пет радних дана у случајевима утврђеним овим уговором.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног овим уговором, када то не ремети процес рада.

Писмени захтев за неплаћено одсуство запослени подноси непосредном руководиоцу најмање четири недеље пре датума коришћења одсуства, изузев у случајевима болести или смрти у породици.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководиоца а одобрава директор, ако се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Члан 53.

Неплаћено одсуство може се одобрити запосленом нарочито због:

1. опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
2. учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовања на стручним конгресима и конференцијама;

3. присуства састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
4. обављања послова судског вештака, у складу са законом;
5. других разлога личне природе.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

Члан 54.

Запослени који ради код Послодавца више од две године непрекидно, има право на неплаћено одсуство због образовања или стручног усавршавања које има за циљ стицање вештина, знања или звања неопходних за обављање посла запосленог или припрему за рад на другим пословима код Послодавца.

Одсуство из става 1. овог члана одобрава се запосленом ако се образовање или стручно усавршавање обавља у установи признатој од стране надлежног државног органа.

Члан 55.

Запослени се може вратити раније са одобреног неплаћеног одсуства.

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 56.

Послодавац у складу са законом и овим уговором, уређује права, обавезе и одговорности Послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Члан 57.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравље на раду.

Члан 58.

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

безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

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

Члан 59.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на плату.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 60.

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

Члан 61.

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду има право да, у складу са законом, одбије да обавља послове и има право на плату као да је радио на свом радном месту.

Запослени који одбије да обавља послове у складу са ставом 1. овог члана, не чини тиме повреду радне обавезе и не може да му се по том основу откаже уговор о раду.

Члан 62.

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

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује Послодавцу, нити чини повреду радне обавезе.

У случају из става 1. овог члана, када запослени напусти радно место, има право на плату.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 63.

Запослени може бити ангажован на пословима са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

1. да има прописану стручну спрему;
2. да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком;
3. да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
4. да није млађи од 18 година;
5. да није старији од 55 година, изузев уз сагласност запосленог;
6. да није инвалид рада.

Члан 64.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године не може да ради на пословима са повећаним ризиком.

Послодавац не може одредити запослену жену да ради на радном месту са повећаним ризиком који би могао да јој угрози остваривање материнства.

Послодавац је дужан да обезбеди да запослена жена за време трудноће буде у писменој форми обавештена о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају.

Члан 65.

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

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

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Члан 66.

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

паузе, као и друге мере.

Члан 67.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, према упутствима медицине рада.

Општим актом о безбедности и здрављу на раду регулисаће се начин остваривања права из става 1. овог уговора.

Члан 68.

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом, коме је утврђено професионално обољење, у складу са Правилником о утврђивању професионалних болести, обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 70.

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

Представника запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат.

Члан 71.

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

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

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

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

Члан 72.

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

Члан 73.

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

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

Члан 74.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности везаних за безбедност и здравље на раду.

На писани захтев за пружање стручне

помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 75.

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

- директора;
- лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
- руководиоца дела процеса рада;
- Одбор за безбедност и здравље на раду;
- Одбор репрезентативног синдиката.

Члан 76.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези с уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писаном облику, извести Послодавца.

Члан 77.

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

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

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

Члан 78.

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

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

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

Члан 79.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време обављања функције и по престанку функције ужива заштиту сходно члану 188. Закона о раду, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и општим актима Послодавца.

Члан 80.

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

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 81.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду именују се из реда:

- представника запослених за безбедност и здравље на раду, које именује репрезентативни синдикат;
- представника Послодавца, које именује директор.

Одбор за безбедност и здравље на раду има три члана, и то једног члана представника Послодавца и два члана представника

запослених.

Иницијативу за формирање Одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикат.

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

Члан 82.

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

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

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

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

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

Члан 83.

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

1. буде информисан о резултатима процене ризика;
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
7. захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;

8. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

9. разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;

10. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

11. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

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

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

Члан 84.

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

Члан 85.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикат дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да га о свом ставу известе.

Члан 86.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду имају право да присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих функција најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 87.

Одбор за безбедност и здравље на раду остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама.

Одбор за безбедност и здравље на раду може од Управе за безбедност и здравље на раду да тражи мишљења о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 88.

Актом о процени ризика утврђују се врста средстава и опреме личне заштите за обављање појединих послова.

