

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ОПШТИНЕ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

Година XII

Број 12

ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

10. новембар 2015.

На основу члана 64. став 3. Закона о пољопривредном земљишту („Сл.гл.РС“, бр. 62/06, 65/08 и 41/09), члана 44. тачка 5. Закона о локалној самоуправи („Сл.гл.РС“, бр. 129/07) члана 74. став 1. тачка 7. Статута Општине Велико Градиште („Сл.гл.РС“, бр. 9/2008) и члана 1. Одлуке о одређивању надлежног органа за спровођење поступка давања у закуп пољопривредног земљишта у државној својини на територији општине Велико Градиште („Сл.гл. општине Велико Градиште“, бр 5/2014), Председник општине Велико Градиште је, дана 22.10.2015 године, донео

О Д Л У К У

О РАСПИСИВАЊУ ЈАВНОГ ОГЛАСА ЗА ДАВАЊЕ У ЗАКУП ПОЉОПРИВРЕДНОГ ЗЕМЉИШТА У ДРЖАВНОЈ СВОЈИНИ У ОПШТИНИ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

и расписује

О Г Л А С ЗА ЈАВНУ ЛИЦИТАЦИЈУ ЗА ДАВАЊЕ У ЗАКУП ПОЉОПРИВРЕДНОГ ЗЕМЉИШТА У ДРЖАВНОЈ СВОЈИНИ

I.

- Предмет јавног надметања-

1. Расписује се оглас за јавну лицитацију за давање у закуп пољопривредног земљишта у државној својини у Општини Велико Градиште у следећим катастарским општинама:

КО	Број јавног надметања	Површина (ха, ари, м ²)	Почетна цена (дин / ха)	Депозит (дин) 10%	Период закупа (год)
БСКУПЉЕ	1	13,9230	14188,70	19754,93	1
БСКУПЉЕ	2	0,0329	18927,11	62,27	1
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ	3	2,1113	13275,43	2802,84	1
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ	4	5,6846	1816,08	1032,37	1
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ	5	0,5678	945,99	53,71	1
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ	6	17,7792	12033,16	21394,00	1
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ	7	13,3644	18927,11	25294,95	1
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ	8	3,8687	4902,92	1896,79	1
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ	9	0,2015	18927,11	381,38	1
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ	10	0,3112	21263,78	661,73	1
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ	11	4,5245	18989,47	8591,78	1
ГАРЕВО	12	4,4636	18076,79	8068,76	1
ДЕСИНЕ	13	0,7300	14721,36	1074,66	1
ДЕСИНЕ	14	1,8741	2944,03	551,74	1
ДЕСИНЕ	15	1,4263	4728,42	674,41	1
ДЕСИНЕ	16	10,1264	11937,45	12088,34	1
ДЕСИНЕ	17	2,3373	11121,24	2599,37	1
ДЕСИНЕ	18	0,1806	14721,36	265,87	1
ДЕСИНЕ	19	0,2198	16824,23	369,80	1
ДЕСИНЕ	20	0,2400	16824,23	403,78	1
ДЕСИНЕ	21	0,0743	9814,24	72,92	1

