# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЧАЧКА

| ГОДИНА LIII | БРОЈ 13 | ЧАЧАК 13. септембар 2019. године | Цена овог броја је 600 динара<br>Годишња претплата је 10.000 динара |
|---|---|---|---|


281.

На основу члана 56. Закона о локалним изборима („Сл. гласник РС“ број 129/2007, 34/2010-Одлука УС и 54/2011), члана 54. Статута града Чачка («Сл. лист града Чачка» број 6/2019) и члана 11. Пословника о раду Скупштине града Чачка («Сл. лист града Чачка» број 11/2017),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**ОДЛУКУ**

**О ВЕРИФИКАЦИЈИ МАНДАТА НОВОИЗАБРАНОМ ОДБОРНИКУ СКУПШТИНЕ ГРАДА ЧАЧКА**

I

Верификује се мандат Биљани Јаковљевић, мастер педагогу из Остре, новоизабраној одборници Скупштине града Чачка, којој је мандат одборника додељен Решењем Изборне комисије града Чачка, број 013-3/2019-IV-7 од 11. јула 2019. године.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-126/2019-I
12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

282.

На основу члана 4. став 3. и 13. став 1. Закона о комуналним делатностима („Службени гласник РС“ број 88/11, 104/16 и 95/18), члана 361. став 1. Закона о енергетици („Службени гласник РС“ број 145/14 и 95/18 - др. закон), члана 4. став 1. Закона о прекршајима („Службени гласник РС“ број 65/13, 13/16 и 98/16 - одлука УС) и члана 54. став 1. тачка 7) Статута града Чачка („Службени лист града Чачка“ број 6/19),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**ОДЛУКУ**

**О ПРОИЗВОДЊИ, ДИСТРИБУЦИЈИ И СНАБДЕВАЊУ ТОПЛОТНОМ ЕНЕРГИЈОМ**

**I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овом одлуком одређују се услови и начин обављања комуналне делатности производње, дистрибуције и снабдевања топлотном енергијом на територији града Чачка, права и обавезе произвођача, дистрибутера, снабдевача и купаца топлотне енергије, услови испоруке и снабдевања топлотном енергијом купаца на подручју града Чачка, надлежност за издавање лиценци, енергетских дозвола и давање сагласности на цене топлотне енергије, начин расподеле трошкова са заједничког мерног места у топлотној предајној станици, услови и начин одржавања дела система од завршетка дистрибутивног система до крајњег купца, укључујући и његову грејну опрему, права и обавезе крајњих купаца топлотне енергије, посебно у случају престанка уговора, као и услови за подношење и решавање захтева крајњег купца за обуставу испоруке топлотне енергије, финансирање, начин вршења надзора над обављањем комуналне делатности и одређују други услови којима се обезбеђује поуздано и сигурно снабдевање купаца топлотном енергијом, у складу са законом.

Члан 2.

Производња и дистрибуција топлотне енергије је централизована производња и дистрибуција у више објеката топле или вреле воде за потребе грејања.

Снабдевање топлотном енергијом је продаја топлотне енергије купцима топлотне енергије по цени одређеној на основу уредбе којом

је одређена методологија за одређивање цене снабдевања крајњег купца топлотном енергијом, коју доноси Влада Републике Србије.

Комунална делатност производње, дистрибуције и снабдевања топлотном енергијом обухвата послове енергетских делатности производње, дистрибуције и снабдевања топлот–ном енергијом, у смислу прописа о енергетици.

Члан 3.

Поједини појмови употребљени у овој одлуци имају следеће значење:

- грејни дан је период у току дана у којем се испоручује топлотна енергија купцу топлотне енергије;

- грејна површина је целокупна затворена површина пода независне функционалне целине крајњег купца топлотне енергије без обзира да ли има грејна тела или не и утврђује се увидом у техничку документацију на основу које се издаје употребна дозвола или мерењем површине грејног простора од стране службеног лица Предузећа на лицу места;

- вреловод/топловод је енергетски објекат намењен за дистрибуцију топлотне енергије од топлотног извора до топлотне подстанице којим циркулише врела или топла вода;

- делитељ трошкова је уређај којим се посредно омогућава расподела топлотне енергије испоручене на предајном месту преко заједничког мерила топлоте у топлотној подстаници за више купаца топлотне енергије, односно регистровање сопствене потрошње топлотне енергије на кућним инсталацијама појединачног купца топлотне енергије;

- деловник трошкова је акт који доноси орган управљања зградом за све крајње купце топлотне енергије који се снабдевају топлотном енергијом преко заједничког мерила топлоте, гранског мерила топлоте као и помоћног гранског мерила којим се одређује удео трошкова снабдевања топлотном енергијом сваког појединачног купца топлотне енергије, при чему збир свих удела мора бити 100%;

- дистрибутивни систем је део система даљинског грејања кога чине подземна и надземна вреловодна/топловодна мрежа за дистрибуцију топлотне енергије до места испоруке топлотне енергије купцима, са уређајима и постројењима који су њени саставни делови, односно систем којим се топлотна енергија дистрибуира до купаца топлотне енергије;

- дистрибуција топлотне енергије је преношење топлотне енергије за даљинско грејање за више објеката или индустријску употребу помоћу топле или вреле воде кроз дистрибутивни систем;

- енергетске делатности су производња топлотне енергије, дистрибуција топлотне енергије и снабдевање топлотном енергијом;

- енергетски субјект је правно лице, односно предузетник који обавља једну или више енергетских делатности;

- купац је физичко или правно лице или предузетник, који купује топлотну енергију за сопствене потребе или ради препродаје;

- крајњи купац је физичко или правно лице или предузетник, који је власник стана или пословног простора у објекту прикљученом на дистри–бутивни систем, који купује топлотну енергију за сопствене потребе и коме енергетски субјект предаје топлотну енергију на предајном месту;

- лиценца је акт којим се утврђује испуњеност услова за обављање енергетских делатности производње, дистрибуције и снабдевања топлотном енергијом;

- мерило топлоте је уређај којим се мери количина испоручене топлотне енергије, а може бити заједничко, гранско, помоћно гранско или сопствено:

а) заједничко мерило топлоте је мерило уграђено на месту испоруке у заједничкој топлотној подстаници којим се мери испоручена количина топлотне енергије за све купце топлотне енергије прикључене на заједничку топлотну подстаницу;

б) гранско мерило топлоте је мерило уграђено у заједничкој топлотној подстаници којим се региструје испоручена количина топлотне енергије за једног независног купца или више купаца топлотне енергије на истом независном топлотном краку кућне инсталације, а које служи за расподелу испоручене количине топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте;

в) помоћно гранско мерило је мерило уграђено у помоћној топлотној подстаници којим се региструје испоручена количина топлотне енергије за једног независног купца или више купаца топлотне енергије на истом независном топлотном краку кућне инсталације, а које служи за расподелу испоручене количине топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте;

г) сопствено мерило топлоте је мерило уграђено на кућној инсталацији које се користи за расподелу испоручене топлотне енергије за сваког појединачног купца када се укупна испоручена топлотна енергија за више купаца прикључених на

заједничку топлотну подстаницу очитава преко заједничког мерила топлоте или преко гранског мерила топлоте, односно помоћног гранског мерила, уколико исто постоји, и уграђено је непосредно испред улаза објекта купца и има функцију расподеле укупно утрошене топлотне енергије на објекат купца;

- мерно место је место испоруке топлотне енергије у топлотној подстаници где је постављено заједничко мерило топлоте;

- место испоруке је место у топлотној подстаници где један енергетски субјект предаје топлотну енергију другом енергетском субјекту, односно место где енергетски субјект предаје топлотну енергију за једног или више купаца топлотне енергије;

- носилац топлоте је грејни флуид који струји у систему и, загревајући се у топлотним изворима енергетског субјекта и хладећи се у грејним телима купца топлотне енергије, преноси топлотну енергију;

- зграда је објекат са кровом и спољним зидовима, изграђена као самостална употребна целина која пружа заштиту од временских и спољних утицаја, а намењена је за становање, обављање неке делатности или за смештај или чување животиња, робе, моторних возила, опреме за различите производне и услужне делатности и слично;

- објекат купца је свака зграда или посебан део зграде или кућна инсталација или део кућне инсталације који је прикључен на дистрибутивни систем;

- обновљиви извори енергије су нефосилни извори енергије као што су: водотокови, биомаса, ветар, сунце, биогас, депонијски гас, гас из погона за прераду канализационих вода и извори геотермалне енергије;

- орган управљања зградом је/су:

а) власник, за зграде било које намене у којима је једно лице власник свих делова зграде;

б) власници посебних делова, за породичне куће;

в) стамбена заједница преко својих органа или професионални управник, у стамбеној или стамбено - пословној згради која има заједничке делове зграде и најмање два посебна дела чији су власници различита лица;

г) власници посебних делова преко органа правног лица основаног у складу са одредбама закона којима се уређују оснивање и правни положај удружења, у зградама које немају ниједан посебан део за становање;

- породична кућа је зграда намењена за становање и користи се за ту намену, а састоји се од највише два стана;

- пословна зграда је зграда намењена за обављање делатности и користи се за ту намену, а састоји се од једног или више пословних простора;

- пословни простор је посебан део зграде који чини функционалну целину, састоји се од једне или више просторија намењених за обављање делатности и има засебан улаз;

- прикључна снага је инсталисана снага топлотних инсталација, опреме или уређаја крајњег купца која се утврђује на основу увида у техничку документацију на основу које се издаје употребна дозвола или на основу извршене провере овлашћеног лица Предузећа на лицу места;

- примарна вреловодна/топловодна мрежа је део дистрибутивне мреже од производних топлотних извора до места испоруке топлотне енергије у топлотним подстаницама;

- производња топлотне енергије је процес претварања енергије горива у топлотну енергију;

- секундарна вреловодна/топловодна мрежа је део дистрибутивне мреже од места испоруке топлотне енергије у топлотним подстаницама до грејних тела купаца укључујући и кућну инсталацију (топлотну опрему) купца;

- систем даљинског грејања јесте систем у оквиру ког се у централизованом постројењу обавља производња, а преко дистрибутивног система дистрибуира и у више објеката за потребе грејања испоручује топлотна енергија у виду топле или вреле воде;

- стан је посебан део зграде који чини функционалну целину, састоји се од једне или више просторија намењених за становање и по правилу има засебан улаз;

- стамбена зграда је зграда намењена за становање и користи се за ту намену, а састоји се од најмање три стана;

- стамбено-пословна зграда је зграда која се састоји од најмање једног стана и једног пословног простора;

- тарифни елементи су рачунске величине на које се распоређује максимална висина прихода енергетског субјекта у регулаторном периоду;

- топлотна опрема је скуп свих инсталација и уређаја који служе за производњу, дистрибуцију и снабдевање топлотном енергијом и може бити топлотна опрема енергетског субјекта и топлотна опрема крајњег купца.

Члан 4.

Комуналну делатност производње, дистрибуције и снабдевања топлотном енергијом на територији града Чачка, обавља ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ГРЕЈАЊЕ „ЧАЧАК“, ЧАЧАК, које је град Чачак основао ради обављања наведене комуналне делатности (у даљем тексту: Предузеће).

Предузеће је енергетски субјекат у смислу прописа о енергетици.

## II. ТЕХНИЧКИ И ДРУГИ УСЛОВИ ЗА ОБАВЉАЊЕ ЕНЕРГЕТСКИХ ДЕЛАТНОСТИ

Члан 5.

Енергетски субјект може обављати енергетске делатности из члана 2. ове одлуке на територији Града на основу лиценце коју издаје организациона јединица градске управе надлежна за послове енергетике (у даљем тексту: надлежни орган).

Лиценца није потребна за обављање делатности производње топлотне енергије за сопствене потребе и производње топлотне енергије у објектима снаге до 1 MW.

Лиценца се издаје на захтев енергетског субјекта посебно за сваку енергетску делатност из члана 1. ове одлуке, у складу са законом и подзаконским прописима.

Надлежни орган из става 1. овог члана доноси решење о издавању и одузимању лиценци, контролише рад енергетског субјекта, врши продужење важења лиценце, води регистар издатих лиценци и обезбеђује јавност рада.

За издавање и продужење лиценци, енергетски субјект плаћа градску административну таксу.

Члан 6.

Енергетски објекти за производњу топлотне енергије снаге 1 MW и више граде се у складу са законом којим се уређују услови и начин уређења простора, уређивање и коришћење грађевинског земљишта и изградња објеката, техничким и другим прописима, а по претходно прибављеној енергетској дозволи.

Енергетску дозволу за изградњу објеката из става 1. овог члана издаје надлежни орган.

Надлежни орган води регистар издатих енергетских дозвола.

Члан 7.

Повлашћени произвођачи топлотне енергије су произвођачи који у процесу производње топлотне енергије користе обновљиве изворе енергије и при томе испуњавају услове у погледу енергетске ефикасности.

Скупштина града одлуком прописује услове за стицање статуса повлашћеног произвођача топлотне енергије, критеријуме за утврђивање испуњености тих услова начин и поступак стицања тог статуса, вођење регистра повлашћених произвођача топлотне енергије и његову садржину, као и подстицајне мере за производњу топлотне енергије коришћењем обновљивих извора енергије.

Надлежни орган доставља министарству надлежном за послове енергетике податке из регистра из става 2. овог члана, до краја јуна текуће године, о стању на дан 31. децембар претходне године.

## III. ПРОИЗВОДЊА, ДИСТРИБУЦИЈА И СНАБДЕВАЊЕ ТОПЛОТНОМ ЕНЕРГИЈОМ

Члан 8.

Предузеће је енергетски субјект који обавља делатност производње топлотне енергије.

Предузеће у обављању делатности производње топлотне енергије користи своје производне капацитете или производне капацитете других енергетских субјеката.

У случају када Предузеће користи производне капацитете других енергетских субјеката, њихови међусобни односи уређују се уговором.

Предузеће је дужно да:

- своје производне капацитете одржава у исправном стању, обезбеди њихову сталну погонску и функционалну способност и безбедно коришћење у складу са техничким и другим прописима који се односе на услове експлоатације те врсте објеката и инсталација, њихову безбедност и услове заштите животне средине утврђене законом и другим прописима;

- обезбеди довољну количину топлотне енергије за потребе крајњих купаца топлотне енергије.

Члан 9.

Предузеће је енергетски субјект који обавља делатност дистрибуције топлотне енергије.

Предузеће је дужно да:

- делатност дистрибуције топлотне енергије обавља за све купце топлотне енергије на територији града Чачка, на принципима јавности и недискриминације;

- води засебан рачун за делатност дистрибуције, уколико више од једног енергетског субјекта користи тај дистрибутивни систем;

- дистрибутивни систем експлоатише рационално и економично;

- обавља послове уградње, проверавање исправности и тачности рада, као и одржавања мерних елемената и мерила топлоте у прикључној подстаници;

- одржава и благовремено обавља ремонт и друге радове на термоенергетској опреми коју користи за обављање основне делатности, као и вршење потребних проба функционисања ове опреме, у циљу несметаног функционисања целог система даљинског грејања.

Члан 10.

Предузеће је енергетски субјект који обавља делатност снабдевања топлотном енергијом.

Предузеће је одговорно за обезбеђивање довољних количина топлотне енергије потребне за снабдевање крајњих купаца.

Предузеће је дужно да:

- прикупља податке о количини испоручене топлотне енергије и друге потребне податке за израду обрачуна испоручене количине топлотне енергије, обезбеди доставу рачуна и наплату топлотне енергије крајњим купцима;

- води и ажурира евиденцију крајњих купаца топлотне енергије.

Члан 11.

Технолошку целину система даљинског грејања чине његови основни делови:

1. топлотни извори;

2. дистрибутивна мрежа;

3. топлотне подстанице;

4. кућне инсталације.

Члан 12.

Топлотни извор је термоенергетско постројење за производњу топлотне енергије.

Дистрибутивна мрежа је скуп надземних и подземних магистралних вреловода и топловода и прикључака, заједно са грађевинским конструкцијама (носачи, каналете, коморе, шахте и сл), уређајима и опремом за дистрибуцију топлотне енергије од топлотних извора до топлотних подстаница, закључно са вентилима на улазу у топлотне подстанице и чине је магистрални вреловод/топловод и прикључци.

Магистрални вреловод/топловод је део дистрибутивне мреже која је намењена дистрибуцији топлотне енергије од топлотних извора до прикључака.

Прикључак је део дистрибутивне мреже који повезује прикључни шахт или одвајање од магистралног вреловода/топловода укључујући и прикључни шахт или одвајање, са топлотном подстаницом и намењен је дистрибуцији топлотне енергије од магистралног вреловода/топловода до топлотне подстанице закључно са вентилима на улазу у топлотну подстаницу.

Топлотна подстаница је скуп разводних, регулационих, мерних, управљачких и сигурносних система, уређаја и опреме за предају топлотне енергије за грејање, из дистрибутивне мреже за кућну инсталацију.

Топлотна подстаница обухвата, гледано у правцу струјања носиоца топлоте, уређаје и опрему од вентила на улазу у примарни део топлотне подстанице до вентила иза циркулационих пумпи секундарног дела топлотне подстанице, закључно са тим вентилима и састоји се од прикључне подстанице и подстанице зграде.

Прикључна подстаница је примарни део топлотне подстанице од вентила на улазу цеви прикључка у просторију топлотне подстанице до мерног места на коме је постављено заједничко мерило топлоте, укључујући и заједничко мерило топлоте, која повезује прикључак и подстаницу зграде, и састоји се од запорних, сигурносних, регулационих и мерних елемената и уређаја смештених између.

Подстаница зграде је секундарни део топлотне подстанице од заједничког мерила топлоте до вентила иза циркулационих пумпи, укључујући и ове вентиле, која повезује прикључну подстаницу и кућне инсталације и састоји се од измењивача топлоте, сигурносних, регулационих и мерних елемената и уређаја, разводних система и опреме за расподелу топлотне енергије за различите системе кућних инсталација.

Кућна инсталација је скуп топловодних инсталација, уређаја и опреме зграде уграђених после вентила иза циркулационих пумпи у подстаници зграде, који су намењени за топлотно снабдевање објекта купца. Део кућне инсталације је заједнички део зграде у заједничкој недељивој својини власника посебних делова зграде, а део кућне инсталације је део посебних делова зграде у својини власника посебних делова зграде, у

смислу закона којим се уређује област становања и одржавања зграда.

Део кућне инсталације у заједничкој недељивој својини власника посебних делова зграде је део кућне инсталације од вентила непосредно иза циркулационих пумпи подстанице зграде до вентила испред сопствених мерила топлоте посебних делова зграде, у случају степенишног развода, односно до вентила на грејним телима посебних делова зграде у случају без степенишног развода и може бити спољна, која се налази ван зграде, и унутрашња, који се налази у згради.

Део кућне инсталације у својини власника посебних делова зграде је део кућне инсталације од вентила испред сопствених мерила укључујући вентиле испред сопствених мерила и сопствена мерила, у случају степенишног развода, односно испред вентила на грејним телима објекта крајњег купца у случају без степенишног развода, укључујући вентиле на грејним телима и грејна тела крајњег купца.

Члан 13.

Предузеће је обавезно да изврши изградњу топлотних извора и пумпних станица, да изврши набавку и уградњу о свом трошку уређаја за складиштење, обраду, мерење и регулацију снабдевања примарном енергијом, да изврши изградњу магистралних вреловода/топловода за намену прикључења нових купаца на дистрибутивни систем, као и да изврши набавку и уградњу о свом трошку мерних уређаја за преузету топлотну енергију из производних извора који су у саставу Предузећа.

Инвеститор/крајњи купац дужан је да о свом трошку за свој објекат изврши изградњу прикључка (у случају да је потребан за објекат), топлотне подстанице за свој објекат (у случају да топлотна подстаница за објекат не постоји) и кућне инсталације (спољне кућне инсталације, ако је потребна за објекат инвеститора/крајњег купца, и унутрашње кућне инсталације), као и да изврши уградњу свих потребних елемената, уређаја и опреме на кућној инсталацији, као што су сопствена мерила топлоте, сопствени регулатори и слично.

Инвеститор је дужан да изврши за крајњег купца набавку и уградњу заједничког мерила топлоте у прикључној подстаници на месту испоруке топлотне енергије, гранског мерила топлоте у подстаници зграде или помоћног гранског мерила у помоћној топлотној подстаници, ако су исти потребни, а све према техничким условима Предузећа и захтевима уградње произвођача.

Врсту, тип, класу тачности, величину, место и начин постављања мерила топлоте одређује Предузеће, у складу са условима за пројектовање и прикључење.

Члан 14.

Предузеће је корисник делова технолошке целине система даљинског грејања наведених у члану 11. тачка 1. и 2. ове одлуке, као и прикључне подстанице, после преузимања прикључне подстанице од инвеститора/власника зграде/објекта ради управљања и одржавања.

Крајњи купци топлотне енергије власници су подстанице зграде/објекта са свим елементима, опремом и уређајима који се уграђују у ову подстаницу, као и кућних инсталација.

## IV. ПРИКЉУЧЕЊЕ ЗГРАДЕ/ОБЈЕКТА НА ДИСТРИБУТИВНИ СИСТЕМ

Члан 15.

Технички услови за прикључење зграде/објекта на дистрибутивни систем прописују се Правилима о раду дистрибутивног система (у даљем тексту: Правила).

Правилима се утврђују и технички услови за безбедан рад производног и дистрибутивног система, технички услови за изградњу линијских инфраструктурних објеката, технички услови за адаптацију и реконструкцију објеката који су прикључени на дистрибутивни систем, начин мерења испоручене топлотне енергије, функционални захтеви опреме у дистрибутивном систему, поступци у кризним ситуацијама, функционални захтеви и класе тачности мерних уређаја и друго.

Правила доноси Предузеће, уз сагласност Градског већа града Чачка.