6. Колективно осигурање запослених

Члан 89.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности и да им обезбеди коришћење превентивно рекреативних одмора.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, утврђеном овим уговором, од повреда на раду и професионалних обољења.

Учесници овог уговора споразумом утврђују начин реализације осигурања из став 1. и 2. овог члана.

IX. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 90.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и овим уговором.

Плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатка на плату, обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, и дела плате по основу радног учинка, у складу са законом.

Основна плата припада запосленом који ради пуно радно време или радно време

које се сматра пуним радним временом.

Основна плата и додаци на плату из члана 94. овог уговора рачунају се на просечан фонд часова рада од 174 месечно.

2. Висина основице

Члан 91.

Висина основице и износ коефицијента утврђују се законом.

Члан 92.

Уколико Послодавац остварује приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи могу увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, до висине оствареног прихода.

Члан 93.

Послодавац је обавезан да за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из члана 92. овог уговора и о томе обавести репрезентативни синдикат.

Елементи за обрачун и исплату плата у складу са чланом 92. овог уговора, утврђују се општим актом Послодавца.

Члан 94.

Запослени има право на додатак на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основне плате;
2. за рад ноћу - 26% од основне плате;
3. за рад недељом - 20% од основне плате;
4. за прековремени рад здравствених радника (дежурство и рад по позиву) - 26% од основне плате;
5. за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника - 26% од основне плате;
6. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

Послодавцем, у смислу овог члана став 1. тачка 6, сматрају се здравствене установе из Плана мреже здравствених усанова, утврђеним Уредбом о Плану мреже здравствених усанова.

У случају када се запослени

здравствени радник позове из приправности престаје стање приправности и отпочиње рад за који запослени има право на додатак на плату 26% од основне плате.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Основну плату за утврђивање додатка на плату из става 1. овог члана чини основна плата увећана за радни учинак, у складу са законом.

За време приправности запослени има право на додатак за сваки сат проведен у приправности у износу од 10% вредности радног сата основне плате.

Члан 95.

Здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена код Послодавца, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена иако је њихово радно време истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијената.

Запослени који ради по истеку радног времена из става 1. овог члана има право на додатак на плату по основу прековременог рада за сваки сат тог рада.

Члан 96.

Плата се исплаћује у два дела, и то први део до 20. у месецу за који се врши исплата, а други део најкасније до 5. у наредном месецу.

Члан 97.

Плата приправника утврђује се у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду.

Члан 98.

Лице са којим је Послодавац закључио уговор о волонтерском раду може, у складу са општим актом код Послодавца, поред права утврђених законом остварити и право на накнаду за рад и на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

3. Накнада плате

Члан 99.

Запослени има право на накнаду плате,

у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

1. коришћења годишњег одмора;
2. коришћења плаћеног одсуства, војне вежбе, на позив државног органа и др.;
3. одсуства за време државних и верских празника у складу са законом;
4. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа репрезентативног синдиката и савеза синдиката у својству члана и сусретима радника здравствене делатности;
5. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;
6. прекида рада до којег је дошло наредбом државних органа односно установе због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

Члан 100.

Запослени има право на накнаду плате за време привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

4. Накнада трошкова

Члан 101.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном

саобраћају, односно у висини месечне претплатне карте у јавном превозу, с тим да у градском превозу мора да има путовање од најмање две станице до посла, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, у складу са овим уговором и уговором о раду;

2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице.

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

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Члан 102.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 103.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе обезбедити запосленом, који је упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца, право на накнаду за одвојен живот.

5. Друга примања

Члан 104.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате код послодавца у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, до висине неопорезивог износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са овим уговором.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини награде из става 2. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Деци запослених до 10 година старости припада право на пригодан поклон за Нову Годину у складу са одлуком директора, а уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у износу од :

1. 50% просечне зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;
2. једне просечне зараде у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;
3. једне и по просечне зараде у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;
4. две просечне зараде у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу.

Исплата доспева у року од 30 дана од

дана када је запослени стекао право на јубиларну награду, у складу са просеком зараде из статистичких података из децембра месеца претходне године.

Члан 105.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да:

1. уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање,
2. уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,
3. исплати награду запосленим женама поводом 8. марта.