ДОЉАШНИЦА	22	2,0596	18021,47	3711,70	1
ЂУРАКОВО	23	11,2631	7967,64	8974,03	1
ЗАТОЊЕ	24	165,7496	2816,00	46675,14	1
ЗАТОЊЕ	25	1,7197	4403,07	757,20	1
ЗАТОЊЕ	26	21,7913	16481,51	35915,35	1
ЗАТОЊЕ	27	0,2350	14721,36	345,95	1
ЗАТОЊЕ	28	0,4018	16824,23	676,00	1
ЗАТОЊЕ	29	0,1341	14721,36	197,41	1
ЗАТОЊЕ	30	0,1974	11917,12	235,24	1
ЗАТОЊЕ	31	0,3740	2944,03	110,11	1
ЗАТОЊЕ	32	0,0671	18927,11	127,00	1
ЗАТОЊЕ	33	0,0213	3364,61	7,17	1
ЗАТОЊЕ	34	0,0229	21263,78	48,69	1
КАМИЈЕВО	35	1,3134	13079,14	1717,81	1
КИСИЉЕВО	36	37,0182	18944,11	70127,67	1
КИСИЉЕВО	37	0,6250	17516,00	1094,75	1
КИСИЉЕВО	38	132,931	21263,78	282661,52	1
КИСИЉЕВО	39	59,1591	18927,11	111971,09	1
КИСИЉЕВО	40	0,3645	16824,23	613,24	1
КИСИЉЕВО	41	1,2143	21263,78	2582,06	1
КУМАНЕ	42	36,6168	18673,84	68377,62	1
КУМАНЕ	43	37,9714	16963,13	64411,37	1
КУМАНЕ	44	6,0448	15267,93	9229,16	1
КУМАНЕ	45	0,7688	3543,17	272,40	1
КУРЈАЧЕ	46	1,0790	13861,82	1495,69	1
КУРЈАЧЕ	47	65,1989	20730,02	135157,43	1
КУРЈАЧЕ	48	1,3022	21263,78	2768,97	1
КУРЈАЧЕ	49	1,3069	21263,78	2778,96	1
КУРЈАЧЕ	50	1,5043	21263,78	3198,71	1
КУСИЋЕ	51	3,4051	5564,57	1894,79	1
КУСИЋЕ	52	3,9498	3788,40	1496,34	1
КУСИЋЕ	53	0,5966	3432,76	204,80	1
КУСИЋЕ	54	0,0768	13635,37	104,72	1
ЉУБИЊЕ	55	0,4974	4361,11	216,92	1
ЉУБИЊЕ	56	1,5385	12922,69	1988,16	1
ЉУБИЊЕ	57	9,0136	16824,23	15164,69	1
МАЈИЛОВАЦ	58	0,4857	5046,91	245,13	1
МАЈИЛОВАЦ	59	0,0905	4252,76	38,49	1
МАЈИЛОВАЦ	60	7,7495	21841,88	16926,36	1
МАЈИЛОВАЦ	61	2,3903	21263,78	5082,68	1
МАЈИЛОВАЦ	62	0,0441	18927,11	83,47	1
МАЈИЛОВАЦ	63	0,3584	11917,11	427,11	1
МАКЦЕ	64	1,4834	16058,69	2382,15	1
ОСТРОВО	65	0,3566	4141,30	147,68	1
ОСТРОВО	66	0,4748	17538,18	832,71	1

ОСТРОВО	67	14,0593	15470,97	21751,09	1
ОСТРОВО	69	24,0117	16128,74	38727,86	1
ОСТРОВО	70	1,0487	18927,11	1984,89	1
ОСТРОВО	71	2,8331	20969,33	5940,82	1
ПЕЧАНИЦА	72	1,2481	12124,01	1513,20	1
ПЕЧАНИЦА	73	2,6617	7044,31	1874,98	1
ПЕЧАНИЦА	74	14,1684	5749,23	8145,74	1
ПЕЧАНИЦА	75	0,2106	9814,24	206,69	1
ПОЖЕЖЕНО	76	2,3158	15141,38	3506,44	1
ПОЖЕЖЕНО	77	2,9792	14583,18	4344,62	1
ПОЖЕЖЕНО	78	1,0776	13973,18	1505,75	1
ПОЖЕЖЕНО	79	0,4899	5954,06	291,69	1
ПОЖЕЖЕНО	80	161,4276	10761,08	173713,50	1
ПОЖЕЖЕНО	81	13,0565	7827,66	10220,18	1
ПОЖЕЖЕНО	82	57,5275	8136,58	46807,72	1
ПОЖЕЖЕНО	83	0,4939	5983,15	295,51	1
ПОЖЕЖЕНО	84	0,8568	7172,18	614,51	1
ПОЖЕЖЕНО	85	0,1711	7243,78	123,94	1
ПОЖЕЖЕНО	86	0,1960	11917,12	233,58	1
ПОЖЕЖЕНО	87	0,1356	11917,12	161,60	1
ПОЖЕЖЕНО	88	0,1310	14721,36	192,85	1
ПОЖЕЖЕНО	89	0,1453	14721,36	213,90	1
ПОПОВАЦ	90	1,2660	21263,78	2691,99	1
ПОПОВАЦ	91	0,5603	9278,09	519,85	1
РАМ	92	11,0637	9499,77	10510,26	1
СИРАКОВО	93	22,0978	9339,79	20638,88	1
СИРАКОВО	94	8,4483	21263,78	17964,28	1
СИРАКОВО	95	0,1360	21263,78	289,19	1
СИРАКОВО	96	0,0288	21263,78	61,24	1
СИРАКОВО	97	1,6440	21263,78	3495,77	1
СИРАКОВО	98	1,2090	21263,78	2570,79	1
СИРАКОВО	99	3,2410	23366,66	7573,13	1
СИРАКОВО	100	0,1610	3785,18	60,94	1
СРЕДЊЕВО	101	0,0127	23366,66	29,68	1
СРЕДЊЕВО	102	5,1419	19687,53	10123,13	1
СРЕДЊЕВО	103	0,1870	18927,11	353,94	1
ТОПОЛОВНИК	104	0,2131	18927,11	403,34	1
ТОПОЛОВНИК	105	1,2153	17151,09	2084,37	1
ТОПОЛОВНИК	106	11,0881	16613,53	18421,25	1
ТРИБРОДЕ	107	2,2457	5254,08	1179,91	1
ТРИБРОДЕ	108	0,0576	17011,02	97,98	1
ЦАРЕВАЦ	109	0,3981	18090,40	720,18	1
ЦАРЕВАЦ	110	1,6953	23366,66	3961,35	1
ЦАРЕВАЦ	111	1,1256	20228,59	2276,93	1
ЦАРЕВАЦ	112	0,0658	16824,23	110,70	1