Правила се објављују у „Службеном листу града Чачка“, као и на интернет страници Предузећа.

Члан 16.

На основу захтева инвеститора, организациона јединица градске управе надлежна за урбанизам и грађевинарство издаје локацијске услове којима се утврђују услови за прикључење зграде/објекта на дистрибутивни систем.

Организациона јединица из става 1. овог члана у поступку издавања локацијских услова прибавља од Предузећа по службеној дужности, у законом предвиђеном року, услове за пројектовање и прикључење.

Услови за пројектовање и прикључење из става 2. овог члана важе годину дана од дана издавања.

Инвеститор прибавља грађевинску дозволу за изградњу нове зграде/објекта, односно решење о одобрењу извођења одговарајућих радова за прикључење постојеће зграде/објекта на дистрибутивни систем, у складу са прописима о планирању и изградњи објеката.

Члан 17.

Предузеће издаје решење о одобрењу прикључења зграде/објекта на дистрибутивни систем, на захтев инвеститора, након издавања грађевинске дозволе, а после завршетка изградње зграде/објекта.

Предузеће издаје решење о одобрењу прикључења зграде/објекта изграђене без топлотне подстанице и/или кућне инсталације или дела кућне инсталације на дистрибутивни систем, на захтев инвеститора/власника станова/пословних простора у згради, након издавања решења о одобрењу за извођење наведених радова, а после завршетка радова.

Захтев за издавање решења о одобрењу за прикључење подноси се на обрасцу Предузећа, уз који се обавезно прилаже сва документација која је потребна за одлучивање по захтеву, у складу са Правилима.

Подносилац захтева за издавање решења о одобрењу за прикључење на дистрибутивни систем има обавезу плаћања накнаде за прикључење на дистрибутивни систем.

Висину накнаде из става 3. овог члана утврђује Предузеће посебном одлуком, у складу са Методологијом из члана 75. ове одлуке.

Члан 18.

Предузеће издаје решење из члана 17. став 1. и 2, у року од 15 дана по пријему писменог захтева инвеститора, након што утврди да су испуњени услови за прикључење прописани законом, овом одлуком, Правилима и уколико је инвеститор извршио уплату накнаде за издавање решења о одобрењу за прикључење.

Предузеће ће решењем одбацити неуредан захтев, односно решењем одбити захтев за издавање решења о одобрењу за прикључење, уколико за његово издавање нису испуњени прописани услови.

Члан 19.

Решење о одобрењу прикључења садржи податке о месту прикључења, начину и техничким условима прикључења у складу са Правилима, податке о месту испоруке топлотне енергије, начину мерења испоручене топлотне енергије, року прикључења и трошковима прикључења.

Инвеститор зграде/објекта или власници зграде/објекта која је прикључена на дистрибутивни систем према одобрењу за прикључење не могу вршити измене у топлотној подстаници зграде/објекта и на кућној инсталацији без сагласности Предузећа.

Против решења о одобрењу за прикључење на дистрибутивни систем може се поднети жалба Градском већу града Чачка у року од 15 дана од дана пријема.

Решење по жалби је коначно.

Против одлуке Градског већа града Чачка по изјављеној жалби може се покренути управни спор пред надлежним судом.

Члан 20.

Изградња прикључка за зграду/објекат и/или топлотне подстанице и/или кућне инсталације или дела кућне инсталације може се вршити и у грејној сезони и ван грејне сезоне, али се извођење радова на прикључењу на дистрибутивни систем може вршити искључиво ван грејне сезоне.

Изузетно од става 1. овог члана, прикључење зграде/објекта може се извршити и у току грејне сезоне, ако је инвеститор/власник претходно, током градње, обезбедио прикључак на дистрибутивни систем за зграду/објекат, а прикључење не омета снабдевање топлотном енергијом већ прикључених зграда/објеката на дистрибутивни систем.

Инвеститор/власник зграде/објекта изводи радове из става 1 овог члана о свом трошку у свему у складу са одредбама важећих прописа.

Машинске и електро радове на изградњи прикључка за зграду/објекат и топлотне подстанице зграде/објекта може извести и Предузеће, на основу уговора са инвеститором.

## V. ПРИВРЕМЕНА ИСПОРУКА ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ И УГОВОР О СНАБДЕВАЊУ ТОПЛОТНОМ ЕНЕРГИЈОМ

Члан 21.

После извршеног прикључења зграде/објекта на дистрибутивни систем, инвеститор Предузећу подноси захтев за закључење уговора о привременој испоруци топлотне енергије згради/објекту за пробни рад топлотне подстанице и/или кућне инсталације или

дела кућне инсталације (у даљем тексту: пробни рад топлотне опреме).

Захтев из става 1. овог члана садржи: податке о уграђеној опреми на кућним инсталацијама, податке о сопственим мерилима топлоте или делитељима, податке о прикљученој снази и грејној површини делова зграде/објекта за коју се односи захтев као и податке о инвеститору/власницима односно будућем крајњем купцу/купцима. Уз захтев се прилаже техничка документација на основу које се издаје употребна дозвола за зграду/објекат са прикључком, топлотном подстаницом и кућном инсталацијом и потврда комисије за технички преглед зграде/објекта о одобрењу пуштања у пробни рад топлотне опреме зграде, или дела зграде, у смислу прописа о изградњи објеката за нове зграде/објекте, односно техничка документација на основу које се издаје решење о одобрењу за извођење радова уградње топлотне подстанице и кућне инсталације за зграде/објекат изграђен без топлотне подстанице и кућне инсталације и потврда комисије за технички преглед о одобрењу пуштања у пробни рад, у смислу прописа о изградњи објеката.

Предузеће може, пре почетка испоруке топлотне енергије згради/објекту, да изврши проверу могућих промена изведеног стања у топлотној подстаници и/или кућној инсталацији у односу на изведено стање које је утврдила комисија за технички преглед на основу кога је урађен записник комисије и издата потврда комисије о одобрењу пуштања у пробни рад топлотне подстанице и кућне инсталације зграде.

Предузеће је дужно да, на основу захтева из става 1 овог члана, ако је исти поднет у току грејне сезоне и ако нису извршене промене изведеног стања у топлотној подстаници и/или кућној инсталацији у односу на записник комисије за технички пријем зграде/објекта, у року од 15 дана закључи уговор о привременој испоруци топлотне енергије за пробни рад топлотне опреме за зграду/објекат инвеститора, ако је инвеститор у захтеву навео све прописане податке, уз захтев приложио прописане доказе, као и ако су испуњени сви услови из става 2. и 3. овог члана и да отпочне привремену испоруку топлотне енергије згради/објекту према уговореном датуму са инвеститором/купцем.

Члан 22.

Период привремене испоруке топлотне енергије за пробни рад топлотне опреме зграде/објекта инвеститора ограничен је потребама трајања испитивања и подешавања рада топлотне опреме инвеститора, односно периодом верификације исправности, функционалности и безбедности рада топлотне опреме купца и не може бити дужи од 3 месеца грејног периода.

Период привремене испоруке топлотне енергије из става 1. овог члана може се одобрити и на дужи период од 3 месеца али не дужи од једне грејне сезоне, ако би се овим ограничењем угрозила безбедност инсталација и зграде/објекта у целини и у случајевима прикључења привремених зграда/објеката, градилишта, као и зграда/објеката којима је одобрен пробни рад на дужи период.

Привремена испорука топлотне енергије може се обуставити уколико се утврде недостаци који битно утичу на функционалност, исправност и безбедност инсталација или чије отклањање није извршено у прописаном року.

Члан 23.

Почетком испоруке топлотне енергије згради/објекту у складу са члановима 21. и 22. ове одлуке започиње пробни рад топлотне подстанице и кућне инсталације.

Обавеза инвеститора је да у току пробног рада регулише кућну инсталацију и топлотну подстаницу и да комисијски региструје постигнуте параметре, на основу упутстава Предузећа.

Ближи услови за регулацију и регистрацију података из става 2. овог члана утврђују се Правилима.

У случају да се у току пробног рада на кућним инсталацијама или на топлотној подстаници не могу постићи пројектовани услови, обавеза је инвеститора да у року од 15 дана од дана констатовања недостатака отклони уочене недостатке.

У периоду пробног рада инвеститор је дужан да Предузећу плаћа трошкове за испоручену топлотну енергију за целу зграду/објекат, обрачунате на основу јединичних цена утврђених у складу са Методологијом из члана 75. ове одлуке.

Обавеза је инвеститора да прати резултате пробног рада у складу са законом којим се уређује област планирања и изградње.

Члан 24.

Када инвеститор зграде/објекта изврши регулацију топлотне подстанице и кућних инсталација и комисијски заједно са представником Предузећа региструје да су постигнути параметри који задовољавају техничке услове предузећа, чланови комисије потписују записник о завршетку пробног рада.

Даном потписивања записника из става 1. овог члана почиње да тече гарантни рок на сву уграђену опрему и изведене радове на топлотној подстаници и кућним инсталацијама, који се одређује у складу са важећим прописима.

Члан 25.

Инвеститор може поднети захтев Предузећу за закључење уговора о привременој испоруци топлотне енергије за грејање зграде/објекта у изградњи, због завршних унутрашњих радова у току грејне сезоне и уз исти је обавезан да Предузећу достави писани извештај овлашћеног извођача радова на уградњи топлотне опреме у згради/објекту о испуњености услова за прикључење топлотне опреме на дистрибутивни систем.

Предузеће ће закључити уговор из става 1. овог члана уколико за то постоје техничке могућности и ако комисија Предузећа увидом у стање на згради/објекту констатује да се изводе завршни унутрашњи радови и да зграда/објекат није усељена.

Уговор о привременој испоруци топлотне енергије за грејање зграде/објекта у изградњи закључује се на одређено време, са максималним роком важења до истека текуће грејне сезоне, и не може се продужити.

Обавеза инвеститора је да у току испоруке топлотне енергије за завршетак унутрашњих радова у својој згради/објекту заврши све потребне унутрашње радове због којих је и започета испорука топлотне енергије од стране Предузећа и да Предузећу достави писано обавештење о завршетку истих.

Члан 26.

Инвеститор, по добијању употребне дозволе за зграду/објекат, подноси захтев Предузећу за закључење уговора о снабдевању топлотном енергијом (у даљем тексту: уговор о снабдевању) и уговора о преузимању прикључка за зграду/објекат и прикључне подстанице зграде.

На основу записника о завршетку пробног рада и употребне дозволе за зграду/објекат, Предузеће је дужно да са инвеститором новоизграђене зграде/објекта и крајњим купцем закључи уговор о снабдевању. Уговором о снабдевању регулишу се права и обавезе уговорача у вези са грејањем зграде/објекта, а посебно време почетка испоруке топлотне енергије за зграду/објекат у целини.

Уговор о снабдевању закључује се са инвеститором зграде/објекта за станове и пословне просторе које инвеститор није продао, а са крајњим купцем за посебни део зграде/објекат чији је власник крајњи купац. Уколико је инвеститор продао све посебне делове зграде/објекта, уговор о снабдевању закључује се са крајњим купцима.

За станове и пословне просторе које инвеститор није продао, трошкове испоруке топлотне енергије сноси сам инвеститор, под условима који важе за власнике станова или пословних простора.

Ако уговор о снабдевању из става 1. овог члана није закључен, сматра се да је уговорни однос између Предузећа и инвеститора, односно крајњег купца, настао даном почетка испоруке топлотне енергије, односно даном почетка пружања комуналне услуге.

Члан 27.

На основу записника о завршетку пробног рада и употребне дозволе, инвеститор новоизграђене зграде/објекта, односно накнадно изграђеног прикључка, топлотне подстанице и кућне инсталације у већ изграђеној згради/објекту без топлотне опреме, и Предузеће закључују уговор о преузимању прикључка за зграду/објекат и/или прикључне подстанице зграде и/или просторије у којој се налази топлотна подстаница, којим се регулише пренос права и обавезе управљања и одржавања прикључка, прикључне подстанице зграде и просторије у којој се налази топлотна подстаница.

Закључењем уговора из става 1. овог члана, Предузеће постаје корисник прикључка и/или прикључне подстанице зграде/објекта и/или просторије у којој се налази топлотна подстаница, са обавезом управљања и одржавања.

Предузеће и орган управљања зградом изграђене до ступања на снагу ове одлуке дужни су да закључе уговор из става 1. овог члана у року од шест месеци од дана ступања на снагу ове одлуке, а у противном на права и обавезе управљања и одржавања прикључка и/или прикључне подстанице и/или просторије у којој се налази топлотна подстаница примењиваће се непосредно одредбе ове одлуке.

Члан 28.

Предузеће уговором из члана 27. ове одлуке преузима на коришћење од инвеститора/купца просторију у којој се налази топлотна подстаница без надокнаде. У случају да се топлотна енергија испоручује за зграду/објекат инвеститора/купца из топлотне подстанице која се налази у просторији коју је Предузеће већ преузело на коришћење, инвеститор/купац и Предузеће то констатују у уговору.

Након преузимања на коришћење просторије из става 1. овог члана, приступ просторији у којој је смештена топлотна подстаница дозвољен је само овлашћеним лицима Предузећа.

Изузетно од става 2. овог члана, приступ у просторију у којој је смештена топлотна подстаница дозвољен је и инвеститору/власнику зграде/објекта, односно представнику органа управљања зградом, приликом очитавања мерила топлоте у топлотној подстаници и у поступку по рекламацији на испоручену топлотну енергију.

Без присуства овлашћеног лица Предузећа приступ просторији у којој је смештена топлотна подстаница дозвољен је само у случају опасности, о чему се без одлагања мора обавестити Предузеће.

Сваки приступ просторији у којој је смештена топлотна подстаница обавезно се евидентира у евиденционом листу топлотне подстанице.

Даном преузимања од инвеститора просторије у којој је смештена топлотна подстаница, Предузеће постаје корисник прикључне подстанице зграде.

Члан 29.

Предузеће је дужно да води евиденцију топлотних подстаница и крајњих купаца.

Члан 30.

Уговор о снабдевању закључује се у писаној форми и нарочито садржи: податке о Предузећу и крајњем купцу топлотне енергије, податке о згради/објекту која се прикључује (адреса, површина зграде/објекта), податке о прикључној снази топлотне опреме зграде/објекта, податке о мерном месту, време прикључења на дистрибутивни систем, права и обавезе у погледу количине топлотне енергије која се испоручује, динамике и квалитета испоруке, трајање уговора и услове продужења уговора, права и обавезе у случају престанка и раскида уговора, обавезе Предузећа према крајњем купцу у случају неиспуњења обавеза у погледу квалитета и континуитета испоруке, обавезе крајњег купца у случају неиспуњења, односно неуредног испуњења обавеза плаћања, услове и начин преузимања и коришћења топлотне енергије, права и обавезе у случају привремене обуставе испоруке топлотне енергије, начина мерења, обрачуна и услова плаћања преузете топлотне енергије, начин информисања о промени тарифа, цена и других услова испоруке и коришћења топлотне енергије, као и друге елементе.

Члан 31.

Уговор о снабдевању закључује се на неодређено време, осим ако се уговорне стране не договоре другачије.

Крајњи купац може писаним путем захтевати раскид уговора о снабдевању и обуставу испоруке топлотне енергије, уколико су испуњени услови за искључење са дистрибутивног система прописани овом одлуком, са отказним роком до 30 дана.

Предузеће раскида уговор о снабдевању из става 1. овог члана са првим следећим обрачунским периодом, у складу са овом одлуком.

Члан 32.

Крајњи купац који је раскинуо уговор о снабдевању, може бити поново прикључен на дистрибутивну мрежу уколико постоје технички и енергетски услови за прикључење.

Уколико се крајњи купац након раскида уговора о снабдевању поново одлучи за снадбевање топлотном енергијом на истом предајном месту и са истом ангажованом снагом своје топлотне опреме и истом грејном површином свог објекта, дужан је да поднесе захтев за поновно прикључење уз који прилаже доказ да је платио трошкове поновног прикључења и накнаду за прикључење коју плаћа нови купац на истом предајном месту.

Уколико је крајњи купац након раскида уговора о снабдевању извршио измену ангажоване снаге своје топлотне опреме и/или грејне површине свог објекта, а поново се одлучи за снабдевање топлотном енергијом на истом предајном месту, дужан је да Предузећу поднесе захтев за услове за пројектовање и прикључење, као нови купац и да према њима изради одговарајућу техничку документацију. Крајњи купац је дужан, после израде техничке документације да поднесе захтев за прикључење уз који прилаже техничку документацију, одговарајуће доказе којима се доказују чињенице о насталим променама ангажоване снаге своје топлотне опреме и/или грејне површине свог објекта, као и доказ да је платио накнаду за прикључење коју плаћа нови купац на истом предајном месту.

У случају из става 2. и 3. овог члана, крајњи купац је дужан пре поновног укључења да отклони све недостатке у снабдевању топлотном енергијом (ако су исти постојали пре искључења), као и да измири све доспеле обавезе плаћања према Предузећу до тренутка поновног прикључења

(претходни рачуни и камате на њихово кашњење у плаћању).

У случају да је од тренутка раскида уговора о снабдевању до тренутка поновног прикључења топлотне опреме објекта крајњег купца на дистрибутивни систем дошло до промене власништва, нови крајњи купац је обавезан да уз подношење захтева за прикључење достави доказ о власништву на објекту (купопродајни уговор са претходним власником објекта са изјавом о измирењу обавеза испоруке топлотне енергије између претходног и новог власника).

## VI. ОДРЖАВАЊЕ ДЕЛОВА ТОПЛИФИКАЦИОНОГ СИСТЕМА

Члан 33.

Предузеће је дужно да делове система даљинског грејања из члана 11. тач. 1. и 2. ове одлуке и прикључне подстанице зграде, после преузимања, експлоатише рационално и економично и да их одржава у исправном стању.

Приликом реконструкције или изградње делова система даљинског грејања Предузеће, односно инвеститор, дужни су да се руководе начелима ефикасног коришћења енергије у складу са законом којим се уређује ефикасно коришћење енергије.

Предузеће је дужно да у складу са ставом 2. овог члана предузима мере за:

- побољшање енергетске ефикасности, спроводећи економски оправдане мере које стварају највеће енергетске уштеде у најкраћем временском периоду,

- успостављање и примену критеријума ефикасног коришћења енергије,

- испуњавање обавеза дистрибутера топлотне енергије,

- повећање сигурности снабдевања топлотном енергијом.

Члан 34.

Предузеће одржава делове система даљинског грејања из става 1. члана 33. ове одлуке о свом трошку.

Предузеће је дужно, након преузимања прикључка, да га о свом трошку одржава и да врши потребне поправке и реконструкције.

Предузеће је дужно, након преузимања прикључне подстанице, да о свом трошку и без накнаде крајњег купца одржава исту, да врши поправке и замену неисправних елемената, опреме и уређаја прикључне подстанице, да врши контролу рада опреме и уређаја у њој, као и да у законском року организује и врши баждарење заједничког мерила топлоте.

Предузеће је дужно, након преузимања просторије у којој је смештена топлотна подстаница, да о свом трошку и без накнаде крајњег купца одржава исту.

Предузеће, на основу уговора о одржавању подстанице зграде закљученог са органом управљања зграде (у даљем тексту: уговор о одржавању), одржава подстаницу зграде на терет крајњих купаца топлотне енергије који су прикључени на подстаницу зграде и који су дужни да Предузећу накнаде трошкове одржавања подстанице зграде из средстава којима располаже орган управљања зградом, по испостављеном рачуну за извршене радове. Предузеће испоставља рачун за извршене радове органу управљања зградом. У случају да је Предузеће за извршене радове одржавања подстанице зграде користило услуге трећих лица, испоставља рачун органу управљања зградом за извршене радове на основу рачуна трећег лица које је извршило услуге.

Предузеће врши поправку или замену делова подстанице зграде веће вредности (замена измењивача топлоте, циркулационих пумпи, вентила, мерила топлоте у подстаници зграде, експанзионог суда и слично) на основу уговора о одржавању, уз посебну сагласност органа управљања зграде на чију се топлотну опрему односи поправка или замена делова у подстаници зграде.

Крајњи купац је дужан да овлашћеним лицима Предузећа омогући приступ и дозволи извршење радова из става 1, 2, 3, 4. и 5. овог члана.

Члан 35.

Крајњи купци топлотне енергије одржавају кућне инсталације.

Крајњи купац је дужан да кућну инсталацију одржава у исправном стању и да обезбеди њену сталну погонску и функционалну способност и безбедно коришћење у складу са техничким прописима и стандардима, као и да обезбеди услове заштите животне средине прописане законом и другим прописма.

Крајњи купац је дужан да врши редовне контроле рада кућне инсталације, да врши замену неисправних елемената, опреме и уређаја у кућној инсталацији, као и да врши редовно баждарење уграђене опреме и уређаја и сопствених мерила топлоте, ако их има уграђене.

Крајњи купац може са Предузећем, овлашћеним предузетником или овлашћеним привредним друштвом регистрованим за обављање послова одржавања топлотне опреме закључити посебан уговор о одржавању кућне инсталације.

Уколико је крајњи купац закључио уговор из става 4. овог члана са Предузећем, Предузеће испоставља рачун органу управљања зградом за извршене радове на кућним инсталацијама у заједничкој својини, односно крајњем купцу за радове на кућним инсталацијама крајњег купца. У случају да је Предузеће за извршене радове одржавања подстанице зграде користило услуге трећих лица, испоставља рачун органу управљања зградом за извршене радове на основу рачуна трећег лица које је извршило услуге.

У случају да су крајњи купци топлотне енергије закључили уговор о одржавању кућне инсталације са лицем које није Предузеће дужни су да обавесте Предузеће о лицу које одржава кућну инсталацију и да о њему доставе све потребне податке, најкасније 30 дана након прикључења подстанице зграде на дистрибутивни систем.