Члан 106.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

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

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

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

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

Члан 107.

Послодавац може из сопствених прихода здравствене установе да запосленом

обезбеди зајам за набавку зимнице, огрева и уџбеника.

X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 108.

Запосленом престаје радни однос и то:

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

1. Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 109.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности -даном достављања правноснажног решења о у т в р љ и в а њ у г у б и т к а р а д н е способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у здравственој установи - даном достављања правоснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере.

2. Отказ од стране послодавца

Члан 110.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са Законом о раду.

Осим повреда радних обавеза предвиђених чланом 179. Закона о раду Републике Србије, запосленом може да престане радни однос отказом уговора о раду од стране Послодавца ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

1. неоправданог изостанка са рада 2 радна дана у току календарске године
2. изазивања нереди и туче на раду
3. крађе
4. присуства на раду у напитом стању или под утицајем наркотика
5. неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних обавеза
6. одбијање запосленог да изврши послове утврђене уговором о раду
7. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада
8. неовлашћена послуга средствима повереним за извршавање послова
9. незаконито располагање средствима
10. злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења
11. повреда прописа о заштити од пожара због чега је наступила знатна штета или је дошло до теже повреде лица код Послодавца
12. тежа повреда прописа о безбедности и здрављу на раду
13. повреда радне обавезе која у себи садржи елементе кривичног дела
14. нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата
15. давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа Послодавца, чиме је оштећена здравствена установа или појединац
16. одавања пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих долази радећи свој посао
17. грубо кршење етичког кодекса и обавеза здравствених радника и здравствених сарадника утврђених законом
18. неоправданог закашњавања на посао или напуштања посла пре истека радног времена

или изласка са посла у току радног времена, без одобрења непосредног руководиоца више од 2 пута месечно

19. недоличног понашања према осталим запосленима, пацијентима и другим лицима са којима се долази у контакт на раду

20. ометања једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза

21. несавесно коришћење слубеног возила.

Повреде радних обавеза из овог члана представљају оправдани разлог за отказивање уговора о раду уколико су учињене кривицом запосленог намерно или из грубе непажње.

Члан 111.

Запосленом се не може отказати уговор о раду ако одбије да ради јер му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду.

Запослени не може бити одговоран за повреду радне дисциплине и повреду радних обавеза коју је учинио ако постоје околности које искључују његову одговорност.

Члан 112.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случајевима прописаним Законом о раду и овим уговором запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења.

Члан 113.

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

Упозорење мора да садржи конкретне чињенице које су утврђене, уочене грешке запосленог у раду, законски основ на основу кога му се упућује писмено упозорење о могућем отказу уговора о раду, као и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 114.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине предвиђене законом или овим уговором, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне

обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од мера предвиђених законом.

Члан 115.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 112. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 116.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом због следећег:

1. привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. чланства у политичкој организацији, синдикату, пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својства запосленог;
4. деловања у својству представника запослених у складу са законом;
5. обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду;
6. достављање података или информација синдикату, а који су везани за обављање послова на којима запослени ради;
7. одслужења или дослужења војног рока.

XI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 117.

Запослени имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима да се придржавају његових Статута и правила.

Члан 118.

Синдикат има право на доношење својих Статута и правила, слободне изборе представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог

програма.

Члан 119.

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

Члан 120.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 121.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. представнику репрезентативног синдиката код Послодавца присуствовање седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
2. да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 122.

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

1. плану раду здравствене установе, односно уговору закљученом са Републичким фондом за здравствено осигурање;
2. годишњем извештају о извршеном плану рада по уговору и изван уговора;
3. структури остварених прихода и трошкова;
4. учешћу плата у трошковима пословања Послодавца;
5. подацима о просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама;
6. броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
7. месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

8. другим питањима, у складу са постигнутим договором.

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

Члан 123.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању до седам радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у синдикате вишег нивоа организовања омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Члан 124.

Списак са именима синдикалних представника код Послодавца, изабраних у складу са Статутом синдиката, који је потписан од председника синдиката, прослеђује се директору.

Члан 125.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1. обезбеди обављање административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
2. коришћење условног канцеларијског простора, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
3. коришћење сале за састанке;

4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;

5. изради завршни рачун;

6. да омогући синдикату да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији обавештавања и вршења синдикалних активности;

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са Статутом;

2. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;

Послодавац може да репрезентативном синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове, обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл., уколико здравствена установа располаже довољним бројем службених аутомобила.