ЦАРЕВАЦ	113	0,5046	5112,05	257,95	1
ЧЕШЉЕВА БАРА	114	1,9098	9654,64	1843,84	1
УКУПНО		1081,9700			

Лицитациони корак износи 500,00 динара.

2. Увид у документацију: графички преглед катастарских парцела по катастарским општинама и списак парцела по формираним јавним надметањима (комплексима), која су предмет издавања у закуп, може се извршити у згради Општине Велико Градиште, сваког радног дана од 7.00 до 14.00 часова.

Контакт особа Данијела Илић, тел.012-662-588 и 069/8047-667.

3. Земљиште из овог огласа даје се у виђеном стању и купац се не може позивати на његове физичке недостатке.

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

- за **КО Бискупље, Ђураково, Поповац, Затоње, Рам, Сираково, Мајиловац, Курјаче, Тополовник и Кумане дана 10.11.2015 године од 10.00 до 14.00 часова,**

- за **КО Кисљево, Острово, Велико Градиште, Пожежено, Кусиће, Триброде, Царевац, Десине, Камијево, Средњево, Дољашница, Гареве, Макце, Чешљева Бара, Љубиње и Печаница дана 11.11.2015 године од 10.00 до 14.00 часова.**

5. Уколико након расписивања Огласа за јавно надметање за закуп пољопривредног земљишта у државној својини дође до промена површине из огласа по било ком законском основу, даљи поступак давања пољопривредног земљишта у закуп ће се спровести само за тако утврђену површину земљишта.

6. Све трошкове који настану по основу закупа пољопривредног земљишта у државној својини сносиће лице које добије то земљиште у закуп.

7. Земљиште из овог Огласа даје се у закуп искључиво за пољопривредну производњу, не може се користити у друге сврхе.

8. Земљиште из овог огласа не може се давати у подзакуп.

II

– Услови за пријављивање на јавно надметање–

1. Право учешћа у јавном надметању за давање у закуп пољопривредног земљишта у државној својини има:

-правно и физичко лице које је уписано у Регистар пољопривредних газдинстава и има активан статус.

2. Испуњеност услова за пријављивање на јавно надметање понуђач доказује следећом документацијом:

- фотокопијом личне карте или очитаном личном картом за личне карте са чипом за физичка лица, односно, фотокопијом извода из привредног регистра (не старији од шест месеци до дана објављивања огласа) за правна лица

- фотокопијом потврде о активном статусу у Регистру пољопривредних газдинстава из текуће године.