У случају да крајњи купци не доставе податке о лицу које одржава кућне инсталације и да са Предузећем нису склопили уговор о одржавању кућне инсталације, Предузеће може, на захтев крајњих купаца, да изврши поправку или замену делова кућне инсталације по ценовнику Предузећа за извођење радова на одржавању кућне инсталације. Крајњи купци топлотне енергије, на чијој кућној инсталацији Предузеће изводи радове на поправци или замени делова, дужни су да Предузећу накнаде трошкове извођења уговорених радова 50% авансно према предрачуну Предузећа за предметне радове и остатак према коначном рачуну за изведене радове, а у уговореном року са Предузећем.

Члан 36.

Ремонт и друге радове на деловима система даљинског грејања из члана 11. тач. 1. до 3. ове одлуке, ради припремања за наредну грејну сезону, обавља Предузеће по завршетку грејне сезоне, и исте мора завршити до 20. септембра текуће године.

У периоду од 21. до 25. септембра Предузеће је дужно да изврши пробу функционисања свих делова система даљинског грејања из члана 11. тач. 1. до 3. ове одлуке, у складу са Правилима.

У току грејне сезоне Предузеће неће вршити обимно одржавање, веће поправке и спроводити инвестиционе мере које могу да доведу до већих прекида у пружању услуга, кад год је то економски оправдано и технички могуће.

Интервентни радови и мање поправке на топлотној опреми Предузећа у току грејне сезоне ("пуцање" цеви, цурење на систему, квар на уређајима и сл.) представљају изузетак од става 3. овог члана и исти се морају извести у што краћем року и обавеза су Предузећа.

Предузеће је дужно да Градском већу поднесе извештај о извршеним активностима из ст. 1. и 2. овог члана и спремности за грејну сезону, најкасније до 30. септембра текуће године.

Члан 37.

Сви радови на отклањању недостатака на кућним инсталацијама, укључујући адаптације и реконструкције у појединачним становима или пословним просторима, морају се извести у периоду од 3. маја до 1. септембра текуће године.

Интервентни радови на кућним инсталацијама у току грејне сезоне ("пуцање" цеви, цурење на систему, квар на уређајима и сл.) представљају изузетак од претходног става овог члана и исти се морају извести у што краћем року и обавеза су крајњег купца.

Захтев за пражњење кућних инсталација за извођење радова из става 1. овог члана подноси крајњи купац на обрасцу који се налази на сајту Предузећа.

Захтев из става 3. овог члана потписује и оверава орган управљања зградом.

О одржавању кућних инсталација стара се власник зграде/објекта, односно орган управљања зградом, у складу са законом којим се уређује област становања и одржавања зграда.

У случају из става 1. овог члана, крајњи купац, односно правно лице или предузетник који су овлашћени да одржавају сопствене кућне инсталације, имају обавезу да о извршеним радовима обавесте Предузеће, а најкасније до 1. септембра текуће године.

Предузеће може вршити пражњење кућних инсталација у току грејне сезоне искључиво у случају хаварије на инсталацијама.

Крајњи купац који је подносилац захтева дужан је да измирује обавезе Предузећу, без обзира на време трајања радова на кућним инсталацијама.

## VII. НАЧИН ОБЕЗБЕЂИВАЊА УСЛОВА ЗА ПОУЗДАНО И СИГУРНО СНАБДЕВАЊЕ КРАЈЊИХ КУПАЦА ТОПЛОТНОМ ЕНЕРГИЈОМ И ОВЛАШЋЕЊА ОРГАНА ГРАДА У СЛУЧАЈУ ПОРЕМЕЋАЈА, ОДНОСНО ПРЕКИДА У ИСПОРУЦИ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ

Члан 38.

Предузеће је дужно да свој рад и пословање организује тако да обезбеди поуздану, сигурну и несметану испоруку топлотне енергије крајњим купцима на предајном месту.

Испорука топлотне енергије крајњим купцима не може се ускратити, осим у случајевима и под условима утврђеним законом и овом одлуком.

У извршавању обавеза из става 1. овог члана, Предузеће је дужно да предузима све потребне мере на одржавању делова система даљинског грејања из члана 11. тач. 1. до 3. ове одлуке, ради обезбеђења њихове сталне погонске и функционалне исправности и безбедног коришћења у складу са техничким и другим прописима и стандардима који се односе на услове експлоатације те врсте објеката и инсталација, њихову безбедност и услове заштите животне средине утврђене законом и другим прописима.

Члан 39.

У случају поремећаја, односно прекида у испоруци топлотне енергије крајњим купцима услед више силе, или других разлога који се нису могли предвидети, односно спречити, Предузеће је обавезно да без одлагања предузме мере на отклањању узрока и последица поремећаја, односно прекида у испоруци, и то да:

1. привремено обезбеди испоруку топлотне енергије крајњим купцима из алтернативних извора, када је то могуће (пребацивање на друге изворе топлоте);

2. радно ангажује запослене на отклањању узрока и последица поремећаја, односно разлога због којих је дошло до прекида у испоруци топлотне енергије крајњим купцима, као и да по потреби ангажује трећа лица у обезбеђењу услова за континуирану испоруку топлотне енергије крајњим купцима;

3. у најкраћем могућем року поправи и замени инсталације и уређаје којима се обезбеђује испорука топлотне енергије купцима, као и заштити делове система даљинског грејања из члана 11. тач. 1. до 3. ове одлуке од даљих хаварија, и

4. предузима и друге мере које утврде надлежни органи Града.

У случајевима из става 1. овог члана, Предузеће је дужно да преко средстава јавног информисања без одлагања обавести крајње купце о разлозима прекида или поремећаја у испоруци топлотне енергије, о времену трајања прекида или поремећаја у испоруци, као и да крајњим купцима пружи потребна посебна упутства.

Члан 40.

У случају из члана 39. става 1. ове одлуке, Предузеће је обавезно да, истовремено са предузимањем прописаних мера, обавести Градско веће о разлозима поремећаја или прекида, као и о предузетим мерама.

Када Градско веће прими писано обавештење из става 1. овог члана, дужно је да без одлагања:

1. одреди редослед првенства и начин пружања услуга оним крајњим купцима код којих би, услед прекида, настала опасност по живот и рад грађана или рад других субјеката, или би настала велика, односно ненадокнадива штета;

2. нареди мере за заштиту комуналних објеката који су угрожени, као и друге имовине;

3. предложи Предузећу мере за отклањање насталих последица, и друге потребне мере за обављање делатности, и

4. утврди узроке и евентуалну одговорност за поремећаје, односно прекиде, и за надокнаду настале штете.

Члан 41.

Ако Предузеће и поред предузетих мера из члана 39. став 1. ове одлуке не може да испоручује топлотну енергију крајњим купцима у потребном обиму, Градско веће ће наредити мере штедње топлотне енергије.

Градско веће, на образложени предлог Предузећа, може привремено изменити или ограничити прописану испоруку топлотне енергије у погледу трајања грејне сезоне, грејног дана и висине температуре у просторијама крајњих купаца.

О трајању и разлозима ограничења и предузетим мерама обавештавају се купци путем средстава јавног информисања.

У случају из става 1. овог члана, Предузеће је дужно да, уколико то техничке могућности дозвољавају, направи приоритет снабдевања према следећем редоследу:

- дечје установе, школе, факултети, здравствене установе;
- стамбене зграде и станови;
- пословне зграде и пословне просторије.

Предузеће и крајњи купци су дужни да се придржавају мера штедње из става 1. овог члана.

Члан 42.

Ако се прекид у испоруци топлотне енергије за грејање планира због извођења радова на изградњи, реконструкцији или одржавању делова даљинског система из члана 11. тач. 1. до 3. ове одлуке, Предузеће је дужно да о томе благовремено обавести крајње купце путем средстава јавног информисања или на други одговарајући начин, а најкасније 24 сата пре планираног прекида у испоруци, као и да пружа потребна упутства.

У случају из става 1. овог члана Предузеће је дужно да у писаној форми обавести организациону јединицу градске управе надлежну за инспекцијске послове, најкасније 24 сата пре почетка радова.

У случају превентивних активности на спречавању могућих хаварија делова система даљинског система из члана 11. тач. 1. до 4. ове одлуке или прикључења новоизграђених објеката, Предузеће може прекинути испоруку топлотне енергије за грејање током грејне сезоне само у случајевима када је температура спољашњег ваздуха виша од 12°Ц, али не дуже од 12 сати непрекидно.

Члан 43.

Предузеће је обавезно да отклањање узрока и поремећаја из члана 39. став 1. и извођење радова из члана 42. став 1. ове одлуке, организује тако да прекид у испоруци топлотне енергије купцима траје што краћи временски период.

## VIII. СНАБДЕВАЊЕ ТОПЛОТНОМ ЕНЕРГИЈОМ

Члан 44.

Предузеће је дужно да на предајном месту обезбеди потребну количину топлотне енергије за рад топлотне опреме крајњег купца са уговореном прикључном снагом. Предузеће не може ускратити снабдевање крајњих купаца топлотном енергијом сем под условима утврђеним законом и овом Одлуком.

Члан 45.

Предузеће је дужно да крајњим купцима испоручује топлотну енергију за грејање објеката у току грејне сезоне, осим ако уговором није другачије одређено.

Грејна сезона почиње 15. октобра текуће године, а завршава се 15. априла наредне године.

Изузетно од става 2. овог члана, грејна сезона може да почне и пре прописаног датума и то у периоду од 1. до 14. октобра и да се заврши и после прописаног датума и то у периоду од 16. до 30. априла, ако је прогноза максималне дневне температуре спољнег ваздуха Републичког хидрометеролошког завода у дане у означеном периоду нижа од 15 степени.

Надзорни одбор Предузећа може одлучити да Предузеће испоручује топлотну енергију за грејање објеката и ван грејне сезоне и временског периода одређеног у ставу 3. овог члана, ако то временске прилике и прогнозирана спољна температура захтевају и ако за испоруку топлотне енергије постоје технички и технолошки услови.

Члан 46.

Грејни дан траје радним данима од 6 часова до 21 час, а суботом, недељом и празником од 7 часова до 21 час.

При ниским спољним температурама, као и у случајевима посебних техничких решења, у циљу технолошко - техничке заштите система, обезбеђивања прописаних температура или повећања енергетске ефикасности система, Предузеће може да продужи грејни дан или да врши непрекидну испоруку топлотне енергије и непрекидно снабдевање крајњих купаца.

Изузетно од става 1. овог члана, снабдевање крајњих купаца се не прекида у ноћи између 31. децембра и 1. јануара, између 6. и 7. јануара и између 13. и 14. јануара, осим у случају високе спољне температуре којом се обезбеђује одржавање пројектованих температура просторија у објекту.

Члан 47.

Предузеће је дужно да за топлотну опрему крајњег купца, која се обавезно одржава у технички и функционално исправном стању, обезбеди испоруку довољне количине топлотне енергије потребне да се у просторијама објекта крајњег купца постигну и одржавају пројектоване температуре при спољној температури до -15°C и брзини ветра до 5 m/s, под условом да је објекат крајњег купца пројектован и изграђен у складу са техничким условима за пројектовање и грађење зграда СРПС У.Ј5.600:1998, односно да је топлотна опрема крајњег купца изведена према одобреном пројекту, да је исправна и квалитетно

регулисана, да је објекат термички изолован и да објекат поседује употребну дозволу.

У циљу техничко-технолошке заштите, повећања енергетске ефикасности система и обезбеђивања прописаних температура, Предузеће може део топлотне енергије да испоручује и након завршетка грејног дана.

Члан 48.

Орган управљања зградом може да захтева испоруку топлотне енергије према сопственим потребама, која одступа од количине топлотне енергије потребне да се у просторијама објекта купца постигну и одржавају пројектоване температуре.

Уколико орган управљања зградом захтева испоруку топлотне енергије која је већа од топлотне енергије потребне да се у просторијама зграде/објекта постигну и одржавају пројектоване температуре, Предузеће може обезбедити за предметну зграду/објекат захтевану испоруку топлотне енергије, уколико постоје техничке могућности за обезбеђење одговарајуће топлотне енергије.

Предузеће може да одбије да обезбеди захтевану испоруку топлотне енергије која је изнад капацитета топлотне подстанице из које се топлотном енергијом снабдева предметна зграда/објекат или топлотног извора који топлотном енергијом снабдева топлотну подстаницу.

Члан 49.

Орган управљања зградом преузима потпуну одговорност за одређивање потребне количине топлотне енергије за свој објекат.

Потребна количина топлотне енергије крајњег купца дефинисана је у уговору о снабдевању топлотном енергијом.

## IX. ЕВИДЕНЦИЈА КРАЈЊИХ КУПАЦА

Члан 50.

Предузеће води и ажурира евиденцију крајњих купаца за потребе пословања са крајњим купцима на начин и под условима прописаним законима којима је регулисано обављање комуналних делатности и заштита података о личности.

Евиденција крајњих купаца, садржи следеће податке:

- име и презиме;

- ЈМБГ, пребивалиште, односно адресу становања (из личне карте);

- податке о запослењу;

- податке о прикљученом објекту (адреса прикљученог објекта и намена објекта);

- податке о топлотној опреми (инсталисана снага топлотне опреме, тип и врста топлотне опреме и слично);

- број и датум закључења уговора о испоруци топлотне енергије.

Евиденција крајњих купаца, која се односи на правна лица, предузетнике, садржи појединачно следеће податке:

- назив (пословно име);

- седиште;

- лице овлашћено за заступање;

- број текућег рачуна;

- матични број;

- порески идентификациони број;

- подаци о делатности правног лица;

- податке о прикљученом објекту (адреса прикљученог објекта и намена објекта);

- податке о топлотној опреми купца (инсталисана снага топлотне опреме, тип и врста топлотне опреме и слично);

- број и датум закључења уговора о испоруци топлотне енергије.

Члан 51.

Крајњи купац је дужан да достави обавештење Предузећу о свим променама адресе за достављање рачуна и статусним и власничким променама које утичу на односе између њега и Предузећа, у року од 15 дана од дана настанка промене.

У случају смрти крајњег купца, наследник је дужан да достави Предузећу обавештење из става 1. овог члана, у року од 15 дана од дана смрти купца, са изјавом о преузимању права и обавезе крајњег купца.

Обавештење се примењује од првог следећег обрачунског периода.

Обавештење садржи:

- име, презиме, ЈМБГ и нову (важећу) адресу дотадашњег крајњег купца;

- име, презиме, ЈМБГ и адресу новог крајњег купца;

- приложен доказ о преносу власничког права;

- број и адресу обрачунског места;

- потписану изјаву новог купца на обрасцу Предузећа да ступа у већ склопљене уговорне односе о снабдевању топлотном енергијом.

У случају смрти крајњег купца, наследник ступа у већ склопљене уговорне односе о снабдевању топлотном енергијом у својству крајњег купца од тренутка преласка својине на објекту на новог купца.

Уколико крајњи купац не достави обавештење о промени својине на објекту у прописаном року, дужан је да измири све обавезе из уговора о снабдевању до достављања обавештења.

Уколико крајњи купац није у могућности да достави потписану изјаву новог купца на обрасцу Предузећа да ступа у већ склопљене уговорне односе о снабдевању топлотном енергијом, нови купац објекта ступа у већ склопљене уговорне односе о снабдевању топлотном енергијом у својству крајњег купца од тренутка преласка својине на објекту на новог купца.

## X. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПРЕДУЗЕЋА И КРАЈЊИХ КУПАЦА

Члан 52.

Предузеће је у обавези да:

1. производи и испоручује топлотну енергију крајњим купцима у грејној сезони до граница расположивих топлотних капацитета топлотних извора и дистрибутивног система, под условима утврђеним овом одлуком и актима донетим на основу закона и ове одлуке;

2. развија и гради делове система даљинског грејања из члана 11. тач. 1. и 2. ове одлуке у складу са годишњим програмом пословања, дугорочним и средњорочним планом пословне стратегије и развоја Предузећа, Стратегијом развоја енергетике Републике Србије, планским документима из области развоја енергетике за подручје града Чачка и расположивим финансијским средствима, као и да обезбеди инвестиционо и текуће одржавање делова дистрибутивне мреже у границама своје надлежности;

3. осавремењава системе мерења и пропагира и стимулише нове системе производње и испоруке топлотне енергије крајњим купцима који ће омогућавати развој енергетске ефикасности система грејања и плаћање услуге грејања по потрошњи и уштеду при коришћењу топлотне енергије;

4. за потребе прикључења нових крајњих купаца и за потребе прикључења ремонтоване топлотне опреме крајњег купца, обезбеди одговарајуће техничке услове за реконструкцију и прикључење топлотне опреме крајњег купца, врши превентивни надзор радова над изградњом топлотне опреме крајњег купца, без надокнаде крајњег купца/инвеститора и присуствује пуштању у рад топлотне опреме крајњег купца;

5. рационално и функционално експлоатише и одржава своју топлотну опрему и обезбеђује потребну погонску спремност;

6. изведе све потребне радове на потпуној припреми своје топлотне опреме за наредну грејну сезону и да о спремности своје топлотне опреме и обезбеђењу енергената за наредну грејну сезону обавести крајње купце преко средстава јавног информисања;

7. сачини програм инвестиционог одржавања своје топлотне опреме у оквиру пословног плана Предузећа за наредну грејну сезону, а у зависности од расположивих финансијских средстава за ту намену;

8. у оквиру текућег одржавања своје топлотне опреме и рада техничке службе, на пословима мерења обезбеди редовне прегледе, сервисирање и баждарење свих мерних уређаја и мерних инструмената које користи и одржава Предузеће;

9. врши очитавање утрошене топлотне енергије на заједничком мерилу топлоте у прикључној подстаници, гранским мерилима топлоте у подстаници зграде, односно помоћним гранским мерилима у помоћној топлотној подстаници и врши контролна мерења у току грејне сезоне;

10. организује дежурну службу за пријем рекламација и благовремено интервенисање у случају кварова на својој опреми и по рекламацијама крајњих купаца;

11. изврши обуставу испоруке топлотне енергије крајњем купцу, у складу са овом Одлуком;

12. преко средстава јавног информисања обавештава крајње купце о стању дистрибутивне мреже и плановима развоја исте, укупној потрошњи и динамици потрошње топлотне енергије, ценама и променама цене топлотне енергије и услуга, о разлозима и трајању привремених прекида испоруке топлотне енергије и другим елементима од интереса за купце;

13. прикључује објекте на систем даљинског грејања у складу са законом, овом одлуком и Правилима;

14. трајно чува расположиву комплетну техничку документацију о изведеном стању делова система даљинског грејања из члана 11. тач. 1. до 4. ове одлуке;

15. у случају излива грејног флуида у топлотној подстаници или других кварова на уређајима и опреми у топлотној подстаници због којих рад топлотне подстанице није могућ или није безбедан, искључи топлотну подстаницу са система даљинског грејања, док се квар не отклони;

16. по захтеву органа управљања зградом, обезбеди температуре у просторијама различите од пројектних уколико за то постоје техничке могућности;

17. пропагира и стимулише мере за повећање енергетске ефикасности у циљу рационалније потрошње топлотне енергије од стране купаца и пружа подршку органима управљања зградом приликом енергетске санације објеката.

Члан 53.

Предузеће има право да:

- врши потребна проверавања опреме и уређаја у топлотним подстаницама;

- наплати накнаду штете од крајњег купца у случају да је неисправна топлотна опрема крајњег купца изазвала штету на топлотној опреми Предузећа;

- захтева од комуналног инспектора да забрани извођење свих радова у околини топлотне опреме Предузећа, који су у супротности са законом, овом одлуком и техничким условима и другим прописима или без одобрења Предузећа;

- захтева од комуналног инспектора да забрани садњу дрвећа и другог растиња на земљишту изнад, испод или на непрописној удаљености од топлотних извора, дистрибутивне мреже са прикључцима и топлотних подстаница.

Члан 54.

Крајњи купац је у обавези да:

1. прикључење своје топлотне опреме на дистрибутивну мрежу изврши на основу издатих услова за пројектовање и прикључење Предузећа, одобрене пројектне документације и издатог решења о одобрењу прикључења;

2. обезбеди о сопственом трошку овлашћеног извођача радова за изградњу прикључка (уколико је потребан), топлотне подстанице (уколико иста не постоји) и уградњу кућне инсталације за свој објекат;

3. изврши прецизно означавање у топлотној подстаници свог објекта, као и да у просторији топлотне подстанице свог објекта видно истакне радну документацију са шемама опреме у подстаници и изврши урегулисавање кућне инсталације у свом објекту;

4. у случају прикључења своје нове зграде/објекта на систем даљинског грејања, обезбеди грађевинску дозволу, технички пријем и употребну дозволу за своју зграду/објекат и прикључак за зграду, као и пројекат изведеног објекта, уколико се изведено стање разликује од претходне пројектне документације;

5. у случају прикључења своје зграде/објекта, изграђене без кућне инсталације (или дела кућне инсталације) и/или топлотне подстанице и/или прикључка за зграду/објекат на систем даљинског грејања, обезбеди решење о одобрењу за извођење радова на кућним инсталацијама у згради/објекту и прикључка за зграду/објекат, технички пријем и употребну дозволу у свему према важећим прописима;

6. закључи са Предузећем уговор о привременој испоруци топлотне енергије за пробни рад кућне инсталације свог објекта или дела кућне инсталације и/или топлотне подстанице зграде и/или прикључка за свој објекат, а после пробног рада закључи уговор о снабдевању и да исте поштује;

7. са Предузећем закључи уговор о преузимању прикључка за зграду/објекат и/или прикључне подстанице зграде и/или просторије у којој се налази топлотна подстаница;

8. кућну инсталацију (унутрашњу и спољашњу) користи и одржава под условима, на начин и за намене предвиђене законом, овом одлуком и уговором о снабдевању;

9. топлотну енергију користи под условима, на начин и за намене предвиђене законом, овом одлуком и уговором о снабдевању;

10. овлашћеним лицима Предузећа омогући приступ топлотној подстаници, односно мерилима топлоте и прикључку, ради очитавања, провере исправности, отклањања кварова и замене и одржавања опреме;

11. одржава простор и приступ до просторија где се налази топлотна подстаница из које се топлотом снабдева објекат крајњег купца;

12. у сагласности са Предузећем изведе све потребне радове на отклањању недостатака у

подстаници зграде/објекта из које се топлотно снабдева објекат купца и својој кућној инсталацији за наредну грејну сезону;

13. омогућава вршење контролних мерења од стране Предузећа у току грејне сезоне, као и приступ овлашћеним лицима Предузећа ради обуставе испоруке топлотне енергије и искључења са дистрибутивног система;

14. прати обавештења Предузећа, преко средстава јавног информисања, о прекидима у испоруци топлотне енергије, о стању топлотне опреме Предузећа и плановима развоја на истој, укупној потрошњи и динамици потрошње топлотне енергије, ценама и променама цене топлотне енергије и услуга и другим елементима од интереса за купце, а све према овој одлуци;

15. обавести Предузеће о кваровима на кућној инсталацији;

16. одговара за штету начињену Предузећу због својих интервенција у топлотној подстаници и/или на кућној инсталацији;

17. омогући Предузећу да у прикључној подстаници изврши уградњу уређаја за даљински пренос података о радном стању прикључне подстанице или топлотне опреме крајњег купца и то без одштетног захтева за уградњу уређаја;

18. дозволи прикључење топлотне опреме и других крајњих купаца на прикључак за своју зграду/објекат, ако постоје технички услови Предузећа за прикључење других крајњих купаца на предметни прикључак;

19. редовно плаћа цену снабдевања топлотном енергијом.