Члан 126.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (Статут, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт установе којим је утврђена пословна тајна у складу са законом, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених, уговор закључен са Републичким фондом за здравствено осигурање и др.), осим аката који су законом утврђени као пословна тајна.

Послодавац је дужан да синдикату достави списак аката који се сматрају пословном тајном.

Члан 127.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на

плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то:

1. на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;
2. на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката у вишим органима и телима и то: председник, односно повереник окружног, односно регионалног, односно градског, покрајинског и републичког репрезентативног органа синдиката има право на најмање 60 плаћених сати рада месечно за рад у синдикату.

Број часова рада из става 2. овог члана увећава се сразмерно броју чланова синдиката (један сат на 500 чланова) на округу - граду, односно региону, покрајини и Републици.

Споразумом Послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство, сразмерно броју чланова, у складу са критеријумима.

Ако споразум није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених сати из става 1. овог члана.

Члан 128.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, исплаћује увећану месечну плату у висини три основнице за обрачун и исплату плата запослених у здравству и то:

1. председнику, односно поверенику репрезентативног синдиката у здравственој установи;
2. председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног,

градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, у области здравства.

Члан 129.

Послодавац је дужан да поштује услове учлањења, ишчлањења, висину и начин плаћања синдикалне чланарине утврђене

актима синдиката чији је запослени члан, на основу његове писмене сагласности.

Члан 130.

Послодавац је дужан да најмање једном у три месеца сазове заједнички састанак са представником репрезентативног синдиката.

На састанцима се разматрају питања везана за материјални и социјални положај запослених и примену колективног уговора.

Послодавац и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

Члан 131.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са посебним колективним уговором.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

XII. ОБАВЕШТАВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА

Члан 132.

Послодавац је дужан да обавештава репрезентативни синдикат о свим питањима која су од значаја за социјално-економски положај и права и обавезе запослених, а нарочито о развојним циљевима установе, промени делатности установе, организационим променама, годишњем обрачуну (завршном рачуну), годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања.

Послодавац је дужан да благовремено, потпуно и истинито обавештава репрезентативни синдикат о свим

активностима, одлукама и мерама које предузима Министарство здравља, а које су од значаја за социјално-економски положај и радно-правни статус запослених.

Члан 133.

Запослени има право да, у складу са чланом 132. овог уговора, захтева обавештење о:

1. питањима која се односе на послове које обавља или организациону јединицу у којој ради;
2. променама које се односе на његово радно ангажовање;
3. питањима из области плата и других права из радног односа.

Захтев из става 1. овог члана, запослени подноси у писаној форми или упућује усмено репрезентативном синдикату.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми, репрезентативни синдикат се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева.

Запослени има право да саопшти своје мишљење о свим питањима која се односе на организацију радног процеса и послове на којима је ангажован, преко репрезентативног синдиката.

XIII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 134.

Синдикат може организовати штрајк под условима утврђеним законом и овим уговором.

Послодавац је дужан да општим актом утврди начин обезбеђивања минимума процеса рада за време штрајка, у складу са актом Оснивача о минимуму процеса рада за време штрајка код Послодавца.

Члан 135.

Организовање штрајка и учествовање у штрајку у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

Запослени који учествују у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

Послодавац не може спречавати штрајк

који је организован у складу са законом и овим уговором, нити спречавати запослене да учествују у штрајку.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 136.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или лице које он овласти у писаној форми.

Члан 137.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

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

Ако Послодавац није у могућности да изврши личну доставу писмена дужан је да о томе сачини службену белешку, након чега ће решење објавити на огласној табли Послодавца.

По истеку осам дана од дана објављивања решења на огласној табли Послодавца решење се сматра уредно достављеним запосленом.

XV. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 138.

Запослени може да покрене поступак споразумног решавања спорних питања између Послодавца и запосленог.

Спорна питања решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору, из реда стручњака који је стручан за предмет спора.

Члан 139.

Поступак пред арбитром покреће се у

року од три дана од дана достављања решења запосленима.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Запосленом коме је Послодавац отказао уговор о раду, а траје поступак пред арбитром тим поводом, мирује радни однос.