3. Понуђачи су дужни да пре почетка јавног надметања доставе оригинале докумената из тачке 2. овог одељка на увид Комисији за спровођење поступка јавног надметања. Најповољнији понуђач је дужан да након закључења записника са јавног надметања, преда оригинале докумената из тачке 2. овог одељка Комисији за спровођење поступка јавног надметања.

4. Понуђач или његов овлашћени представник дужан је да присуствује јавном надметању, у супротном се сматра да је одустао од јавног надметања.

5. Овлашћени представник понуђача дужан је да достави оверено пуномоћје од стране надлежног органа Комисији за спровођење поступка јавног надметања пре почетка јавног надметања. Овлашћени представник може заступати само једног понуђача на јавном надметању.

6. Понуђачи су дужни да заједно са пријавом за јавно надметање доставе доказ о уплати депозита у тачном динарском износу наведеном у табели из тачке I овог огласа, за свако јавно надметање појединачно, на рачун Општинске управе број: **840-961804-78** сврха „**За надметање бр. _____**“.

7. Свим понуђачима, осим најповољнијем, уплаћени депозит ће се вратити након јавног надметања. Најповољнијем понуђачу депозит ће бити урачунат у годишњу закупнину. У случају да најповољнији понуђач одустане од своје понуде депозит се не враћа. Депозит се не враћа ни понуђачу који је одлуком Комисије за спровођење поступка јавног надметања удаљен са јавног надметања због нарушавања реда и дисциплине.

8. Уколико излицитирана цена прелази двоструки износ почетне цене, потребно је да сви понуђачи, који настављају надметање, допуне депозит до 50% излицитиране цене. Надметање се наставља после уплате депозита.

9. Јавно надметање ће се одржати уколико буде благовремено достављена најмање једна пријава.

10. Право учешћа у јавном надметању за давање у закуп пољопривредног земљишта у државној својини *немају* правна и физичка лица која нису испунила све обавезе из ранијих или текућих уговора о закупу пољопривредног земљишта у државној својини као и она која су извршила ометање поседа пољопривредног земљишта или која су нарушавала несметано одвијање било ког дела поступка јавног надметања приликом давања пољопривредног земљишта у државној својини у закуп.

III

– Документација за пријављивање на јавно надметање –

- формулар за пријављивање (попуњен у целости и потписан)
- доказ о уплати депозита
- лична карта за физичка лица, односно, извод из привредног регистра (не старији од шест месеци до дана објављивања огласа) за правна лица
- потврда о активном статусу у Регистру пољопривредних газдинстава из текуће године

Формулар пријаве и адресиране коверте, односно штампане налепнице са адресом општине, се могу преузети сваког радног дана на писарници Општине Велико Градиште. Потребно је да се понуђач благовремено упозна са саржајем формулара пријаве.

Пријава на оглас се подноси у запечаћеној коверти на којој мора да пише:

На предњој страни:

- Адреса: **Општина Велико Градиште**, улица и број: **Житни трг бр 1**. Комисији за спровођење поступка давања у закуп пољопривредног земљишта у државној својини и одређивање цене закупа пољопривредног земљишта у државној својини на територији општине Велико Градиште за 2015 годину.
- „**Број јавног надметања _____ (навести и КО)**“

На задњој страни:

- **име и презиме/назив и адреса понуђача**
Заједно са пријавом на оглас доставља се наведена документација.

IV

– Рок за подношење пријаве –

Рок за подношење документације за пријављивање је до **09,00 сати**, дана **24.11.2015 године**. Благовременим ће се сматрати све пријаве које стигну у писарницу Општинске управе Општине Велико Градиште до наведеног рока, без обзира на начин достављања.

Непотпуне и неблаговремене пријаве неће се разматрати.

V

– Јавно надметање –

Јавно надметање за давање у закуп земљишта из тачке I. овог Огласа одржаће се у згради Општине Велико Градиште, улица и број: Житни трг бр 1, дана **24.11.2015 године са почетком у 10,00 часова.**

VI

- Плаћање закупнине -

Закупнина ће бити прерачуната у евре по средњем курсу Народне банке Србије на дан јавне лицитације.