Члан 55.

Крајњем купцу није дозвољено да:

1. без писане сагласности Предузећа прикључује или искључује своју кућну инсталацију или делове кућне инсталације из система даљинског грејања;

2. без писане сагласности Предузећа празни и пуни носиоце топлоте кућне инсталације;

3. без писане сагласности Предузећа скида, поставља или мења грејна тела у свом објекту;

4. користи кућне инсталације за уземљење електричних инсталација и уређаја;

5. мења постављене протоке и температуре на опреми у топлотној подстаници;

6. мења параметре подешавања опреме у топлотној подстаници;

7. приступа деловима мерила топлоте или пломбама на мерилима топлоте у топлотној подстаници или на кућној инсталацији;

8. без писане сагласности Предузећа изводи радове на кућној инсталацији;

9. мења подешене протоке на кућној инсталацији без сагласности органа управљања зградом.

Члан 56.

Крајњи купац има право:

- да изврши избор овлашћеног привредног друштва или предузетника у циљу одржавања кућних инсталација;

- да рекламира количину топлотне енергије коју му Предузеће испоручује, рачун за услуге испоруке топлотне енергије и друге услуге које му пружа Предузеће.

Члан 57.

Предузеће је дужно да обезбеди крајњим купцима топлотне енергије законом прописане услове који омогућавају брз и ефикасан контакт са Предузећем у вези са питањима и проблемима који се односе на прикључење на дистрибутивни систем грејања, квалитет и коришћење услуга.

Предузеће је дужно да организује информациони сервис за телефонску комуникацију са крајњим купцима топлотне енергије.

Информациони сервис ради у периоду од 6,00 до 20,00 часова, а суботом, недељом и празником од 7,00 до 20,00 часова у грејној сезони, а расположиви бројеви телефона се објављују у локалним медијима и на интернет страници Предузећа.

Предузеће и крајњи купци су дужни да се узајамно информишу о неисправностима које примете на својој топлотној опреми, а које би могле утицати на нормалан рад топлотне опреме Предузећа и крајњег купца.

Крајњи купци могу континуирано у току године достављати питања, примедбе и предлоге Предузећу, преко интернет странице Предузећа или писаним путем, преко писарнице Предузећа.

Предузеће је дужно да на достављена питања, примедбе и предлоге одговори у року од осам дана.

Члан 58.

Предузеће је дужно да једном годишње у децембру месецу спроведе поступак изјашњавања крајњих купаца топлотне енергије о квалитету пружања услуга у трајању од 30 дана и да извештај

о резултатима изјашњавања достави органу градске управе надлежном за комуналне послове у року од 15 дана од окончаног изјашњавања.

Орган градске управе надлежан за комуналне послове са достављеним извештајем о резултатима изјашњавања поступиће на начин прописан законом којим је регулисано обављање комуналних делатности.

## XI.РЕКЛАМАЦИЈЕ СНАБДЕВАЊА ТОПЛОТНОМ ЕНЕРГИЈОМ

Члан 59.

Крајњи купац топлотне енергије може рекламирати количину топлотне енергије коју му Предузеће испоручује, рачун за услуге испоруке топлотне енергије и друге услуге које му пружа Предузеће.

Предузеће је дужно да на месту на коме се врши плаћање услуге снабдевања топлотном енергијом видно истакне обавештење о начину и месту пријема рекламација.

Предузеће је дужно да у својим пословним просторијама обезбеди присуство лица овлашћеног за пријем рекламација у току радног времена.

Члан 60.

Крајњи купац рекламацију може поднети на начин прописан посебним законом.

Предузеће води евиденцију поднетих рекламација на начин прописан посебним законом.

Рекламације решава Комисија за решавање рекламација купаца, коју оснива Предузеће у складу са посебним законом.

Предузеће је дужно да о рекламацији одлучи без одлагања, а најкасније у року од осам дана од пријема рекламације и да о одговору на рекламацију писаним или електронским путем обавести крајњег купца. Одговор на рекламацију има садржину прописану посебним законом.

Члан 61.

Предузеће је дужно да за рекламације техничке природе обави увид по рекламацији одмах по пријему рекламације а најкасније у року од 48 часова.

Увид по рекламацији се обавезно записнички евидентира и приступа се одмах уклањању насталих недостатака, ако техничке могућности то дозвољавају.

Уколико крајњи купац, по достављеној рекламацији, не омогући Предузећу увид по рекламацији у року од 48 часова, сматраће се да је одустао од рекламације.

Члан 62.

Крајњи купац топлотне енергије може вршити рекламацију квалитета грејања у свом објекту, уколико је у било којој просторији објекта температура нижа од прописане са дозвољеним одступањем.

У случају из става 1. овог члана, крајњи купац топлотне енергије обавештава правно лице односно предузетника који је одговоран за одржавање кућне инсталације крајњег купца.

У случају из става 2. овог члана, правно лице односно предузетник који је одговоран за одржавање кућне инсталације крајњег купца, може извршити мерење температуре у просторијама крајњег купца и, уколико утврди своју одговорност за поремећај у грејању, изврши неопходне радње на отклањању поремећаја, као и да изврши надокнаду трошкова крајњем купцу проузрокованих поремећајем.

Ако крајњи купац није закључио уговор са правним лицем односно предузетником за одржавање кућне инсталације или је уговор о одржавању кућне инсталације закључио са Предузећем, рекламацију из става 1. овог члана доставља Предузећу.

Члан 63.

Уколико правно лице односно предузетник који је одговоран за одржавање кућне инсталације крајњег купца процени да за поремећај у грејању постоји и одговорност Предузећа, обраћа се Предузећу и захтева присуство представника Предузећа приликом мерења температуре у просторијама крајњег купца топлотне енергије, којом приликом се процењује и степен одговорности за настали поремећај у грејању.

На писани захтев правног лица односно предузетника који је одговоран за одржавање кућне инсталације крајњег купца, Предузеће је дужно да у присуству представника правног лица односно предузетника који је одговоран за одржавање кућне инсталације крајњег купца, у року од 24 сата, изврши мерење температуре у објекту крајњег купца топлотне енергије, уколико је спољна температура нижа од 5°C, или првог дана када се испуни услов спољне температуре, и о измереним температурама сачини записник.

Мерење се врши баждареним термометром у средини просторије, на висини од 1,2m.

Записник се ради у потребном броју примерака и садржи податке о стану, односно

пословном простору, крајњем купцу, правном лицу односно предузетнику, који је одговоран за одржавање кућне инсталације крајњег купца, спољним температурама, температурама у просторијама, условима под којима се мери температура, додатним изворима грејања, времену и датуму мерења, процену степена одговорности за настали поремећај у грејању, и по потреби и важније напомене, као и све примедбе на поступак извршеног мерења, на сам записник о мерењу и на процену степена одговорности за настали поремећај у грејању. Примедбе могу изнети представник крајњег купца топлотне енергије, представник правног лица односно предузетника, који је одговоран за одржавање кућне инсталације купца и представник Предузећа који потписују записник.

Примерак записника се уручује крајњем купцу топлотне енергије или представнику крајњег купца и представнику правног лица односно предузетника, који је одговоран за одржавање кућне инсталације купца.

Комисија за решавање рекламација купаца, на основу записника из става 4. овог члана доноси одлуку о основаности рекламације и о томе обавештава крајњег купца.

Уколико је процењено да је квалитет грејања нарушен због поремећаја у раду дистрибутивног система или недостатака у топлотној опреми за коју је одговорно Предузеће или због било ког другог разлога за који је одговорно Предузеће, Предузеће је дужно да без одлагања приступи отклањању узрока рекламације.

Члан 64.

Ако крајњи купац поднесе рекламацију квалитета грејања у свом објекту Предузећу у смислу члана 62. става 4. ове одлуке, Предузеће ће спровести поступак по рекламацији у смислу члана 63. став 2. - 7. ове одлуке.

Уколико је крајњи купац уговорио одржавање кућне инсталације са Предузећем, Предузеће је правно лице одговорно за одржавање кућне инсталације у процедури рекламације квалитета грејања.

Члан 65.

Уколико је узрок рекламације настао због недостатака на кућној инсталацији крајњег купца, рекламација није оправдана, а недостатак је дужан да отклони крајњи купац.

Уколико је узрок рекламације настао због недостатака на деловима технолошке целине система даљинског грејања које одржава Предузеће, рекламација је оправдана, а недостатак је дужно да отклони Предузеће.

Уколико је узрок рекламације настао због недостатака на деловима подстанице зграде коју одржава Предузеће, али који нису поправљени или замењени јер орган управљања зградом није благовремено донео одговарајућу одлуку, рекламација није оправдана.

## XII. МЕРЕЊЕ ИСПОРУЧЕНЕ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ

Члан 66.

Количина топлотне енергије испоручене за објекат крајњих купаца мери се на мерном месту, односно на месту испоруке (предаје) топлотне енергије.

Измерена количина испоручене топлотне енергије изражава се у кWh.

Мерење количине испоручене топлотне енергије у топлотној подстаници врши Предузеће.

Члан 67.

Предузеће је дужно да заједничка мерила топлоте одржава и врши периодични преглед исправности, у складу са важећим прописима.

Мерила топлоте из става 1. овог члана морају имати важећи жиг и уверење о оверавању мерила у складу са важећим прописима.

Технички услови за уградњу и карактеристике уређаја из става 1. овог члана прописују се Правилима.

Члан 68.

Ако Предузеће није могло очитати заједничко мерило топлоте, гранско мерило или помоћно гранско мерило топлоте из разлога за које је одговоран крајњи купац, Предузеће ће обрачунати испоручену количину топлотне енергије на основу прорачунате количине топлотне енергије.

Прорачуната количина испоручене топлотне енергије одређује се на основу потрошње у упоредном месечном обрачунском периоду, а у складу са Правилима.

Упоредни месечни обрачунски период је месечни период у којем је заједничко мерило топлоте, гранско мерило или помоћно гранско мерило топлоте било исправно и у ком су постојали слични услови преузимања топлоте.

Упоредни месечни обрачунски период одређује Предузеће.

Када је заједничко мерило топлоте, гранско мерило или помоћно гранско мерило топлоте у квару, а врши се испорука топлотне енергије, Предузеће ће обрачунати испоручену количину топлоте на основу прорачунате количине топлоте, у складу са ставом 2, 3. и 4. овог члана.

Члан 69.

Очитавање мерила топлоте за испоручену количину топлотне енергије за грејање врши се једном месечно током грејне сезоне у периоду од 1. до 5. у месецу, као и приликом промена цена топлотне енергије.

Очитавање мерила топлоте из става 1. овог члана врши се према распореду који одређује Предузеће.

О распореду очитавања из става 2. овог члана Предузеће обавештава крајње купце непосредно или преко средстава јавног информисања.

Крајњи купац или орган управљања зградом имају право да присуствују очитавању мерила топлоте у случају када се очитавање врши непосредно у топлотној подстаници.

Очитавање измерене количине испоручене топлотне енергије у топлотној подстаници врши Предузеће, без накнаде.

Члан 70.

Крајњи купци који се снабдевају топлотном енергијом преко заједничког мерила топлоте, гранског мерила или помоћног гранског мерила топлоте у зградама које су већ прикључене на систем даљинског грејања, у циљу регистровања сопствене потрошње топлотне енергије на кућним инсталацијама, могу уградити сопствена мерила топлоте или делитеље трошкова.

Крајњи купци из претходног става који су уградили сопствена мерила топлоте или делитеље трошкова, ради обезбеђивања услова за регулацију преузете топлотне енергије, односно уштеду енергије, морају уградити уређаје за контролисану регулацију на сваком појединачном грејном телу или деловима кућне инсталације.

Технички услови за уградњу и карактеристике уређаја из става 1. и става 2. овог члана прописују се Правилима.

У зградама које су већ прикључене на систем даљинског грејања, сопствена мерила топлоте на кућним инсталацијама, односно делитељи трошкова могу се уградити искључиво према техничким условима Предузећа, који се издају на захтев крајњих купаца или органа управљања зградом.

Уређаји из става 1. овог члана представљају опрему крајњег купца, који је дужан да их одржава.

Трошкове уградње, одржавања и очитавања уређаја из става 1. овог члана сноси крајњи купац.

Члан 71.

У новим зградама које се прикључују на систем даљинског грејања, у циљу регистровања сопствене потрошње топлотне енергије за сваки појединачни део зграде, морају се уградити сопствена мерила топлоте на кућним инсталацијама, а ради обезбеђивања услова за регулацију преузете топлотне енергије, односно уштеду енергије, морају се уградити уређаји за контролисану регулацију за сваки појединачни део зграде.

Технички услови за уградњу и карактеристике уређаја из става 1. овог члана прописују се Правилима.

Трошкове уградње уређаја из става 1. овог члана сноси инвеститор.

Члан 72.

Послове очитавања сопствених мерила топлоте и утврђивања удела сваког крајњег купца у укупно испорученој топлотној енергији на предајном месту за зграду/објекат, односно расподеле топлотне енергије, врши Предузеће и то најкасније почев од 01.10.2020.г, у зградама/објектима у којима нема уграђених делитеља трошкова.

Трошкове очитавања и расподеле топлотне енергије према сопственим мерилима топлоте из става 1. овог члана сноси крајњи купац у складу са Методологијом из члана 75. ове одлуке.

Предузеће је дужно да послове из става 1. овог члана обавља за све зграде/објекте које се прикључе на дистрибутивни систем после ступања на снагу ове одлуке, а после 01.10.2020.г. и за зграде/објекте чији орган управљања поднесе писани захтев донет на основу одлуке крајњих купаца у складу са прописима о становању и одржавању зграда, којим захтева да наведене послове обавља Предузеће и у којима су крајњи купци раскинули уговоре закључене са другим привредним друштвом или предузетником о обављању послова одржавања и очитавања сопствених мерила.

Послове из става 1. овог члана за зграде/објекте које не поднесу захтев у смислу става 3. овог члана, у којима су крајњи купци

закључили уговор о обављању наведених послова са другим привредним друштвом или предузетником до ступања на снагу ове одлуке, обављаће и даље привредна друштва или предузетници са којима су закључени наведени уговори.

Послове очитавања сопствених мерила топлоте и утврђивања удела сваког крајњег купца у укупно испорученој топлотној енергији на предајном месту за зграду/објекат може обављати само једно привредно друштво или предузетник за све крајње купце у независној згради/објекту, на основу одлуке крајњих купаца у складу са прописима о становању и одржавању зграда, осим зграда/објеката у којима ове послове обавља Предузеће, на основу одредби ове одлуке. Крајњим купцима који немају закључен уговор са привредним друштвом или предузетником за очитавање и утврђивање удела сваког крајњег купца у укупно испорученој топлотној енергији на предајном месту за зграду/објекат, расподела топлотне енергије вршиће се на начин као и за крајње купце који немају уграђена сопствена мерила.

Привредно друштво или предузетник из става 4. овог члана дужно је да очитава стања на сопственим мерилима топлоте у периоду од прва три узастопна дана у месецу за претходни месец.

Привредно друштво или предузетник из става 4. овог члана дужно је да врши расподелу топлотне енергије према деловнику трошкова или правилима о расподели топлотне енергије из ове одлуке и да доставља податке Предузећу о извршеној расподели топлотне енергије, најкасније у року од три дана од дана последњег очитавања стања на сопственим мерилима топлоте.

Ако привредно друштво или предузетник из става 4. овог члана не достави податке о стању очитаном на сопственим мерилима топлоте на крају периода за који се издаје месечни рачун или у току целе грејне сезоне, расподела топлотне енергије за све крајње купце за које нису достављени подаци извршиће се као за крајње купце који немају уграђена сопствена мерила топлоте, према правилима прописаним овом одлуком, за период од последњег очитавања, односно за целу грејну сезону.

Ако крајњи купац није доставио уговор из става 4. овог члана Предузећу до краја месеца за који се издаје рачун, расподела топлотне енергије за овог крајњег купца извршиће се као за крајњег купца који нема уграђено сопствено мерило топлоте, према правилима прописаним овом одлуком, за период од последњег очитавања, односно за целу грејну сезону.

Члан 73.

Предузеће објављује листу привредних друштава или предузетника који обављају послове уградње, одржавања и очитавања делитеља трошкова на кућним инсталацијама у објектима који су већ прикључени на даљински систем грејања, као и послове очитавања ових уређаја и утврђивања удела сваког појединачног купца у укупно испорученој топлотној енергији на месту предаје топлотне енергије за зграду/објекат.

Привредно друштво или предузетник из става 1. овог члана обавезан је да угради на кућне инсталације у објекте који су већ прикључени на даљински систем грејања делитеље трошкова и другу опрему која се може слободно набавити на тржишту Републике Србије и којима Предузеће може слободно приступити у циљу даљинског очитавања истих.

Привредно друштво или предузетник из става 1. овог члана дужан је да, пре уградње делитеља трошкова и друге опреме из става 2. овог члана, достави органу управљања зградом писану изјаву којом потврђује да се делитељи трошкова и друга опрема могу слободно набавити на тржишту Републике Србије и да се њима може слободно приступити у циљу даљинског очитавања истих, а орган управљања зградом је дужан да примерак ове изјаве достави Предузећу у року од три дана од добијања ове писане изјаве.

Члан 74.

Предузеће и орган управљања објектом имају, поред периодичних прегледа исправности заједничких мерила топлоте, гранских мерила или помоћних гранских мерило топлоте, право да изврше ванредни преглед исправности ових мерила топлоте, у складу са прописима.

Уколико ванредни преглед исправности мерила топлоте захтева орган управљања објектом, а приликом прегледа исправности мерила топлоте се установи недозвољено одступање мерења, трошкове сноси Предузеће.

Уколико ванредни преглед исправности мерила топлоте захтева орган управљања објектом, а приликом прегледа исправности мерила топлоте се не установи недозвољено одступање мерења, Предузеће ће наплатити трошкове ванредног прегледа исправности мерила топлоте од органа управљања објектом.

Уколико ванредни преглед исправности мерила топлоте покаже недозвољено одступање, сматра се да је мерило топлоте у квару, па се за временски период од иницирања прегледа обрачунава количина испоручене топлоте као да је заједничко мерило, гранско мерило или помоћно гранско мерило топлоте, неисправно.

## XIII. ЦЕНЕ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ

Члан 75.

Предузеће утврђује цену снабдевања топлотном енергијом за крајњег купца, уз претходну сагласност Скупштине града Чачка.

Цена из става 1. овог члана утврђује се на основу уредбе којом је одређена Методологија за одређивање цене снабдевања крајњег купца топлотном енергијом, коју доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Методологија).

Поступак одређивања цена, промена цена и процедура за подношење и одобравање цена снабдевања топлотном енергијом спроводи се у складу са Методологијом.

Одлука о ценама из става 1. овог члана објављује се у "Службеном листу града Чачка".

Члан 76.

Град Чачак може својом одлуком одредити категорије крајњих купаца топлотне енергије која плаћају субвенционирану цену снабдевања топлотном енергијом, као лица која имају статус угроженог купца топлотне енергије.

Одлуком из става 1. овог члана прописују се критеријуми, услови, поступак за утврђивање статуса угроженог купца топлотне енергије, извор и начин обезбеђивања средстава за снабдевање одређеном количином топлотне енергије под посебним условима, начин вођења евиденције угрожених купаца и друго.

Организациона јединица градске управе надлежна за друштвене делатности, поступајући по захтеву купца топлотне енергије, решењем утврђује да ли ово лице има статус угроженог купца топлотне енергије, на основу одлуке из става 2. овог члана.

У случају прописаном ставом 1. овог члана одлуке, град Чачак је дужан да Предузећу достави списак и податке о лицима која имају статус угроженог купца топлотне енергије са укупно исказаним износом субвенција, до септембра текуће године за наредну годину, као и да надокнади субвенционирани део цене Предузећу, у периоду од 30 дана од дана извршења комуналне услуге.

## XIV. ОБРАЧУН ТРОШКОВА ЗА ИСПОРУЧЕНУ ТОПЛОТНУ ЕНЕРГИЈУ

Члан 77.

Крајњи купац је дужан да Предузећу плаћа цену снабдевања топлотном енергијом, обрачунату на основу јединичних цена утврђених у складу са Методологијом, на основу рачуна које Предузеће доставља једном месечно, са роком плаћања наведеним у рачуну.