Члан 140.

Ако арбитар у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 141.

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

2. Колективни радни спор

Члан 142.

Колективни радни спор решава се у складу са законом који регулише област мирног решавања спорова.

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 143.

Учесници овог уговора су сагласни да се приступи утврђивању јединствених критеријума за процену послова са повећаним ризиком који се обављају код Послодавца.

Овај уговор је закључен када га потпишу овлашћена лица учесника у закључивању.

Члан 144.

Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 145.

Предлог за измене и допуне овог уговора може да поднесе сваки учесник у писменом облику.

Учесници овог уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну овог уговора изјасне о предлогу.

Члан 146.

Ако на дан ступања на снагу овог уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, примењују се одредбе овог уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 147.

Учесници овог уговора именују по једног члана у комисију која прати примену и даје аутентично тумачење одредаба овог уговора.

Члан 148.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у ``Службеном листу града Панчева``.

ЗА ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДОНАЧЕЛНИК
ПАВЛЕ Раданов, с.р.

ЗА ДОМ ЗДРАВЉА ПАНЧЕВО
ДИРЕКТОР
др Слобода Овука, с.р.

ЗА СИНДИКАТ "НЕЗАВИСНОСТ" ДОМА
ЗДРАВЉА ПАНЧЕВО
ПРЕСЕДНИК
др Дубравка Белошевић

|
САДРЖАЈ

РЕШЕЊЕ О ПОСТАВЉЕЊУ НАЧЕЛНИКА ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА ПАНЧЕВА.....	1
РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ИСПИТИВАЊЕ ЧИЊЕНИЦА У ВЕЗИ СА ПОГОРШАЊЕМ КВАЛИТЕТА ВОДЕ ЗА ПИЋЕ.....	1
РЕШЕЊЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА ПРАВИЛНИКА О УНУТРАШЊОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ДИРЕКЦИЈА ЗА ИЗГРАДЊУ И УРЕЂЕЊЕ ПАНЧЕВА“ ПАНЧЕВО БРОЈ 01-1799/2015 ОД 24.04.2015.ГОДИНЕ.....	2
РЕШЕЊЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „СТАРЧЕВАЦ“ СТАРЧЕВО ОД 13.02.2015.ГОДИНЕ.....	3
РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВАНОСТИ И ВИСИНЕ НАКНАДЕ ШТЕТЕ УСЛЕД УЈЕДА НАПУШТЕНИХ ПАСА ИЛИ МАЧАКА.....	4
РЕШЕЊЕ О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ВРЕДНОВАЊЕ ПРОЈЕКТА У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ.....	5
РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ОБРАДУ ПРИЈАВА НАЈАВНИ ПОЗИВ ЗА СУФИНАНСИРАЊЕ КАМАТЕ НА ПОЉОПРИВРЕДНЕ КРЕДИТЕ РЕГИСТРОВАНИМ ПОЉОПРИВРЕДНИМ ПРОИЗВОЂАЧИМА СА ТЕРИТОРИЈЕ ГРАДА ПАНЧЕВА У 2015. ГОДИНИ.....	5
РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ ТИМА ГРАДА ПАНЧЕВА ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ ПРОЈЕКТА „РАДНОМ ПРАКСОМ ДО НОВИХ РАДНИХ МЕСТА У ЈУЖНОМ БАНАТУ“.....	6
РЕШЕЊЕ О ДОПУНИ РЕШЕЊА О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВАНОСТИ И ВИСИНЕ НАКНАДЕ ШТЕТЕ УСЛЕД УЈЕДА НАПУШТЕНИХ ПАСА ИЛИ МАЧАКА.....	8
ОДЛУКА О НЕПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ПЛАНА ГЕНЕРАЛНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ НАСЕЉЕНОГ МЕСТА ИВАНОВО НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ.....	9
ОДЛУКА О НЕПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ИЗМЕНЕ ПЛАНА ГЕНЕРАЛНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ НАСЕЉЕНОГ МЕСТА КАЧАРЕВО НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ.....	10
ОДЛУКА О НЕПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ПОДРУЧЈЕ СЕВЕРНЕ ИНДУСТРИЈСКЕ ЗОНЕ У ПАНЧЕВУ НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ.....	12
КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ДОМ ЗДРАВЉА ПАНЧЕВО.....	13

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