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

VII

– Средства обезбеђења плаћања –

Најповољнији понуђач је у обавези да у року од (10) дана од правоснажности одлуке достави доказ о уплати закупнине у износу утврђеном правоснажном одлуком о давању у закуп

пољопривредног земљишта у државној својини, умањеном за износ уплаћеног депозита, које ће доставити Министарству пољопривреде и заштите животне средине преко Општинске управе Општине Велико Градиште.

За уговоре чији је рок трајања дужи од једне године закупац плаћа закупнину најкасније до 30. септембра за сваку наредну годину закупа, а уз уплатницу за прву годину закупа доставља и :

- гаранцију пословне банке у висини годишње закупнине пољопривредног земљишта или
- уговор о јемству јемца (правно лице) или
- доказ о уплати депозита у висини једне годишње закупнине као средство обезбеђења плаћања закупнине, а који ће се у случају редовног плаћања рачунати као плаћена закупнина за последњу годину закупа

Уколико закупац не достави уплату из става 2. ове тачке уговор о закупу се раскида а закупнина ће бити наплаћена из средстава обезбеђења наплате.

Ову одлуку објавити у „Реч народа“ - Недељнику Браничевског округа/Службеном гласнику Општине Велико Градиште, на огласној табли Општинске управе Општине Велико Градиште и месним канцеларијама, и на веб страни, с тим што ће се рок за подношење пријава рачунати од дана објављивања у Службеном гласнику Општине Велико Градиште.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОПШТИНА ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
Број: 320-136/2015-01-2
Дана: 22.10.2015 године

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
Драган Милић, с.р.

На основу чланова 3. ст. 1., 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 62/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), општина Велико Градиште, као оснивач, коју заступа Председник општине Драган Милић, Предшколска установа „Мајски цвет“ Велико Градиште коју заступа директор Славица Јанковић и Синдикална организација Дечији вртић „Мајски цвет“ Велико Градиште коју заступа председник Драган Коцмановић, дана 06.11.2015. године закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ „МАЈСКИ ЦВЕТ“ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за запослене у Предшколској установи „Мајски цвет“ Велико Градиште (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у Предшколској установи „Мајски цвет“ Велико Градиште (у даљем тексту: запослени) којима се средства за плате обезбеђују у буџету Општине Велико Градиште, поступак измене и допуне Уговора, као и међусобни односи учесника Уговора.

Члан 2.

Уговор се закључује на време од три године.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 3.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду са лицем које, поред законских услова, испуњава и посебне

услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

Члан 4.

Одлуку о заснивању радног односа са новим запосленим доноси директор, у складу са законом.

Пријем у радни однос у Установи врши се на основу коначне одлуке директора о избору кандидата по расписаном конкурсном или споразумом о преузимању, уз сагласност запосленог, у складу са законом.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 5.

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређује свој рад.

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са приоритетима и програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе.

3. Радно време

3.1. Пуно радно време

Члан 6.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Васпитачу и стручном сараднику на почетку радне године издаје се решење о структури радних обавеза у оквиру 40-то часовне радне недеље.

3.2. Непуно радно време

Члан 7.

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Актом о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

3.3. Прековремени рад

Члан 8.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом, и то у случају:

- 1) више силе,
- 2) пријема и обраде докумената који се услед хитности морају обрадити у одређеном року,
- 3) замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу,
- 4) извршавања других послова - када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за исплату увећане плате у складу са законом.

3.4. Распоред радног времена

Члан 9.

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред радног времена запослених.

4. Одмори и одсуства

4.1. Одмор у току дневног рада

Члан 10.

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време и, по правилу, не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује послодавац.

4.2. Годишњи одмор

Члан 11.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и Уговором.

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

1. доприноса на раду:
 - 1) за остварене изузетне резултате - 4 радна дана,
 - 2) за врло успешне резултате - 3 радна дана,
 - 3) за успешне резултате - 2 радна дана;
2. радног искуства:
 - 1) од 5 до 10 година рада - 2 радна дана,
 - 2) од 10 до 20 година рада - 3 радна дана,
 - 3) од 20 до 30 година рада - 4 радна дана,
 - 4) преко 30 година рада - 5 радних дана;
3. образовања и оспособљености за рад:
 - 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке

струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана,

- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,
- 3) за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,
- 4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;

4. социјалних услова:

- 1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - 2 радна дана,
- 2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
- 3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју - 3 радна дана,
- 4) инвалиду - 3 радна дана.