Обавеза плаћања састоји се из обавезе плаћања фиксног дела обрачуна током целе године (свих 12 месеци) и обавезе плаћања варијабилног дела обрачуна у периоду коришћења топлотне енергије (7 месеци).

Предузеће је дужно да једном месечно уз рачун или на рачуну за испоручену топлотну енергију информише крајњег купца о: количини топлотне енергије коју је купац преузео током претходног месеца, ценама по елементима за обрачун, као и о другим подацима који могу бити од значаја за рационално коришћење топлотне енергије, у складу са важећим прописима.

Обрачун се врши за обрачунски период од 01. августа текуће године до 31. јула наредне године.

Накнада по рачуну за извршене услуге крајњим купцима топлотне енергије плаћа се према утврђеној цени за врсте извршених услуга и одређена је уговором о извршеним услугама и Ценовником услуга који доноси Надзорни одбор Предузећа.

Члан 78.

Цена снабдевања топлотном енергијом садржи фиксни део који се плаћа током целе године и варијабилни део који се плаћа у периоду коришћења топлотне енергије.

Предузеће одређује цену за снабдевање топлотном енергијом на основу тарифних елемената прописаних Методологијом. Тарифни елементи површина грејаног простора или инсталисана снага грејаног простора и очитавање и расподела испоручене топлотне енергије служе за обрачун фиксног дела цене, а тарифни елемент испоручена количина топлоте за обрачун варијабилног дела цене.

Предузеће одређује и израчунава тарифе за сваки од тарифних елемената на начин прописан Методологијом.

Крајњи купци се, за потребе одређивања цене снабдевања топлотном енергијом, деле на две тарифне групе: крајње купце који се снабдевају топлотном енергијом за загревање станова (тарифна група „стамбени простор“) и крајње купце који се снабдевају топлотном енергијом за загревање пословног простора (тарифна група „пословни простор“).

Коефицијенат за израчунавање тарифа „ЕНЕРГИЈА“, „ПОВРШИНА“ и „ИНСТАЛИСАНА СНАГА“ за тарифну групу „пословни простор“ одређује се одлуком о утврђивању цена снабдевања топлотном енергијом за крајњег купца.

За потребе одређивања цене снабдевања топлотном енергијом и израчунавање тарифе „ИНСТАЛИСАНА СНАГА“, инсталисана снага грејног простора израчунаваће се на основу прикључне снаге грејног простора.

Члан 79.

Тарифни елемент површина грејаног простора или инсталисана снага за крајње купце у стамбеним зградама или стамбеним деловима стамбено - пословних објеката, као и за крајње купце у пословним објектима или пословним деловима стамбено-пословних објеката, који се снабдевају топлотном енергијом са једног заједничког мерила топлоте, једног гранског мерила или помоћног гранског мерила топлоте, обрачунавају се:

1. према грејној површини стана или пословног простора, или

2. према прикључној снази свих грејних тела у стану или пословном простору.

Предузеће врши обрачун тарифног елемента из става 1. овог члана према прикључној снази свих грејних тела када располаже подацима о инсталисаној снази грејног простора, а када Предузеће овим подацима не располаже, обрачун се врши према грејној површини простора.

На захтев органа управљања објектом Предузеће ће вршити расподелу трошкова из става 1. овог члана према прикључној снази свих грејних тела у стану или пословном простору.

У случају из става 3. овог члана, орган управљања зградом дужан је да достави Предузећу деловник трошкова са подацима о прикључној снази свих грејних тела у становима или пословним просторима у згради и дефинисаним начином обрачуна тарифног елемента из става 1. овог члана, донет на начин прописан овом одлуком.

Тарифни елемент из става 1. овог члана обрачунава се на исти начин за све крајње купце који се снабдевају преко заједничке топлотне подстанице на коју није уграђено ниједно гранско мерило.

Члан 80.

У случају раскида уговора о снабдевању, крајњи купац, чија се топлотна опрема налази у зградама без степенишног развода и са степенишним разводом, има обавезу плаћања 30% од фиксног дела обрачуна и припадајућег дела заједничке потрошње на заједничком мерилу топлоте.

## XV. РАСПОДЕЛА УТРОШЕНЕ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ

Члан 81.

1. Ако се са једне топлотне подстанице топлотом снабдева више крајњих купаца, количина испоручене топлотне енергије за крајњег купца, утврђује се расподелом испоручене количине топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте у заједничкој топлотној подстаници, гранском мерилу или помоћном гранском мерилу топлоте.

Расподела испоручене топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте, гранском мерилу или помоћном гранском мерилу топлоте, врши се:

- према деловнику трошкова, или

- према начину расподеле Предузећа дефинисаном овом одлуком, када деловник трошкова није достављен Предузећу.

2. За индивидуалне топлотне подстанице из којих се топлотом снабдева један крајњи купац, количина испоручене топлотне енергије за крајњег купца обрачунава се према испорученој количини топлотне енергије очитаној на мерилу топлоте у индивидуалној топлотној подстаници крајњег купца.

Члан 82.

Орган управљања зградом доноси деловник трошкова за сваку заједничку топлотну подстаницу из којих се топлотом снабдева више крајњих купаца, а у којој није уграђено ниједно гранско мерило топлоте, као и за сваки независни топлотни крак у заједничкој топлотној подстаници на коме је уграђено гранско мерило у заједничкој топлотној подстаници, односно за сваку помоћну топлотну подстаницу у којој је уграђено помоћно гранско мерило која се топлотом снабдева са заједничке топлотне подстанице. Деловник трошкова мора потписати најмање 2/3 крајњих купаца у згради.

Деловником трошкова из става 1. овог члана може се предвидети да се укупно испоручена топлотна енергија, распоређује на крајње купце на следећи начин:

1. према очитаним вредностима на сопственим мерилима топлоте крајњих купаца, уграђеним испред независних објеката крајњих купаца на заједничком делу кућне инсталације;

2. према очитаном броју импулса на делитељима крајњих купаца, уграђеним на грејним телима крајњих купаца на сопственом делу кућне инсталације;

3.према очитаним вредностима на делитељима крајњих купаца уграђеним на заједничком делу кућне инсталације;

4. према прикљученој снази топлотне опреме објекта крајњег купца, или

5. према грејној површини објекта крајњег купца.

У случајевима из става 2. тач. 1, 2. и 3. овог члана, очитавање стања сопствених мерила топлоте, односно делитеља трошкова, врши се у исто време када се очитава стање на заједничком мерилу топлоте, гранском мерилу или помоћном гранском мерилу топлоте.

Орган управљања зградом дужан је да достави Предузећу деловник трошкова са подацима из члана 83. Одлуке и дефинисаном расподелом трошкова из става 2. овог члана.

Деловник трошкова важи на неодређено време.

Деловник трошкова се примењује приликом обрачуна трошкова за испоручену топлотну енергију за текући месец, ако је достављен до 5. дана у текућем месецу, а ако је достављен после овог датума, примењује се за расподелу потрошње за наредни месец.

Када орган управљања зградом донесе деловник трошкова, појединачни удео крајњих купаца у згради у трошковима испоручене топлотне енергије обрачунава се према условима одређеним у деловнику трошкова.

Уколико орган управљања зградом не достави деловник трошкова Предузећу у смислу става 4. овог члана, појединачни удео крајњих купаца у трошковима испоручене топлотне енергије обрачунава се на начин одређен овом одлуком.

Предузеће је дужно да, на захтев органа управљања зградом, изради предлог деловника трошкова.

Члан 83.

Деловник трошкова мора садржати податке о свим заједничким и сопственим деловима кућне инсталације зграде са заједничком топлотном подстаницом и заједничким мерилом топлоте, гранским мерилом или помоћним гранским мерилом топлоте (површину свих посебних делова зграде/објекта, изведену снагу топлотне опреме за сваког крајњег купца, имена власника наведених посебних делова зграде/објекта са свим подацима из важећег личног документа и важеће контакт податке за сваког крајњег купца), као и радни лист са дефинисаним начином расподеле испоручене топлотне енергије на месту испоруке топлотне енргије за купца.

Деловник трошкова потписују најмање две трећине крајњих купаца који се снабдевају топлотном енергијом преко заједничког мерила топлоте, гранског мерила или помоћног гранског мерила топлоте, као и управник зграде, који на крају деловника својим потписом и печатом стамбене заједнице потврђује да су деловник трошкова потписале најмање две трећине крајњих купаца купаца који се снабдевају топлотном енергијом преко заједничког мерила топлоте, гранског мерила или помоћног гранског мерила топлоте.

Члан 84.

Расподела трошкова за испоручену количину топлотне енергије очитану на заједничком мерилу у топлотној подстаници на појединачне крајње купце који се снабдевају преко заједничке топлотне подстанице у коју није уграђено ниједно гранско мерило нити је на исту прикључена помоћна подстаница, у случају када ниједан крајњи купац нема уграђено сопствено мерило или делитељ трошкова, као и случају када сви крајњи купци имају уграђено сопствено мерило, врши се на следећи начин:

1. Крајњи купци који имају заједничко мерило топлоте у топлотној подстаници, а немају сопствена мерила топлоте на кућној инсталацији или делитеље трошкова, плаћају испоручену топлотну енергију према стању очитаном на заједничком мерилу топлоте, с тим што се њихов појединачни удео у трошковима испоручене топлотне енергије одређује према уделу грејне површине стана или пословног простора појединачног купца у укупној грејној површини свих зграда/објеката прикључених на заједничку топлотну подстаницу;

2. Крајњи купци који имају сопствено мерило топлоте на кућној инсталацији плаћају испоручену топлотну енергију према стању очитаном на сопственом мерилу топлоте и уделу у заједничкој потрошњи, који се утврђује на начин одређен у ставу 3. и 4. овог члана.

Заједничка потрошња топлотне енергије топлотне подстанице у којој нема гранских мерила нити помоћних гранских мерила и чији крајњи купци имају заједничко мерило топлоте, а немају сопствена мерила топлоте на кућној инсталацији или делитеље трошкова, је потрошена количина топлотне енергије на кућној инсталацији у заједничкој својини свих власника посебних делова зграде/објекта, после заједничког мерила топлоте и одређује се на 20% од укупно измерене топлотне енергије на заједничком мерилу топлоте

за зграде без степенишног развода и 10% од укупно измерене топлотне енергије на заједничком мерилу топлоте за зграде са степенишним разводом.

Заједничка потрошња топлотне енергије топлотне подстанице у којој су сви крајњи купци уградили сопствена мерила топлоте на кућној инсталацији је разлика између измерене количине топлотне енергије на заједничком мерилу топлоте и суме измерених количина топлотне енергије на свим сопственим мерилима топлоте.

Удео крајњег купца у заједничкој потрошњи топлотне енергије топлотне подстанице одређује се према уделу грејне површине стана или пословног простора појединачног купца у укупној грејној површини свих објеката крајњих купаца који су прикључени на заједничку топлотну подстаницу.

Крајњи купац коме је обустављена испорука топлотне енергије дужан је да плаћа трошкове заједничке потрошње топлотне енергије заједничке топлотне подстанице одређене према уделу грејне површине свог објекта у укупној грејној површини свих објеката крајњих купаца који су прикључени на заједничку топлотну подстаницу.

У случају да је збир очитаних вредности испоручене топлотне енергије на сопственим мерилима топлоте већи од очитане вредности на заједничком мерилу топлоте, заједничка потрошња топлотне енергије се не обрачунава.

Члан 85.

Расподела испоручене количине топлотне енергије на појединачне крајње купце који се снабдевају преко заједничке топлотне подстанице на коју није уграђено ниједно гранско мерило нити помоћно гранско мерило, а поједини купци на кућној инсталацији имају постављена сопствена мерила на мање од 60% грејне површине објекта, врши се на следећи начин:

1. појединачни удео у укупној количини испоручене топлотне енергије за крајњег купца са уграђеним сопственим мерилом који је исправан и није искључен утврђује се очитавањем количине испоручене топлотне енергије на сопственом мерилу и додавањем удела овог крајњег купца у заједничкој потрошњи топлотне енергије, који се утврђује на начин прописан тачком 2;

2. удео крајњег купца у заједничкој потрошњи топлотне енергије топлотне подстанице утврђује се тако што се 20% од укупне количине испоручене топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте у топлотној подстаници помножи количником површине објекта крајњег купца и укупне грејне површине свих крајњих купаца на заједничком мерилу топлоте;

3. појединачни удео у укупној количини испоручене топлотне енергије за крајњег купца који нема уграђено сопствено мерило и није му обустављена испорука топлотне енергије или му је неисправно сопствено мерило утврђује се тако што се од 80% укупне количине испоручене топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте одузме укупна количина топлотне енергије очитана на свим сопственим мерилима, па се овако добијена количина топлотне енергије помножи количником површине објекта крајњег купца и укупне грејне површине свих крајњих купаца на заједничком мерилу;

4. крајњи купци којима је обустављена испорука топлотне енергије дужни су да плате трошкове заједничке потрошње топлотне енергије заједничке топлотне подстанице који се утврђују на начин одређен у тачки 2. овог члана.

Члан 86.

Расподела испоручене количине топлотне енергије на појединачне крајње купце који се снабдевају преко заједничке топлотне подстанице на коју није уграђено ниједно гранско мерило нити помоћно мерило, а поједини купци на кућној инсталацији имају постављена сопствена мерила на више од 60% грејне површине објекта, врши се на следећи начин:

1. појединачни удео у укупној количини испоручене топлотне енергије за крајњег купца са уграђеним сопственим мерилом који је исправан и није искључен утврђује се очитавањем количине испоручене топлотне енергије на сопственом мерилу и додавањем удела овог крајњег купца у заједничкој потрошњи топлотне енергије, који се утврђује на начин прописан тачком 2;

2. удео крајњег купца у заједничкој потрошњи топлотне енергије зграде утврђује се тако што се 10% од укупне количине испоручене топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте у топлотној подстаници помножи количником површине објекта крајњег купца и укупне грејне површине свих крајњих купаца на заједничком мерилу топлоте;

3. појединачни удео у укупној количини испоручене топлотне енергије за крајњег купца који нема уграђено сопствено мерило и није му обустављена испорука топлотне енергије или му је неисправно сопствено мерило утврђује се тако што се од 90% укупне количине испоручене топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте одузме укупна количина топлотне енергије очитана на свим сопственим мерилима, па се овако добијена количина топлотне енергије

помножи количником површине објекта крајњег купца и укупне грејне површине свих крајњих купаца на заједничком мерилу;

4. крајњи купци којима је обустављена испорука топлотне енергије дужни су да плате трошкове заједничке потрошње топлотне енергије заједничке топлотне подстанице који се утврђују на начин одређен у тачки 2. овог члана.

Члан 87.

Услов за прелазак на расподелу испоручене количине топлотне енергије на појединачне крајње купце применом делитеља трошкова је да су делитељи уграђени, исправни и у употреби у минимално 60% укупне грејне површине која се снабдева топлотном енергијом преко заједничке топлотне подстанице на коју није уграђено ниједно гранско мерило, ни помоћно гранско мерило.

Уколико због раскида уговора о снабдевању топлотном енергијом или других разлога делитељи нису уграђени, исправни и у употреби у минимално 60% укупне грејне површине која се снабдева топлотном енергијом преко заједничког мерила топлоте у заједничкој топлотној подстаници, обрачун трошкова за испоручену топлотну енергију вршиће се на начин прописан чланом 84. став 1. тачка 1. ове одлуке.

Члан 88.

Расподела испоручене количине топлотне енергије на појединачне крајње купце који се снабдевају преко заједничке топлотне подстанице на коју није уграђено ниједно гранско мерило, нити помоћно гранско мерило, у објектима са уграђеним делитељима у смислу члана 87. ове одлуке врши се на следећи начин:

1. појединачни удео у испорученој количини топлотне енергије за крајњег купца без уграђеног делитеља или крајњег купца који има неисправне делитеље, утврђује се множењем количине укупно испоручене топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте количником грејне површине његовог стана или пословног простора и укупне грејне површине свих крајњих купаца на заједничком мерилу топлоте, увећаним за корективни коефицијент који износи 1,9 за случај када су делитељи уграђени, исправни и у употреби код мање од 80% грејне површине и коефицијент који износи 2,2 за случај када су делитељи уграђени, исправни и у употреби код 80% или више укупне грејне површине свих крајњих купаца на заједничком мерилу топлоте;

2. укупна количина испоручене топлотне енергије за обрачун крајњим купцима са уграђеним делитељима који су исправни и у употреби добија се када се од укупне количине испоручене топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте одузме збир појединачних количина топлотне енергије обрачунатих на начин одређен у тачки 1. овог става;

3. расподела 80% количине испоручене топлотне енергије утврђене на начин одређен у тачки 2. овог става врши се према уделу потрошње објекта крајњег купца обрачунатом према делитељима трошкова;

4. расподела преосталих 20% количине испоручене топлотне енергије утврђене на начин одређен у тачки 2. овог става врши се према уделу грејне површине објекта крајњег купца у укупној грејној површини свих крајњих купаца на заједничком мерилу топлоте који имају уграђене делитеље или им је обустављена испорука топлотне енергије.

Крајњи купац коме је обустављена испорука топлотне енергије дужан је да плаћа трошкове за количину топлотне енергије утврђене на начин прописан ставом 1. тачка 4. овог члана, на име трошкова заједничке потрошње топлотне енергије заједничке топлотне подстанице.

Члан 89.

Расподела испоручене количине топлотне енергије на појединачне крајње купце који се снабдевају топлотном енергијом преко заједничке топлотне подстанице у коју није уграђено ниједно гранско мерило нити помоћно гранско мерило у објектима у којима неки купци који су власници минимално 60% грејне површине не рачунајући грејну површину крајњих купаца који имају уграђена сопствена мерила, имају уграђене делитеље на својој топлотној опреми, а неки од преосталих власника имају уграђена сопствена мерила на својој топлотној опреми, врши се на следећи начин:

1. појединачни удео у укупној количини испоручене топлотне енергије очитаној на заједничком мерилу за крајњег купца са уграђеним сопственим мерилом на топлотној опреми који је исправан и није искључен одређује се очитавањем количине испоручене топлотне енергије на уграђеним сопственим мерилима и додавањем удела овог крајњег купца у заједничкој потрошњи топлотне енергије, која се утврђује на начин прописан тачком 5;

2. појединачни удео у испорученој количини топлотне енергије за крајњег купца без уграђеног сопственог мерила или делитеља или крајњег купца који има неисправно сопствено мерило или делитељ, утврђује се множењем количине укупно испоручене топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте умањене

за збир појединачних удела за крајње купце са уграђеним сопственим мерилом на топлотној опреми утврђених на начин одређен тачком 1. овог става, количником грејне површине његовог стана или пословног простора и укупне грејне површине на заједничком мерилу топлоте умањене за грејну површину крајњих купаца са уграђеним сопственим мерилима, увећаним за корективни коефицијент који износи 1,9 за случај када су делитељи уграђени, исправни и у употреби код мање од 80% грејне површине и коефицијент који износи 2,2 за случај када су делитељи уграђени, исправни и у употреби код 80% или више укупне грејне површине свих крајњих купаца на заједничком мерилу топлоте;

3. укупна количина испоручене топлотне енергије за обрачун крајњим купцима са уграђеним делитељима који су исправни и у употреби добија се када се од укупне количине испоручене топлотне енергије очитане на заједничком мерилу топлоте одузме збир појединачних количина топлотне енергије обрачунатих на начин одређен у тачки 1. и 2. овог става;

4. расподела 80% количине испоручене топлотне енергије утврђене на начин одређен у тачки 3. овог става врши се према уделу потрошње стана или пословног простора обрачунатом према делитељима трошкова;

5. расподела преосталих 20% количине испоручене топлотне енергије утврђене на начин одређен у тачки 3. овог става врши се према уделу грејне површине стана или пословног простора појединачног крајњег купца у укупној грејној површини свих крајњих купаца на заједничком мерилу топлоте који имају уграђене делитеље, сопствена мерила или им је обустављена испорука топлотне енергије.

Крајњи купац коме је обустављена испорука топлотне енергије дужан је да плаћа трошкове за количину топлотне енергије утврђене на начин прописан ставом 1. тачка 5.овог члана, на име трошкова заједничке потрошње топлотне енергије топлотне подстанице.

Уколико у објектима описаним у ставу 1. овог члана крајњи купци немају уграђене делитеље на минимално 60% грејне површине објекта, не рачунајући грејну површину крајњих купаца који имају уграђена сопствена мерила, расподела испоручене топлотне енергије за купце са уграђеним делитељима, без уграђених делитеља или са неисправним сопственим мерилима или делитељима врши се на начин прописан чланом 84. став 1. тачка 1. ове одлуке.

Члан 90.

Ако је на заједничкој топлотној подстаници са заједничким мерилом топлоте прикључено више независних зграда у којима су уграђене независне помоћне топлотне подстанице са помоћним гранским мерилима, количина топлотне енергије испоручена свакој независној топлотној подстаници израчунава се тако што се количина испоручене топлоте очитана на помоћном гранском мерилу увећава за заједничку потрошњу топлотне енергије топлотних кракова од заједничког топлотног мерила до помоћних гранских мерила. Заједничка потрошња топлотне енергије топлотних кракова од заједничког топлотног мерила до помоћних гранских мерила утврђује се тако што се од укупно испоручене количине топлотне енергије независним зградама, очитане на заједничком мерилу топлоте, одузме количина топлоте очитана на помоћним гранским мерилима, па се овако добијена укупна заједничка потрошња расподели на сваку независну зграду сразмерно уделу испоручене количине топлотне енергије очитане на помоћном гранском мерилу у укупно испорученој количини топлотне енергије свим зградама очитане на заједничком мерилу топлоте.