Члан 12.

Распоред коришћења годишњег одмора васпитача и стручних сарадника утврђује се годишњим планом рада установе, а за остале запослене, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

*4.3. Плаћено одсуство***Члан 13.**

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају:

- 1) склапања брака - 5 радних дана,
- 2) склапање брака детета - 3 радна дана,
- 3) порођаја супруге - 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице - 1 радни дан,
- 5) усвајања детета - 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице - 7 радних дана,
- 7) селидбе - 2 узастопна радна дана,
- 8) елементарне непогоде - 5 радних дана,
- 9) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 5 радних дана,
- 11) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- 12) стручног усавршавања до 5 радних дана,
- 13) полагања испита за лиценцу до 5 дана,
- 14) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 5 дана.

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

- 1) због смрти члана уже породице - 5 радних дана.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство за сроднике који нису наведени и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Запослени може да остварује правно на плаћено одсуство само у моменту када наступи случају по основу кога остварује то право.

*4.4. Неплаћено одсуство***Члан 14.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

- 1) дошколовавања - од 30 дана до три године,
- 2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 6 месеци,
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта,
- 4) посете члановима уже породице у иностранству - до три месеца, у периоду од три године,
- 5) лечење члана уже породице,
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

Не може се сматрати дошколовавањем стицање искуства радом код другог послодавца.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

III ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Висина основице

Члан 15.

Основица за обрачун плата прописује се у складу са актом Владе Републике Србије.

2. Елементи за утврђивање плате

Члан 16.

Плата се утврђује на основу: основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата у складу са законом.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Плата приправника утврђује се у висини од 80% од основне плате радног места за које се приправник оспособљава.

3. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 17.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

4. Додатак на плату

Члан 18.

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадан дан - 110% од основице,
- 2) за рад ноћу - 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента,
- 3) за прековремени рад - 26% од основице,
- 4) по основу времена проведеног на раду - у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана уговора, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1 овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

5. Накнада плате

Члан 19.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случају:

- 1) стручног усавршавања,
- 2) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана,
- 3) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

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

Члан 20.

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

- 1) у висини од 65% просечне плате у претходна 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено,

- 2) у висини 100% просечне плата у претходна 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 21.

Послодавац може осигурати запосленог од последица несрећног случаја за време обављања рада, из сопствених средстава.

6. Накнада трошкова

Члан 22.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петнаестог у месецу за претходни месец, уколико није обезбедио сопствени превоз.

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за време проведено на службеном путу у земљи,
- 2) 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 3. овог члана исплаћује се запосленом у складу са општим актом послодавца.

7. Отпремнина

Члан 23.

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у складу са Законом.

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

8. Увећање плате из сопствених прихода

Члан 24.

Послодавац може општим актом да утврди право запосленог на увећање плате у висини до 30% од висине плате, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става и обавезан је да о томе обавештава синдикат.

9. Солидарна помоћ

Члан 25.

Послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

- 1) смрти брачног друга или детета - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа,
- 2) настанка трајне тешке инвалидности - у висини две просечне плате,

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа, само код једног послодавца.

Просечна плата из става 1. овог члана

је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

10. Накнада штете

Члан 26.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

11. Јубиларна награда

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година рада оствареног у радном односу.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

- 1) пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу,
- 2) једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу,

3) једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу,

4) две просечне плате - за 35 година рада проведених у радном односу.

Просечна плата из става 4. овог члана јесте плата из члана 25. став 3. овог уговора.

12. Друга примања

Члан 28.

Послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 11 година старости пригодни поклон за Нову годину.

Послодавац може да, из сопствених прихода, запосленој жени обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена.

13. Рокови за исплату плата

Члан 29.

Плата се исплаћује у два дела, и то:

- 1) први део до 25. у месецу,
- 2) други део до 10. у наредном месецу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун.