У случају да је збир очитаних вредности испоручене топлотне енергије на помоћним гранским мерилима већи од очитане вредности на заједничком мерилу топлоте, заједничка потрошња топлотне енергије топлотних кракова се не обрачунава.

Ако је на заједничкој топлотној подстаници са заједничким мерилом топлоте прикључено више независних топлотних кракова од којих бар један има уграђено гранско мерило топлоте у заједничкој топлотној подстаници, количина топлотне енергије испоручена топлотном краку са гранским мерилом топлоте израчунава се само на основу очитане количине топлотне енергије на гранском мерилу топлоте, без увећања за заједничку потрошњу топлотне енергије наведену у ставу 1. овог члана.

За искључену помоћну топлотну подстаницу не врши се расподела заједничке потрошње топлотне енергије између заједничке топлотне подстанице и помоћних гранских мерила у помоћним топлотним подстаницама.

Начин расподеле испоручене топлотне енергије према члановима 84. - 89. ове одлуке је исти и за расподелу количине топлотне енергије испоручене независној помоћној топлотној подстаници из става 1. овог члана очитане на помоћном гранском мерилу у помоћној топлотној подстаници, односно исти за расподелу количине топлотне енергије испоручене независном

топлотном краку из става 2. овог члана очитане на гранском мерилу на независном топлотном краку у заједничкој топлотној подстаници.

Члан 91.

Крајњи купци који се снабдевају топлотном енергијом преко заједничке топлотне подстанице на коју није уграђено ниједно гранско мерило нити помоћно гранско мерило применом делитеља трошкова дужни су да закључе уговор са привредним друштвом или предузетником са листе из члана 73. ове одлуке.

Привредно друштво или предузетник из става 1. овог члана има обавезу да са крајњим купцима закључи уговор којим се дефинишу међусобна права и обавезе у погледу трошкова уградње, одржавања и очитавања делитеља топлоте, расподеле испоручене топлотне енергије, достављања података Предузећу, деловника трошкова, поступка у случају рекламације купца на расподелу топлотне енергије и слично.

Крајњи купци су дужни да Предузећу доставе уговор из става 1. овог члана до краја месеца за који Предузеће издаје рачун.

Привредно друштво или предузетник из става 1. овог члана дужно је да врши очитавање стања на делитељима трошкова у периоду од прва три узастопна дана у месецу за претходни месец.

Привредно друштво или предузетник из става 1. овог члана дужно је да врши расподелу испоручене топлотне енергије према деловнику трошкова или правилима о расподели топлотне енергије из ове одлуке и да доставља податке Предузећу о извршеној расподели, најкасније у року од три дана од дана последњег очитавања стања на делитељима трошкова.

Ако привредно друштво или предузетник из става 1. овог члана не достави податке о стању очитаном на делитељима трошкова у прописаном року, расподела топлотне енергије за све крајње купце за које нису достављени подаци извршиће се као за крајње купце који немају уграђене делитеље трошкова, према правилима прописаним овом одлуком, за период од последњег очитавања, односно за целу грејну сезону.

Ако крајњи купац не достави уговор из става 1. овог члана Предузећу до краја месеца за који се издаје рачун, расподела топлотне енергије за овог крајњег купца извршиће се као да није уградио делитељ трошкова, а према правилима прописаним овом одлуком, за период од последњег очитавања, односно за целу грејну сезону.“

## XVI. СЛУЧАЈЕВИ И УСЛОВИ ПОД КОЈИМА СЕ МОЖЕ ОБУСТАВИТИ ИСПОРУКА ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ

Члан 92.

Предузеће је обавезно да привремено искључи зграду/објекат са дистрибутивне мреже, прикључка или топлотне подстанице када крајњи купац или друго неовлашћено лице предузима било какве радње на кућној инсталацији, топлотној подстаници или дистрибутивној мрежи, или када су кућне инсталације неисправне тако да:

а) се угрожава функционисање дистрибутивне мреже, топлотне подстанице или кућне инсталације;

б) функционисање топлотне подстанице и/или кућне инсталације представља опасност по безбедност или здравље људи;

в) могу проузроковати штету на материјалним добрима или угрозити испоруку топлотне енергије другим купцима.

У случајевима из става 1. овог члана Предузеће је обавезно да искључи зграду/објекат, односно крајњег купца са система даљинског грејања и да о разлозима за искључење без одлагања, а најкасније у року од 24 сата, у писаној форми, обавести крајњег купца, односно орган управљања објектом и организациону јединицу градске управе за инспекцијске послове.

Члан 93.

Када власник зграде или дела зграде, или друго правно или физичко лице, самовољно или супротно одредбама ове одлуке прикључи зграду/објекат на постојећу дистрибутивну мрежу, прикључак, топлотну подстаницу или на кућну инсталацију, или користи топлотну енергију мимо издатих техничких услова, мимо мерних уређаја или мимо услова утврђеним уговором о снабдевању топлотном енергијом, комунални инспектор је дужан да спроведе поступак за искључење зграде/објекта са дистрибутивног система.

Члан 94.

Поступак за издавање налога о искључењу зграде/објекта из члана 93. ове одлуке комунални инспектор покреће по службеној дужности или на основу пријаве Предузећа, органа управљања зградом или другог правног или физичког лица.

Када пријаву из става 1. овог члана подноси Предузеће, дужно је да у пријави наведе податке о власнику зграде/објекта и доказе на основу којих је могуће утврдити или учинити вероватним да је зграда/објекат прикључен самовољно или супротно одредбама ове одлуке.

Када пријаву из става 1. овог члана подноси орган управљања зградом или друго правно или физичко лице, комунални инспектор утврђује да ли за зграду/објекат постоји одговарајућа документација за прикључење на постојећи дистрибутивни систем, прикључак, топлотну подстаницу или на кућну инсталацију, а о утврђеним доказима власник зграде/објекта има право да се изјасни.

Члан 95.

Комунални инспектор на основу свих чињеница утврђених у поступку, доноси решење.

Поступак за доношење решења из става 1. овог члана је хитан.

Жалба на решење из става 2. овог члана не одлаже извршење решења.

Трошкове извршења решења којим је наложено искључење зграде/објекта са дистрибутивног система сноси власник зграде/објекта који је прикључен на дистрибутивну мрежу, прикључак, топлотну подстаницу или на кућну инсталацију зграде/објекта супротно одредбама ове одлуке.

Члан 96.

Предузеће може привремено да искључи зграду/објекат са дистрибутивне мреже, прикључка или топлотне подстанице ако:

1. се појаве техничке и друге сметње на кућним инсталацијама које утичу на рад дистрибутивне мреже, топлотне подстанице или кућне инсталације;

2. крајњи купац или орган управљања зградом, без одобрења Предузећа, повећа прикључну снагу на топлотној подстаници, регистровану у бази података;

3. крајњи купац или орган управљања зградом запосленима Предузећа онемогућава улазак у просторију у којој је смештена топлотна подстаница ради одржавања и регулације, или очитавања мерила топлоте или водомера;

4. крајњи купац не одржава простор и приступ до просторија где се налази топлотна подстаница, и/или нису испуњени услови за безбедан рад у топлотној подстаници;

5. Предузеће не може утврдити власника зграде/објекта;

6. крајњи купац не измири своје текуће обавезе за испоручену топлотну енергију најкасније у року од два месеца од дана доспелости, под условом да је крајњи купац у писаном или електронском облику упозорен на обавезу по основу уговора, да је позван да измири заостале обавезе у року који не може бити краћи од 30 дана од дана достављања упозорења и да су задовољени технички услови из члана 99. став 3. тачка 2.

У случајевима из става 1. овог члана, Предузеће је дужно да претходно у писаној или електронској форми упозори крајњег купца на обавезе по основу уговора о снабдевању, позове га да испуни своје обавезе и обавести да ће га искључити са дистрибутивне мреже, прикључка или топлотне подстанице ако у остављеном року не поступи по упозорењу.

Ако крајњи купац не поступи по упозорењу из става 2. овог члана, Предузеће ће привремено искључити зграду/објекат са дистрибутивне мреже, прикључка или топлотне подстанице, и о томе без одлагања, а најкасније у року од 24 сата у писаној форми обавестити организациону јединицу градске управе за инспекцијске послове.

Ако крајњи купац оспори постојање или висину обавезе за пружене услуге и настави да уплаћује рачуне за текуће обавезе, Предузеће не може да га искључи са дистрибутивне мреже и да обустави снабдевање топлотном енергијом до окончања судског поступка покренутог по захтеву Предузећа чији је предмет оспоравана обавеза.

Предузеће може привремено да искључи зграду/објекат са дистрибутивне мреже, прикључка или топлотне подстанице у смислу става 1. овог члана, под условом да су испуњени и други посебни услови прописани посебним законом.

Члан 97.

У стамбеној, стамбено - пословној и пословној згради са више пословних простора, ако за то постоје разлози из члана 92. став 1. и члана 96. став 1. ове одлуке, Предузеће може појединачно да искључи део зграде, ако постоје технички услови из члана 99. став 3. тачка 2.

Члан 98.

По престанку разлога за искључење зграде/објекта са дистрибутивне мреже, прикључка или топлотне подстанице, Предузеће је дужно да у року два дана од дана пријема писаног захтева крајњег купца или органа управљања зградом настави са испоруком топлотне енергије.

Предузеће је дужно да најкасније у року од два дана од измирења дуга за снабдевање топлотном енергијом, ако је разлог привременог искључења са дистрибутивног система неизмирење рачуна за испоручену топлотну енергију, и плаћања прописане накнаде за поновно прикључење, настави снабдевање крајњег купца топлотном енергијом.

Трошкове поновног прикључења сноси крајњи купац.

У периоду привремене обуставе испоруке топлотне енергије у складу са чланом 92. и 96. ове одлуке, крајњи купац има обавезу плаћања цене за испоручену топлотну енергију у складу са чланом 80. ове одлуке.

Члан 99.

Крајњи купац има право да раскине уговор о снабдевању топлотном енергијом и да тражи обуставу испоруке топлотне енергије.

Захтев за раскид уговора о снабдевању топлотном енергијом и обуставу испоруке топлотне енергије из става 1. овог члана може се поднети Предузећу у писаној форми, у периоду од 1. маја до 1. септембра текуће године.

Предузеће ће прихватити раскид уговора о снабдевању и обуставити испоруку топлотне енергије ако су кумулативно испуњени следећи услови:

1. ако крајњи купац поднесе писани захтев из става 2. овог члана за раскид уговора и обуставу испоруке топлотне енергије за грејање стамбеног или пословног простора у целини и приложи доказ о власништву над предметним станом, односно пословним простором (препис листа непокретности катастра непокретности);

2. ако постоје технички услови за искључење објекта крајњег купца са дистрибутивне мреже и то:

а) ако у топлотној подстаници са заједничким мерилом топлоте или гранским мерилом топлоте, односно у помоћној топлотној подстаници са помоћним гранским мерилом постоје техничке могућности за искључење објекта крајњег купца у целини, односно ако крајњи купац има сопствену подстаницу зграде са сопственим мерилом топлоте;

б) ако у стамбеним, пословним и стамбено - пословним зградама постоји степенишни развод кућне инсталције, са уграђеним сопственим мерилима испред улаза у сваки стан, односно пословни простор;

3. ако се уз захтев достави писана изјава најмање две трећине крајњих купаца који се снабдевају са заједничког мерила топлоте у топлотној подстаници зграде, односно гранског мерила топлоте на заједничком топлотном краку или помоћног гранског мерила у помоћној топлотној подстаници да дају сагласност да подносилац захтева раскине уговор о снабдевању и да му се обустави испорука топлотне енергије, као и да прихватају услове расподеле заједничких губитака топлотне енергије у згради, односно топлотном краку и за удео грејне површине стана/пословног простора који се искључује, с тим да потписи на писаним изјавама морају бити оверени код надлежног јавног бележника, а уз сваку изјаву мора бити достављен доказ да је давалац изјаве власник посебног дела у згради (препис листа непокретности катастра непокретности);

4. ако се уз захтев достави писана изјава крајњих купаца чији објекти имају заједничку конструкцију са објектом крајњег купца који тражи раскид уговора да дају сагласност да подносилац захтева раскине уговор о снабдевању и да му се обустави испорука топлотне енергије, као и да прихватају услове расподеле заједничких губитака топлотне енергије и за удео грејне површине стана/пословног простора који се искључује, с тим да потписи на писаним изјавама морају бити оверени код надлежног јавног бележника, а уз сваку изјаву мора бити достављен доказ да је давалац изјаве власник посебног дела у згради (препис листа непокретности катастра непокретности);

5. ако крајњи купац измири све доспеле обавезе према Предузећу, или регулише доспеле обавезе према важећим процедурама Предузећа до дана искључења.

Члан 100.

Орган управљања зградом има право да раскине уговор о снабдевању топлотном енергијом и да тражи обуставу испоруке топлотне енергије за све крајње купце који су прикључени на заједничку топлотну подстаницу или за све крајње купце чија се топлотна енергија очитава на гранском мерилу топлоте или помоћном гранском мерилу.

Захтев за раскид уговора о снабдевању топлотном енергијом и обуставу испоруке топлотне енергије за све крајње купце из става 1. овог члана подноси се Предузећу у писаној форми, у периоду од 1. маја до 1. септембра текуће године.

Предузеће ће искључити крајње купце у целини у складу са ст. 1. и 2. овог члана под условима да:

1. орган управљања зграде поднесе писани захтев из става 2. овог члана за све крајње купце у складу са ставом 2. овог члана и писаним путем приложи сагласност свих крајњих купаца који се искључују о прихватању услова искључења и доказ о власништву над посебним делом зграде за сваког крајњег купца (препис листа непокретности катастра непокретности за целу зграду);

2. су задовољени следећи технички услови:

- да се кућне инсталације свих крајњих купаца из зграде који се искључује снабдевају топлотном енергијом са једног заједничког мерила

топлоте у топлотној подстаници или заједничког гранског мерила или заједничког помоћног гранског мерила;

- да не постоје други крајњи купци чије се кућне инсталације снабдевају топлотном енергијом са истог заједничког мерила топлоте или заједничког гранског мерила или заједничког помоћног гранског мерила, и

- да постоје техничке могућности за искључење у топлотној подстаници или помоћној топлотној подстаници;

3. сви крајњи купци из зграде која се искључује измире све доспеле обавезе према Предузећу, или регулишу доспеле обавезе према важећим процедурама Предузећа до дана искључења.

Предузеће ће трајно искључити зграду из става 1. овог члана ако су испуњени сви услови наведени у ставу 3. овог члана.

Орган управљања зградом сноси све трошкове у поступку израде пројектно-техничке документације, исходовању сагласности и решења и извођења радова по пројекту евентуално потребних за обуставу испоруке топлотне енергије.

Члан 101.

Предузеће ће у року од 30 дана од дана подношења захтева за раскид уговора о снабдевању топлотном енергијом и обуставу испоруке топлотне енергије одлучити да ли су испуњени услови за искључење из чл. 99. и 100. ове одлуке.

У случају позитивне одлуке Предузећа, крајњи купац/орган управљања зградом и Предузеће потписују уговор о искључењу са дистрибутивног система у коме крајњи купац/орган управљања зградом даје сагласност Предузећу да периодично може вршити контролу поштовања уговора, на начин прописан чланом 102. ове одлуке и уговором.

Уколико се у поступку контроле утврди да постоји неовлашћено прикључење крајњег купца на дистрибутивни систем, односно неовлашћено коришћење топлотне енергије, или се Предузећу не дозвољава контрола, крајњи купац/орган управљања зградом, као потписник уговора о искључењу, у обавези је да надокнади све трошкове у складу са чланом 103. ове одлуке.

Уколико Предузеће утврди да крајњи купац не испуњава услове прописане овом одлуком за раскид уговора о снабдевању топлотном енергијом и обуставу испоруке топлотне енергије о томе ће обавестити крајњег купца у року од 30 дана од подношења захтева.

Члан 102.

Предузеће врши контролу искључених крајњих купаца у породичним кућама, као и контролу самовласних прикључених породичних кућа на дистрибутивни систем.

Предузеће врши контролу искључених крајњих купаца у стамбеним, стамбено - пословним и пословним зградама, као и контролу самовласних прикључених крајњих купаца на дистрибутивни систем у наведеним зградама, према поднетом писаном захтеву крајњих купаца или органа управљања зграде, уз присуство органа управљања зграде.

Уколико Предузеће утврди да крајњи купац прикључен на заједничку топлотну подстаницу неовлашћено преузима топлотну енергију, обавештава орган управљања свих зграда прикључених на заједничку топлотну подстаницу о неовлашћеном преузимању топлотне енергије, а у циљу расподеле потрошње топлотне енергије у заједничкој топлотној подстаници.

У случају неовлашћеног преузимања топлотне енергије услед самовласног прикључења на дистрибутивни систем Предузеће може предузети одмах све неопходне радње на спречавању неовлашћеног преузимања топлотне енергије (демонтажа прикључка, затварање вентила, стављање механичке баријере - блинде...), као и подношење кривичне пријаве против починиоца.

Ако Предузеће није у могућности да изврши контролу из става 2. овог члана у посебним деловима зграде због одсуства власника посебног дела или других разлога, о томе ће обавестити орган управљања свих зграда прикључених на заједничку топлотну подстаницу и комуналну инспекцију, ради предузимања потребних мера контроле.

Члан 103.

Лице које је неовлашћено преузимало топлотну енергију дужно је Предузећу и крајњим купцима прикљученим на исту топлотну подстаницу из које се то лице снабдева топлотном енергијом, надокнади све трошкове и сву штету коју је произвело неовлашћеним преузимањем топлотне енергије.

Ако трајање неовлашћеног преузимања топлотне енергије након искључења са дистрибутивног система није могуће тачно одредити, неовлашћено преузимање топлотне енергије се зарачунава од датума искључења, односно од дана последње контроле пре неовлашћеног преузимања.

## XVII. НАДЗОР

Члан 104.

Послове инспекцијског надзора над применом ове одлуке и прописа донетих на основу ове одлуке обавља комунални инспектор, изузев ако поједини послови инспекцијског надзора нису законом или другим прописом стављени у надлежност других органа.

За прекршаје прописане овом одлуком комунални инспектор овлашћен је да изда прекршајни налог.

Комунална милиција у обављању послова комуналне милиције, поред законом утврђених овлашћења, овлашћена је да изда прекршајни налог за прекршаје прописане овом одлуком.

Уколико комунални милиционар, у обављању послова комуналне милиције, уочи повреду прописа из надлежности другог органа, без одлагања ће о томе, писаним путем, обавестити надлежни орган.

## XVIII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 105.

Новчаном казном у износу од 60.000,00 динара казниће се за прекршај Предузеће ако:

1. не изда решење о одобрењу прикључења зграде/објекта у прописаном року (члан 18. став 1. Одлуке);

2. не закључи уговор о привременој испоруци топлотне енергије или не отпочне испоруку топлотне енергије у прописаном року (члан 21. став 4. Одлуке);

3. не води евиденцију топлотних подстаница и крајњих купаца (члан 29. Одлуке);

4. не поступи на начин прописан чланом 34. став 1, 2, 3, 4, 5 и 6. ове одлуке;

5. не поступи у складу са чланом 36. ове одлуке;

6. не поступи у складу са чланом 38. ове одлуке;

7. не предузме мере на отклањању узрока и последица поремећаја, односно прекида у испоруци топлотне енергије услед више силе или других разлога који нису могли да се предвиде, односно спрече (члан 39. став 1. Одлуке);

8. не обавести крајње купце у складу са чланом 39. став 2. Одлуке;

9. не обавести Градско веће о предузетим мерама у складу са чланом 40. став 1. Одлуке;

10. не испоручује купцима топлотну енергију за грејање објеката у току грејне сезоне (члан 45. став 1. Одлуке.);

11. не организује дежурну службу за пријем рекламација и благовремено интервенисање у случају кварова на својој опреми и по рекламацијама купаца (члан 52. став 1. тачка 10. Одлуке);

12. не спроведе поступак изјашњавања корисника услуга на прописан начин или не достави извештај о резултатима изјашњавања надлежном органу у прописаном року (члан 58. став 1. Одлуке);

13. не одржава и не врши периодични преглед исправности заједничких мерила топлоте (члан 67. став 1. Одлуке);

14. привремено не искључи зграду/објекат са дистрибутивне мреже, прикључка или топлотне подстанице, а за то су се стекли услови из члана 96. став 1. ове одлуке или о томе у прописаном року не обавести организациону јединицу градске управе за инспекцијске послове (члан 96. став 3. Одлуке);

15. не настави испоруку топлотне енергије у прописаном року (члан 98. став 1. Одлуке).

За прекршаје из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у Предузећу новчаном казном у износу од 10.000,00 динара.

За прекршаје из овог члана комунални инспектор, односно комунални милиционар, издаје прекршајни налог у складу са законом.

Члан 106.