IV ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом

Члан 30.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала

потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у бодовима, и то:

1. рад остварен у радном односу:

- 1) за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод,
- 2) за сваку годину рада оствареног у радном односу код послодавца - 1 бод.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

2. образовање:

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 20 бодова,
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне

струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем - 15 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова,

4) за средње образовање у трајању од 4 године - 12 бодова,

5) за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова,

б) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године - 5 бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. педагошки допринос у раду:

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима из области образовања и васпитања:

- аутор - 7 бодова,

- сарадник на изради уџбеника - илустратор - 5 бодова,

- рецензент - 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или иностраној литератури - 1 бод.

Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.

За педагошки допринос раду бодови се добијају само по једном основу.

4. имовно стање:

1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за

послове статистике - 0,5 бодова,

2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - 1 бод.

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се: брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава.

5. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:

1) инвалид друге категорије - 3 бода,

2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе - 3 бода,

3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода.

Бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака која је најповољнија за запосленог.

Тешка болест запосленог утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града на коме је формирана таква комисија.

6. број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости:

1) ако запослени има једно дете - 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце - 3 бода,

3) ако запослени има троје и више деце - 5 бодова.

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство редовног ученика завршног разреда.

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, бодује се са нула бодова.

Члан 31.

На основу критеријума из члана 30. Уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

Члан 32.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога комисије коју именује орган управљања установе на предлог синдиката.

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 30. Уговора.

2. Мере за запошљавање

Члан 33.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- 1) распоређен на друго радно место у установи;
- 2) распоређен на радно место са непуним радним временом у установи;
- 3) преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог;
- 4) упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 34.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати без његове сагласности:

- 1) запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости,
- 2) запосленом самохраном родитељу,
- 3) запосленом чије дете има тешки инвалидитет,
- 4) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова,
- 5) запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 35.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, односно која је утврђена посебним програмом за решавање вишка запослених у установама из области образовања у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених плата, накнада плата и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 36.

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

V МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

1. Колективни радни спорови

Члан 37.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Члан 38.

Колективним радним спором, у смислу овог уговора, сматрају се спорови поводом:

- 1) закључивања, измена и допуна или примене Уговора,
- 2) остваривање права на синдикално организовање,
- 3) остваривање права на штрајк,
- 4) остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

2. Индивидуални радни спорови

Члан 39.

Индивидуалним радним спором, у смислу овог уговора, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

Члан 40.

Мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

VI ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 41

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих

слобода и права других.

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

Члан 42.

Одлуку о штрајку синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 43.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин, и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упутити послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

Члан 44.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

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

Члан 45.

Послодавац установе не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и Уговором.

Послодавац се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

VII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Организовање синдиката

Члан 46.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења организују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

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

Члан 47.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 48.

Послодавац је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством служби установе:

- 1) одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката,
- 2) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.),
- 3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

2. Техничко-просторни услови

Члан 49.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

- 1) одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,

2) право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме,

3) слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката - за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Члан 50.

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодаваца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања установе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

3. Права синдикалних представника

Члан 51

Синдикална организација је дужна да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

Члан 52.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад у установу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 53.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања,

2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 54.

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

Члан 55.

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 законом.

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

Члан 56.

Послодавац је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором.

VIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 57.

Уговорне стране се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Члан 58.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у случају:

- 1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење,
- 2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа,
- 3) ако уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе свака уговорна страна у писаном облику.

Уговорне стране дужне су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу,

као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

Овај уговор може престати да важи на основу споразума уговорних страна или отказом.

У случају отказа, Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

Члан 59.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 60.

Правилник о раду установе усагласиће се са Уговором, у року од три месеца од дана ступања на снагу Уговора.

Члан 61.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику општине Велико Градиште“.

**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ ВЕЛИКО
ГРАДИШТЕ**

Драган Милић

**ДИРЕКТОР ПУ „МАЈСКИ ЦВЕТ“
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ**

Славица Јанковић

**ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАЛНЕ
ОРГАНИЗАЦИЈЕ ДВ „МАЈСКИ ЦВЕТ“
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ**

Драган Коцмановић

Број: 60-12/2015-01-2

САДРЖАЈ

1. Одлуку о расписивању јавног огласа за давање у закуп пољопривредног земљишта у државној својини у општини Велико Градиште 1
2. Колективни уговор за предшколску установу “Мајски цвет” Велико Градиште 6