Новчаном казном у износу од 60.000,00 динара казниће се за прекршај правно лице ако:

1. дозволи приступ неовлашћеном лицу у просторије у којима је смештена топлотна подстаница или не поступа у складу са утврђеним условима обезбеђења наведених просторија (члан 28. став 2, 3, 4 и 5. Одлуке);

2. не придржава се мера штедње (члан 41. став 5. Одлуке);

3. не користи и не одржава кућну инсталацију по прописаним условима и на прописан начин (члан 54. став 1. тачка 8. Одлуке);

4. не користи топлотну енергију по прописаним условима и на прописан начин (члан 54. став 1. тачка 9. Одлуке);

5. не омогући овлашћеним лицима Предузећа приступ топлотној подстаници под условима и на начин предвиђеним чланом 54. став 1. тачка 10. ове одлуке;

6. не одржава простор и приступ до просторија где се налази топлотна подстаница (члан 54. став 1. тачка 11. Одлуке);

7. не обавести Предузеће о кваровима на кућној инсталацији и опреми (члан 54. став 1. тачка 15. Одлуке);

8. прикључује или искључује кућну инсталацију или делове кућне инсталације из

система даљинског грејања без писане сагласности Предузећа (члан 55. став 1. тачка 1. Одлуке);

9. празни и пуни носиоцем топлоте кућне инсталације без писане сагласности Предузећа (члан 55. став 1. тачка 2. Одлуке);

10. скида, поставља или мења грејна тела у објекту без писане сагласности Предузећа (члан 55. став 1. тачка 3. Одлуке);

11. користи кућне инсталације за уземљење електричних инсталација и уређаја (члан 55. став 1. тачка 4. Одлуке);

12. мења постављене протоке и температуре на опреми у топлотној подстаници (члан 55. став 1. тачка 5. Одлуке);

13. мења параметре подешавања опреме у топлотној подстаници (члан 55. став 1. тачка 6. Одлуке);

14. приступа деловима мерила топлоте или пломбама на мерилима топлоте у топлотној подстаници или на кућној инсталацији (члан 55. став 1. тачка 7. Одлуке);

15. изводи радове на кућној инсталацији без писане сагласности Предузећа (члан 55. став 1. тачка 8. Одлуке);

16. мења подешене протоке на кућној инсталацији без сагласности органа управљања зградом (члан 55. став 1. тачка 9. Одлуке).

За прекршаје из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу новчаном казном у износу од 10.000,00 динара.

За прекршаје из става 1. овог члана казниће се предузетник новчаном казном у износу од 30.000,00 динара.

За прекршаје из става 1. овог члана казниће се физичко лице новчаном казном у износу од 10.000,00 динара.

За прекршаје из овог члана комунални инспектор, односно комунални милиционар, издаје прекршајни налог у складу са законом.

## XIX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 107.

Новчаном казном у износу од 150.000 динара казниће се за прекршај правно лице, ако:

1) не очита стање на сопственим мерилима топлоте у периоду од прва три узастопна дана у месецу за претходни месец (члан 72. став 6. Одлуке);

2) не изврши расподелу топлотне енергије према деловнику трошкова или правилима о расподели топлотне енергије из ове одлуке или не достави податке Предузећу о извршеној расподели најкасније у року од три дана од дана последњег очитавања стања на сопственим мерилима топлоте (члан 72. став 7.Одлуке);

3) не угради на кућне инсталације у објекту који је већ прикључен на даљински систем грејања делитеље трошкова или другу опрему која се слободно може набавити на тржишту Републике Србије и којима Предузеће може слободно приступити у циљу даљинског очитавања (члан 73. став 2. Одлуке);

4) не достави писану изјаву са прописаном садржином органу управљања зградом пре уградње делитеља трошкова и друге опреме (члан 73. став 3. Одлуке);

5) не очита стање на делитељима трошкова у периоду од прва три узастопна дана у месецу за претходни месец (члан 91. став 4. Одлуке);

6) не изврши расподелу топлотне енергије према деловнику трошкова или правилима о расподели топлотне енергије из ове одлуке или не достави податке Предузећу о извршеној расподели најкасније у року од три дана од дана последњег очитавања стања на делитељима трошкова (члан 91. став 5. Одлуке).

За прекршај из става 1. овог члана казниће се новчаном казном у износу од 25.000 динара одговорно лице у правном лицу.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се новчаном казном у износу од 75.000 динара предузетник.

За прекршаје из овог члана комунални инспектор, односно комунални милиционер, издаје прекршајни налог у складу са законом.

Члан 108.

Захтеви за прикључење на систем даљинског грејања, за раскид уговора о снабдевању топлотном енергијом, за измену услова снабдевања топлотном енергијом или измену већ прикључене топлотне опреме, као и други захтеви за одлучивање о појединачним правима и обавезама крајњег купца, који су поднети Предузећу пре ступања на снагу ове одлуке, а који нису правноснажно решени до ступања на снагу ове одлуке, решиће се по одредбама ове одлуке.

Крајњи купци који су на сопствени захтев били привремено искључени са система даљинског грејања до ступања на снагу ове одлуке, дужни су да, у року од две године од дана ступања на снагу ове одлуке, поднесу захтев за раскид уговора о снабдевању топлотном енергијом или захтев за поновно прикључење на систем даљинског грејања.

Уколико крајњи купци из става 2. овог члана не поднесу захтев за раскид уговора о снабдевању топлотном енергијом у року из става 2. овог члана, или буду обавештени да нису испуњени услови за раскид уговора, или не поднесу захтев за прикључење на систем даљинског грејања у истом року, сматраће се да су прикључени на систем даљинског грејања и дужни су да плаћају цену снабдевања топлотном енергијом у складу са одредбама ове одлуке.

Крајњи купци из става 2. овог члана дужни су, до истека рока од две године од дана ступања на снагу ове одлуке, да плаћају цену снабдевања топлотне енергије утврђену на начин одређен прописима који су важили до ступања на снагу ове одлуке, а по сада важећим ценама.

Крајњи купци који су на сопствени захтев трајно искључени са система даљинског грејања до ступања на снагу ове одлуке, дужни су да плаћају цену снабдевања топлотне енергије утврђену на начин одређен прописима који су важили до ступања на снагу ове одлуке, а по сада важећим ценама.

Члан 109.

Крајњи купци топлотне енергије који нису закључили уговор о снабдевању топлотном енергијом до ступања на снагу ове одлуке дужни су да закључе уговор о снабдевању топлотном енергијом у року од шест месеци од ступања на снагу ове одлуке.

Крајњи купци топлотне енергије који су закључили уговор о снабдевању топлотном енергијом до ступања на снагу ове одлуке чије уговорне одредбе нису у складу са одредбама ове одлуке, дужни су да закључе анекс закљученог уговора којим ће ускладити одредбе уговора са одредбама ове одлуке, у року од шест месеци од ступања на снагу ове одлуке.

Ако крајњи купци из става 1. и 2. овог члана не закључе уговор о снабдевању топлотном енергијом или анекс постојећег уговора у прописаном року, на уговорни однос ових купаца и Предузећа непосредно ће се примењивати одредбе ове одлуке.

Члан 110.

Одредбе ове одлуке сходно се примењују и на производњу и испоруку топлотне енергије зградама које нису прикључене на дистрибутивни систем, а са чијим власницима је Предузеће закључило уговор о преузимању и коришћењу топлотних извора ради њиховог снабдевања топлотном енергијом.

Члан 111.

Предузеће је дужно да у року од годину дана од дана ступања на снагу ове одлуке донесе Правила о раду дистрибутивног система из члана 15. ове одлуке.

Члан 112.

Даном ступања на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о условима и начину снабдевању топлотном енергијом града Чачка ("Службени лист града Чачка" број 9/10) и Тарифни систем за обрачун прикључне снаге и испоручене топлотне енергије града Чачка („Службени лист града Чачка“ број 11/11).

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Чачка".

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-126/2019-I
12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

283.

На основу чл. 20. став 1. тачке 1. и 7. и чл. 66. став 1. и 3. Закона о локалној самоуправи ("Сл. гласник РС", бр. 129/2007, 83/2014 - др. закон, 101/2016 - др. закон и 47/2018), чл. 17. Закона о улагањима („Сл.гласник РС“, бр. 89/2015 и 95/2018), чл. 54., а у вези члана 18. став 1. тачка 7. Статута града Чачка ("Сл. лист града Чачка", бр. 6/2019), а у складу са чл. 95-97. Уредбе о правилима за доделу државне помоћи ("Сл. гласник РС", бр. 13/2010, 100/2011, 91/2012, 37/2013, 97/2013 и 119/2014),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**ОДЛУКУ**

**О УСЛОВИМА И НАЧИНУ РЕАЛИЗАЦИЈЕ ПРОГРАМА ЛОКАЛНОГ ЕКОНОМСКОГ РАЗВОЈА ЗА 2019. ГОДИНУ**

**I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

**Предмет уређивања**

Члан 1.

Овом одлуком уређују се услови, начин и поступак реализације програма локалног економског развоја града Чачка, критеријуми за доделу средстава из буџета града Чачка, праћење реализације програма и пројеката за које су

средства додељена у складу са овом одлуком, као и друга питања од локалног значаја, а која имају повољан утицај на отварање нових радних места, пренос нових знања и технологија, привредном и другом развоју града.

Овом одлуком се уређује регионална инвестициона државна помоћ и државна помоћ мале вредности де минимис државна помоћ.

Члан 2.

Улагања представљају имовинска права која има или контролише, директно или индиректно, страни или домаћи улагач на територији града Чачка, а за чије стицање улагач ангажује средства (улагање у зграде, производне погоне, машине и опрему, нове производне капацитете, постојеће производне капацитете у складу са законом којим се уређују страна улагања и другим прописима).

Улагач јесте свако правно или физичко лице које улаже на територији града Чачка у складу са законом.

Појмови чије је значење одређено законом и другим прописима којима се уређују улагања домаћих и страних физичких лица имају исто значење у реализацији програма локалног економског развоја града Чачка.

## II МЕРЕ ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОГРАМА ЛОКАЛНОГ ЕКОНОМСКОГ РАЗВОЈА

Члан 3.

Мере реализације програма локалног економског развоја:

1. Привлачење инвеститора реализује се на следећи начин
- Обезбеђивањем земљишта које је инфраструктурно опремљено и пословног простора који је у јавној својини Града,
- Обезбеђивањем закупа на одређено време и опремањем пословног простора за различите намене,
- Обезбеђивањем средстава за набавку опреме (машине, алати и остала опрема) неопходне за проширење капацитета или започињање производње.
2. Подстицање конкурентности реализује се кроз подршку
- Производних иновација које имају могућност директне примене и дефинисане користи у ланцу вредности производа,
- Подршку развоја кооператива, кластера и других облика удруживања са циљем заједничког наступа на трећим тржиштима или код доминантног купца,
- Добијања међународних сертификата са циљем омогућавања изласка домаћих компанија на иностранa тржишта,
- Обезбеђивање средстава за проширење или изградњу нових производних капацитета.

## III ВИСИНА СРЕДСТАВА И ПРАВО УЧЕШЋА У ПОСТУПКУ ДОДЕЛЕ СРЕДСТАВА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОГРАМА ЛОКАЛНОГ ЕКОНОМСКОГ РАЗВОЈА ЗА 2019. ГОДИНУ

### Извори и намена средстава

Члан 4.

Средства за реализацију програма локалног економског развоја (у даљем тексту: средства) обезбеђују се у буџету града Чачка.

Средства се могу користити за финансирање инвестиционих пројеката и пројеката којима се подстиче конкурентност у производном сектору и сектору услуга које могу бити предмет међународне трговине у складу са законом и другим прописима.

### Право на учествовање у поступку доделе средстава

Члан 5.

Право на учествовање у поступку доделе средстава имају инвеститори – домаћи и страни, мала и средња предузећа и предузетници који имају инвестиционе пројекте и пројекте којима се подстиче конкурентност у секторима за које се у складу са програмом локалног економског развоја обезбеђују средства и који се пре почетка реализације инвестиционог пројекта пријаве за доделу средстава, на начин и под условима предвиђеним овом одлуком.

### Изузимање од права на доделу средстава

Члан 6.

Од права на доделу средстава изузимају се субјекти који средства не могу добити из буџета Републике у складу са законом и другим прописима и то привредни субјекти који обављају делатност у секторима челика, синтетичких влакана и угља, као и привредни субјекти у тешкоћама.

### Висина средстава која могу бити додељена

Члан 7.

Висина средстава која могу бити додељена за реализацију мере Привлачење инвеститора одређује се на основу оправданих трошкова

улагања и директних и индиректних ефеката улагања и у односу на висину инвестиције, односно у складу са чл. 8. ове Одлуке.

Висина средстава која могу бити додељена за реализацију мере Подстицање конкурентности једном привредном субјекту је највише до 10.000.000,00 динара у току три узастопне фискалне године.

Средства се могу одобрити путем следећих инструмената:

- подстицаја,

- инфраструктурним опремањем земљишта са умањењем или без накнаде,

- кроз одрицање осталих изворних прихода јединица локалне самоуправе.

Град Чачак у складу са расположивим средствима у буџету за сваку годину одређује инструмент доделе средстава.

## IV МЕРА – ПРИВЛАЧЕЊЕ ИНВЕСТИТОРА – ИНВЕСТИЦИОНИ ПРОЈЕКТИ, РОК ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ, УСЛОВИ И КРИТЕРИЈУМИ ЗА ДОДЕЛУ СРЕДСТАВА

### Пројекти за које се могу доделити средства

Члан 8.

Средства се могу доделити за:

1) пројекте у производном сектору код којих оправдани трошкови улагања износе најмање 50.000 евра у динарској противвредности по средњем курсу Народне банке Републике Србије на дан подношења пријаве и којима се обезбеђује отварање најмање 20 нових радних места и то до 50% од оправданих трошкова улагања;

2) пројекте у производном сектору код којих су оправдани трошкови улагања најмање 100.000 еура у динарској противвредности по средњем курсу Народне банке Републике Србије на дан подношења пријаве и којима се обезбеђује отварање најмање 40 нових радних места и то до 50% од оправданих трошкова улагања;

3) пројекте у производном сектору код којих су оправдани трошкови улагања најмање 500.000 евра у динарској противвредности по средњем курсу Народне банке Републике Србије на дан подношења пријаве и којима се обезбеђује отварање најмање 70 нових радних места и то до 50% од оправданих трошкова улагања,

4) пројекте у сектору услуга чија је минимална вредност 25.000 евра у динарској противвредности по средњем курсу Народне банке Републике Србије на дан подношења пријаве и којим се обезбеђује отварање најмање 10 нових радних места и то до 40% од оправданих трошкова улагања.

Укупан износ средстава која се могу доделити у складу са Програмом локалног економског развоја за период 2017.-2019. година и овом одлуком одређује се у апсолутном износу, уз обезбеђивање поштовања максималног дозвољеног интензитета у складу са прописима који уређују доделу државне помоћи.

Корисник средстава дужан је да обезбеди учешће од најмање 25% оправданих трошкова из сопствених средстава или из других извора који не садрже државну помоћ.

### Услови за доделу средстава

Члан 9.

Средства могу бити додељена под следећим условима:

1) да инвестиција и новоотворена радна места повезана са овом инвестицијом морају опстати у истом подручју најмање пет година, а у случају малих и средњих привредних субјеката три године, након завршетка пројекта,

2) да се достигнути број запослених код корисника средстава након реализације инвестиционог пројекта не смањује у периоду од најмање пет година, ако је у питању велики привредни субјект, односно у периоду од најмање три године, ако је у питању мали и средњи привредни субјект,

3) да улагање мора да резултира нето повећањем броја запослених у привредном субјекту у поређењу са просечним бројем запослених у протеклих 12 месеци, а у случају да се радно место затвори у том периоду, мора се одузети од броја новоотворених радних места,

4) да радно место буде непосредно повезано са почетном инвестицијом, а отворено је у року од три године, од завршетка инвестиције.

Корисник средстава, након постизања пуне запослености, у складу са уговором о додели средстава (у даљем тексту: Уговор), дужан је да сваком запосленом редовно исплаћује зараду у складу са прописима којима се уређују радни односи, у износу који је најмање за 20% већи од минималне зараде у Републици Србији прописане за месец за који се исплаћује зарада, за све уговорено време у складу са овом одлуком.

### Рок за реализацију пројекта

Члан 10.

Рок за реализацију пројекта и отварање нових радних места је најдуже три године од дана

закључења Уговора, а који се након закључења може продужити највише на пет година, по образложеном захтеву корисника средстава, ако Комисија за доделу средстава оцени да су околности које су довеле до потребе за продужењем рока објективне и да је продужење рока оправдано и сврсисходно, односно да се тиме на најефикаснији начин постижу циљеви утврђени програмом локалног економског развоја.

Ако Комисија за доделу средстава оцени да су потребе за продужењем рока оправдане и сврсисходне, приступа се изменама и допунама Уговора у складу са образложеним захтевом или се подносилац захтева обавештава о одбијању захтева уз образложење о разлозима за одбијање.

**Критеријуми за анализу квалитета пројеката**

Члан 11.

Критеријуми за анализу квалитета инвестиционог пројекта су:

1) референце инвеститора (препознатљивост на тржишту, референце клијената, досадашња искуства и успешност у реализацији инвестиционих пројеката и сл.);

2) проценат незапослених лица чије квалификације одговарају делатности инвеститора, односно корисника средстава у укупном броју лица на евиденцији Националне службе за запошљавање на територији Града;

3) број, односно проценат висококвалификованих радника који се запошљавају реализацијом инвестиционог пројекта;

4) висина и врста инвестиције;

5) технолошки ниво делатности која је предмет улагања, у складу са класификацијом Евростата;

6) претходна сарадња са добављачима и планирани удео домаћих добављача;

7) ефекти инвестиције на запослене (обуке радника и просечна висина зарада);

8) претходни и планирани обим међународног и укупног промета (пре и након инвестиционог пројекта);

9) утицај инвестиционог пројекта на повећање конкурентности и излазак на нова тржишта;

10) финансијско-тржишна оцена инвестиционог пројекта (извори финансирања, ликвидност, профитабилност, период повраћаја инвестиције и др.);

11) одрживост инвестиционог пројекта по свим пословним параметрима, укључујући и кредибилну анализу тржишта пласмана и набавке.

Податке из става 1. тачка 2. овог члана Национална служба за запошљавање доставља Министарству надлежном за послове привреде (у даљем тексту: Министарство) на његов детаљан и јасно дефинисан захтев.

**Оправдани трошкови**

Члан 12.

За реализацију мере Привлачење инвеститора средства се могу одобрити за следеће оправдане трошкове улагања у почетна инвестициона улагања (материјална и нематеријална имовина) и нова радна места повезана са почетним улагањем.

Оправдани трошкови у малим и средњим привредним субјектима су и трошкови припреме студија и консултантских услуга који су повезани са почетним улагањем ако висина државне помоћи износи 50% од стварно насталих трошкова.

У случају куповине привредног субјекта, који је затворен или би био затворен уколико не би био купљен, оправдани трошкови су трошкови куповине имовине тог привредног субјекта од трећег лица по тржишним условима.

Имовина која се стиче куповином мора бити нова, изузев у случају када се државна помоћ додељује малим и средњим привредним субјектима. У случају преузимања износ средстава за чије је стицање државна помоћ већ била одобрена пре куповине, одбија се од укупног износа.

Трошкови везани за стицање имовине која је под закупом, осим земљишта и зграда су оправдани само ако закуп има облик финансијског лизинга и садржи обавезу куповине имовине, на крају периода закупа. У случају закупа земљишта и зграда, закуп се мора наставити најмање пет година након предвиђеног датума завршетка пројекта улагања.

Трошкови који се односе на набавку транспортних средстава и опреме не сматрају се оправданим трошковима са становишта регионалне инвестиционе државне помоћи.

**V МЕРА – ПОДСТИЦАЊЕ КОНКУРЕНТНОСТИ**

Члан 13.

Ова мера се реализује у складу са правилима за доделу државне помоћи мале вредности (де минимис државна помоћ).

За реализацију ове мере средства се могу одобрити за следеће оправдане трошкове: трошкове иновација (трошкови инструмената, уговорних истраживања, техничког знања и патената који су купљени и лиценцирани, саветодавних услуга, оперативни и трошкови израде техничке студије изводљивости), трошкове развоја кооператива, кластера, инкубатора (улагање у опремање, зграде, имовину, канцеларија, усавршавање, оперативни и трошкови запослених лица), трошкове настале за добијање сертификата и обезбеђивање средстава за проширење или изградњу нових производних капацитета.

Члан 14.

Де минимис државна помоћ не може да се додели за подстицање извоза, односно за делатности које директно утичу на обим извоза, успостављање и функционисање дистрибутивне мреже или за покриће других текућих расхода (оперативних трошкова) привредног субјекта повезаних са извозним активностима и за давање предности домаћим производима у односу на увозне производе.

Помоћ за покриће трошкова учествовања на сајмовима, односно за надокнаду трошкова израде студија или пружања саветодавних услуга потребних за увођење новог или постојећег производа на новом тржишту у другој држави не сматра се помоћи за подстицање извоза из става 1. овог члана.

## VI ПОСТУПАК ЗА ДОДЕЛУ СРЕДСТАВА

### Јавни позив

Члан 15.

Додела средстава спроводи се у складу са јавним позивом и овом одлуком.

Јавни позив објављује се по одлуци Градског већа, на предлог Градске управе надлежне за локални економски развој.

Текст јавног позива објављује се и на интернет страници града Чачка.

Јавни позив нарочито садржи:

1) инструменте доделе које обезбеђује Град, оправдане трошкове и услове које корисник треба да испуни;

2) интернет страницу на којој се може извршити увид у одредбе ове одлуке и пратећих аката, којима се дефинишу начин, услови и критеријуми за доделу средстава;

3) адресу на којој се могу добити обавештења у вези са учествовањем у поступку доделе средстава и податке о лицу за контакт;

4) адресу на коју се достављају пријаве;

5) трајање јавног позива - најдуже „Док се средства не утроше”;

6) друге информације од значаја и интереса за инвеститоре и кориснике средстава.

Уколико јавни позив буде расписан за меру подстицање конкурентности у њему мора бити назначено да се средства добијају у складу са де минимис државном помоћи.

Изузетно, одлука о додели средстава за улагања од посебног значаја, може бити донета без јавног позива и мора се пријавити Комисији за контролу државне помоћи пре доделе средстава.

### Пријава за доделу средстава

Члан 16.

Образац пријаве на јавни позив за доделу средстава у складу са овом одлуком (у даљем тексту: Образац пријаве) прописује Градска управа надлежна за локални економски развој, у складу са условима и критеријумима за доделу средстава утврђених овом одлуком.

Пријаву за доделу средстава (у даљем тексту: Пријава) чине Образац пријаве и пратећа документација која се уз њега подноси.

Образац пријаве мора да садржи податке којима се обезбеђују услови за упоредивост података који су у њој садржани са потребама поступка оцене свих пројеката и поступка контроле уговорних обавеза које је корисник средстава дужан да извршава.

Образац пријаве објављују се на интернет страницама града Чачка.

Инвеститор Пријаву подноси Градској управи за локални економски развој.

Пријава се подноси на српском језику.

Пратећа документација која се подноси уз Образац пријаве обавезно обухвата:

1) пројекат - пословни/бизнис план са детаљним описом елемената директне инвестиције за чију реализацију се конкурише за доделу средстава по јавном огласу, који је саставни део Уговора;

2) оригинал или оверена фотокопија регистрованих финансијских извештаја инвеститора за претходне три године пословања, са налазом овлашћеног ревизора (ако постоји законска обавеза прибављања налаза овлашћеног ревизора), а страно правно лице подноси оригинал или оверену фотокопију и оверени превод на српски језик (уз налаз овлашћеног ревизора, ако је то у складу са националним законодавством

страног предлагача инвестиционог пројекта, или изјаву инвеститора да није обавезан да прибавља извештај овлашћеног ревизора);

3) оригинал или оверена фотокопија извода из Регистра привредних субјеката, који подноси инвеститор са седиштем у Републици Србији, односно извод из одговарајућег регистра државе у којој страни инвеститор има седиште, не старији од три месеца, оверен од стране надлежног органа, као и оверени превод извода на српски језик,

4) писана изјава да за реализацију истог инвестиционог пројекта, односно за исте оправдане трошкове није додељена, а ако јесте, или уколико је аплицирао за средства којима се реализује мера подстицање конкурентности, обавезује се да поднесе изјаву по ком основу и у ком облику и износу му је додељена државна помоћ или државна помоћ мале вредности из буџета Република Србије, аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе,

5) доказ о измирењу обавеза по основу пореза и доприноса у Републици Србији, а за стране инвеститоре који нису пословали у Републици Србији потписана изјава да инвеститор није пословао у Републици Србији и да нема ни резидентни ни нерезидентни порески идентификациони број додељен у складу са прописима којима се уређује порески поступак и пореска администрација,

6) извод из Централног регистра обавезног социјалног осигурања којим се утврђује број запослених и врста радног ангажовања са запосленима код Корисника средстава у тренутку подношења пријаве.

Даном подношења пријаве сматра се дан пријема Пријаве од стране писарнице надлежне Градске управе.

**Утврђивање испуњености формалних услова за доделу средстава**

Члан 17.

Градска управа надлежна за локални економски развој утврђује испуњеност формалних услова за доделу средстава у складу са овом одлуком и достављеном Пријавом.

Градска управа за локални економски развој одбацује неблаговремене Пријаве.

Ако Пријава не испуњава услове из члана 16. ове Одлуке, Градска управа одбацује Пријаву као непотпуну и доставља је подносиоцу Пријаве уз образложење у року од 30 дана, од дана окончања јавног позива.

Ако Пријава не испуњава услове у складу са чл. 5. и 8. ове одлуке Градска управа одбацује Пријаву као недопуштену и доставља је подносиоцу Пријаве уз образложење у року од 30 дана.

Приговор на одлуку Градске управе из ст. 2, 3. и 4. овог члана може се поднети Градском већу у року од осам дана, од дана пријема обавештења градске управе.

Градско веће одлучује о приговору из става 5. овог члана, и доставља одговор подносиоцу пријаве у року од 15 дана од дана пријема приговора.

Пријаве које су благовремене, потпуне и допуштене градска управа доставља Комисији за доделу средстава, у року од 15 дана, од дана окончања јавног позива.

**Анализа поднетог пројекта**

Члан 18.

Градска управа надлежна за локални економски развој врши стручну анализу пројеката у складу са Програмом локалног економског развоја за период 2017.-2019. година и овом одлуком на основу достављених Пријава, и доставља их Комисији за доделу средстава заједно са Пријавом.

Стручна анализа обавезно садржи анализу могућег износа средстава која се могу доделити.

Стручна анализа се може поверити стручном експерту или консултанту, физичком или правном лицу које има адекватне међународне референце у случају комплекснијег и сложенијег пројекта.

Градска управа може прибавити и друге потребне податке од релевантних институција, и захтевати додатна објашњења од инвеститора чија је Пријава благовремена и задовољава услове у складу са овом Одлуком.

**Комисија за доделу средстава**

Члан 19.

Комисију за доделу средстава образује Градско веће.

Комисија има председника и четири члана.

Градско веће доноси одлуку о додели средстава у складу са овом одлуком и расположивим буџетским средствима на предлог Комисије.

Комисија доноси одлуке већином гласова од укупног броја чланова.

Одлука из става 7. овог члана садржи нарочито податке о пројекту и његовим елементима битним за поступак уговарања доделе

средстава, инвеститору односно кориснику средстава, о висини додељених средстава, средствима обезбеђења за додељена средства и њиховог рока важења, односно разлоге због којих средства нису додељена.

Предлог мера из става 9. овог члана припрема градска управа надлежна за локални економски развој.

Градска управа надлежна за локални економски развој пружа административно-техничку помоћ и предлаже председнику, или овлашћеном члану Комисије, сазивање седнице Комисије, припрема материјале за одлучивање и разматрање на седницама Комисије, даје потребне информације о статусу инвестиционих пројеката, припрема записнике са седница, и поступа по одлукама Комисије и Градског већа.

Свим учесницима у поступку доделе средстава градска управа надлежна за локални економски развој доставља образложену одлуку Градског већа у року од 45 дана од дана окончања јавног позива.

Комисија за доделу средстава може да предложи измену рокова, смањење износа додељених средстава сразмерно смањењу уговорних обавеза, признавање делимичног испуњења уговорних обавеза, а по образложеном предлогу корисника средстава, укључујући и предлоге за измене и допуне или раскид Уговора о додели средстава и доноси закључке и препоруке о даљим активностима на отклањању евентуалних проблема у спровођењу пројеката.

**Приговор на одлуку о додели средстава**

Члан 20.

Приговор на одлуку Градског већа доставља се градској управи надлежној за локални економски развој у року од осам дана од дана пријема одлуке, о коме Градско веће одлучује у року од 15 дана, од дана пријема приговора.

## VII УГОВОР И НАЧИН ИСПЛАТЕ СРЕДСТАВА

**Уговор о додели средстава**

Члан 21.

Средства у складу са овом одлуком додељују се Уговором којим се уређују међусобна права и обавезе у вези са коначном одлуком о додели средстава који закључују Град Чачак и корисник средстава.

Инвестициони пројекат којим се Инвеститор пријављује за доделу средстава по овој одлуци, чини саставни део Уговора.

Град може да раскине Уговор у свакој фази извршења ако утврди да корисник средстава не испуњава услове утврђене Уговором и ако је Комисија за надзор донела одлуку о раскиду.

Када постоје оправдани разлози да ће негативне последице неизвршења уговорених обавеза од стране корисника средстава наступити пре седнице Градско веће, на предлог градске управе надлежне за локални економски развој и Комисије за надзор може да раскине уговор, а надлежна градска управа за финасије да наплати средстава обезбеђења о чему се Градско веће обавештава на првој наредној седници.

**Уговор о додели средстава за улагања**

Члан 22.

Текст уговора о додели средстава припрема Градска управа за локални економски развој.

Уговор из става 1. овог члана нарочито садржи: предмет, висину и динамику улагања и број нових радних места са динамиком запошљавања, рок за реализацију инвестиционог пројекта, врсту и износ додељених средстава, динамику и начин исплате додељених средстава, односно других подстицаја, средства обезбеђења у корист града Чачка - банкарска гаранција и друга питања од значаја за реализацију тог уговора.

**Исплата додељених средстава**

Члан 23.

Исплата додељених средстава врши се у складу са Уговором.

Уз захтев за исплату средстава доставља се и документација којом се доказује извршење обавезе за чије се испуњење тражи исплата средстава или чије је испуњење услов за трансфер средстава.

**Средства обезбеђења**

Члан 24.

Корисник средстава је дужан да приложи банкарску гаранцију издату од пословне банке која послује на територији Републике Србије, безусловну и плативу на први позив у корист Града Чачка.

Исплаћена средства морају бити обезбеђена банкарском гаранцијом у складу са Уговором.

Поред банкарске гаранције, корисник средстава дужан је да приложи две регистроване и потписане бланко соло менице са потписаним меничним овлашћењем у циљу наплате законске затезне камате, у складу са законом који утврђује

висину стопе законске камате, а у случају неиспуњења уговорних обавеза.

Законска затезна камата обрачунава се за период од дана исплате сваке појединачне рате до дана повраћаја укупног износа исплаћених средстава.

У случају неиспуњења уговорних обавеза, или делимичног испуњења уговорних обавеза, градска управа надлежна за финансије, може по основу издате банкарске гаранције, и бланко соло менице, да наплати средства до висине износа исплаћених средстава и прописане законске затезне камате.

## VIII ИЗВЕШТАВАЊЕ О ИЗВРШАВАЊУ УГОВОРНИХ ОБАВЕЗА И РЕАЛИЗАЦИЈИ ПРОЈЕКАТА

### Комисија за надзор

Члан 25.

Комисију за надзор образује Градско веће.

Комисија има председника и четири члана.

Комисија доноси одлуке већином гласова од укупног броја чланова.

Комисија за надзор ће вршити контролу свих извештаја добијених од Корисника средстава и периодично пратити реализацију одобрених пројеката и испуњење обавезе од стране корисника средстава, а на основу извештаја добијених од корисника средстава, као и других информација и података које прикупи у поступку контроле извршења уговорних обавеза и праћења.

Председник или члан Комисије за надзор не може бити истовремено и председник или члан Комисије за доделу средстава, чиме се спречава потенцијални сукоб интереса.

### Извештаји које подноси корисник средстава

Члан 26.

Корисник средстава дужан је да Комисији за надзор и Градској управи надлежној за локални економски развој достави:

1) извештај независног ревизора за обвезнике ревизије о пословању на крају сваке године, укључујући и период из члана 11. ове одлуке који садржи посебан налаз о степену испуњења обавеза из Уговора и Пријаве;

2) извештај независног ревизора на крају инвестиционог периода о испуњености свих обавеза корисника средстава утврђених Уговором и Пријавом, заједно са извештајем овлашћеног проценитеља о вредности унете половне опреме;

3) извештај овлашћеног проценитеља о вредности друге унете имовине, ако постоји;

4) извештај са подацима о броју запослених, висини исплаћених зарада, пореза и доприноса за све запослене, за сваки месец, у року од месец дана након исплате последње зараде у току пословне године, укључујући и период из члана 11. став 1. тачка 2. и члана 11. став 2. ове одлуке, са документацијом, односно исправама којима се доказују наводи из тог извештаја.

Извештаје из става 1. Комисија за надзор доставља Градском већу.

### Контрола над реализацијом пројеката

Члан 27.

Комисија за надзор прати динамику реализације пројекта и испуњавање уговорних обавеза корисника средстава и о томе сачињава извештај који доставља Градском већу.

Извештај из става 1. овог члана садржи податке и информације о свим елементима пројекта, а обавезно садржи:

1) резиме извештаја независног ревизора, односно проценитеља, са посебним освртом на податке релевантне за праћење извршења уговорних обавеза корисника;

2) информације о висини улагања корисника средстава у односу на елементе улагања наведене у Пријави на основу које је донета одлука о додели средстава;

3) информације о кретању броја нових радних места отворених код корисника средстава и висине исплаћених зарада;

4) преглед блокада по текућим рачунима корисника средстава, ако их је било;

5) упозорење о одступањима у извршењу уговорних обавеза од стране корисника средстава и критичним роковима за извршење активности додатне контроле;

6) информације о проблемима са којима се инвеститор, односно корисник средстава сусреће при реализацији инвестиционог пројекта, а на основу извештаја које доставља корисник средстава;

7) друге информације од значаја за реализацију предметног пројекта и програма локалног економског развоја који могу бити угрожени поступањем корисника средстава.

Члан 28.

Обавезује се Градска управа надлежна за финансије да води евиденцију улагања од локалног значаја и потрошњу средстава у складу

са Законом о улагањима и Програмом локалног економског развоја за период 2017.-2019. година.

**Ступање на снагу**

Члан 29.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана, од дана објављивања у "Службеном листу града Чачка".

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-126/2019-I
12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

284.

На основу члана 35 став 7. у вези са чланом 46 став 1. Закона о планирању и изградњи („Сл. гласник РС”, број 72/09, 81/09 - испр. 64/10 - одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13 - одлука УС, 50/13 - одлука УС, 98/13 - одлука УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19 и 37/19-др.закон) и члана 54 став 1. тачка 5) Статута града Чачка („Службени лист града Чачка“ број 6/19),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**ОДЛУКУ О ИЗРАДИ**

**ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ за реконструкцију далековода 110 kV бр. 115/1 ТС “Краљево 1” - ТС “Чачак 3” (деоница на територији града Чачка)**

Члан 1.

Приступа се изради Плана детаљне регулације за реконструкцију далековода 110 kV бр. 115/1 ТС “Краљево 1” - ТС “Чачак 3” (деоница на територији града Чачка), у даљем тексту: План детаљне регулације.

Члан 2.

Овом Одлуком утврђује се оквирна (прелиминарна) граница обухвата Плана детаљне регулације, а коначна граница ће се дефинисати у фази израде нацрта.

Оквирна граница обухвата Плана детаљне регулације дефинисана је заштитним коридором далековода у укупној ширини од 60 m, односно по 30 m од осе далековода, у дужини од око 12,5 km и обухвата делове катастарских општина Виљуша, Јежевица, Липница, Слатина, Жаочани и Качулице.

Укупна површина подручја обухваћеног оквирном границом обухвата Плана детаљне регулације износи око 75,0 ha.

Графички приказ оквирне границе обухвата планског подручја је саставни део ове Одлуке.

Члан 3.

Услови и смернице од значаја за израду Плана детаљне регулације дати су у планском документу ширег подручја и по хијерархији вишег реда: Просторни план града Чачка (“Службени лист града Чачка”, број 17/10).

Реконструкција постојећег далековода, као линијског инфраструктурног објекта је у складу са планском документацијом ширег подручја и по хијерархији вишег реда.

За потребе Плана детаљне регулације, прибавиће се ажурне катастарске подлоге од надлежног РГЗ-СКН Чачак.

Члан 4.

Принципи планирања, коришћења, уређења и заштите простора у обухвату Плана детаљне регулације засниваће се на принципима рационалне организације и уређења простора и усклађивању планираних садржаја са могућностима и ограничењима у простору.

Члан 5.

Циљ израде Плана детаљне регулације је дефинисање коридора далековода 110 kV бр. 115/1 ТС “Краљево 1” - ТС “Чачак 3”, на територији града Чачка, у циљу комплетне реконструкције далековода, односно замене комплетне електро опреме и замене свих бетонских стубова, челично-решеткастим.

Члан 6.

Концептуални оквир планирања, коришћења, уређења и заштите планског подручја подразумева оптимално коришћење постојећих потенцијала подручја, заштиту подручја и усклађивање са постојећим наменама и потребама корисника простора.

Планом детаљне регулације ће се разрадити траса далековода са заштитним појасом, у коме се утврђују посебна правила и услови коришћења и уређења простора у циљу обезбеђења несметаног функционисања електроенергетског објекта, далековода 110kV и заштите окружења.

Члан 7.

Рок за израду материјала за рани јавни увид износи 60 дана од дана доношења Одлуке о изради Плана детаљне регулације, а рок за израду нацрта износи 120 дана од дана завршетка фазе раног

јавног увида, не урачунавајући време потребно за спровођење законске процедуре.

Члан 8.

Средства за израду Плана детаљне регулације обезбеђује Акционарско друштво „Електромрежа Србије“ Београд, Кнеза Милоша 11 (у даљем тексту: Наручилац).

Носилац израде Плана детаљне регулације је Град Чачак, Градска управа за урбанизам.

Обрађивач Плана детаљне регулације је “Andzor engineering” Д.О.О. заједнички са: “АРХИПЛАН” Д.О.О. и ЈП “Заводом за урбанизам Војводине”.

Члан 9.

Рани јавни увид и јавни увид ће се одржати у просторијама Градске управе за урбанизам града Чачка, сваког радног дана од 8-14 сати уз присуство представника стручне службе, у централном холу зграде Града и на сајту града Чачка, www.cacak.org.rs. Подаци о раном јавном увиду и јавном увиду огласиће се у средствима јавног информисања.

Члан 10.

Обрађивач плана дужан је да План детаљне регулације изради у свему према одредбама важећег закона и подзаконских аката. План мора да садржи све елементе утврђене чланом 28. и 29. Закона о планирању и изградњи („Сл. гласник РС”, број 72/09, 81/09 - испр. 64/10 - одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13 - одлука УС, 50/13 - одлука УС, 98/13 - одлука УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19 и 37/19-др.закон).

Графички део плана детаљне регулације мора бити израђен у дигиталном облику (dwg формату) у свему у складу са чланом 29. 30. и 31. Правилника о садржини, начину и поступку израде докумената просторног и урбанистичког планирања („Сл. гласник РС“, број 32/2019) и у складу са чланом 13. и 17. Правилника о садржини и начину вођења и одржавања Централног региста планских докумената, информационог система о стању у простору и локалног информационог система и дигиталном формату достављања планских докумената („Сл. гласник РС“, број 33/2015).

Члан 11.

Саставни део ове одлуке је решење о неприступању стратешкој процени утицаја на животну средину Плана детаљне регулације за реконструкцију далековода 110 kV бр. 115/1 ТС “Краљево 1” - ТС “Чачак 3” (деоница на територији града Чачка), број 350-2/2019-IV-2-01 од 03.07.2019. године, које је у складу са чланом 9 став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Сл. гласник РС“ број 135/2004 и 88/2010) донела Градска управа за урбанизам града Чачка и које се објављује у „Службеном листу града Чачка“.

Члан 12.

План детаљне регулације ће се израдити у десет (10) истоветих примерка (у штампаном и дигиталном облику) и то три (3) примерка за Носиоца израде, шест (6) примерака за Наручиоца и један (1) примерак за Обрађивача плана.

Члан 13.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Чачка“ и Централном регистру планских докумената.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-126/2019-I
12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

285.

На основу члана 35 став 7. у вези са чланом 46 став 1. Закона о планирању и изградњи („Сл. гласник РС”, број 72/09, 81/09 - испр. 64/10 - одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13 - одлука УС, 50/13 - одлука УС, 98/13 - одлука УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19 и 37/19-др.закон) и члана 54 став 1. тачка 5) Статута града Чачка („Службени лист града Чачка“ број 6/19),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**ОДЛУКУ**

**О ИЗРАДИ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ГРОБЉЕ У ДОЊОЈ ТРЕПЧИ**

Члан 1.

Приступа се изради Плана детаљне регулације за гробље у Доњој Трепчи (у даљем тексту: План детаљне регулације).

Члан 2.

Планом детаљне регулације обухваћен је део КО Доња Трепча. Граница Плана детаљне регулације се пружа од кп. бр. 2846 идући северном границом кп. бр. 1621/2, 1631, 1635/1, наставља западном границом кп. бр. 1635/1, 2846 ка југу до кп. бр. 1637/2, затим даље иде ка северу источном границом кп. бр. 1637/2, јужном

границом кп. бр. 1637/1, 1641/1, па источном границом кп. бр. 1641/1 и 1637/1, 1636 до почетне тачке.

Коначна граница предметног планског подручја биће дефинисана приликом припреме и стручне контроле нацрта плана.

Површина плана детаљне регулације износи око 4,00 ha.

Изради Плана детаљне регулације се приступа ради уређења постојећег гробља са планираним проширењем у Доњој Трепчи.

Члан 3.

Плански основ за израду Плана детаљне регулације представља Просторни план града Чачка („Службени лист града Чачка“, 17/2010).

Просторним планом града Чачка планирано је уређење, одржавање и проширење постојећих гробаља, као и формирање нових локација за гробље на руралном подручју уз обавезну израду одговарајуће урбанистичке документације - плана детаљне регулације за уређење гробља. Планом је предвиђено опремање гробља неопходним садржајима и пратећом комуналном инфраструктуром.

Графички део Плана детаљне регулације израдиће се на овереном катастарско – топографском плану за део КО Доња Трепча.

Члан 4.

План детаљне регулације садржаће нарочито: границу плана и обухват грађевинског подручја, поделу простора на посебне целине и зоне, детаљну намену земљишта, регулационе линије улица и јавних површина и грађевинске линије са елементима за обележавање на геодетској подлози, нивелационе коте улица и јавних површина (нивелациони план), попис парцела и опис локација за јавне површине, садржаје и објекте, коридоре и капацитете за саобраћајну, енергетску, комуналну и другу инфраструктуру, мере заштите културно – историјских споменика и заштићених природних целина, локације за које се обавезно израђује урбанистички пројекат, односно расписује конкурс, правила уређења и правила грађења по целинама и зонама и друге елементе значајне за спровођење плана.

Принципи планирања дефинишу се кроз:

- примену и поштовање законске регулативе и правила струке у поступку планирања;

- заштита јавног интереса;

- заштита и унапређење животне средине;

- дефинисање намене површина и правила уређења и грађења у обухвату за све планиране садржаје;

- дефинисање могућности и начина саобраћајног повезивања;

- дефинисање свих потребних елемената за спровођење плана и реализацију планираних садржаја;

- стварање услова за изградњу инфраструктуре и даље адекватно техничко и комунално опремање локација.

Члан 5.

Основни циљеви за уређење и изградњу предметног подручја су следећи:

- усклађивање са смерницама које даје Просторни план града Чачка („Службени лист града Чачка“, број 17/2010);

- уређење постојећег сеоског гробља са планираним проширењем;

- обезбеђивање неопходних садржаја за гробље;

- дефинисање саобраћајне мреже;

- рационалније коришћење грађевинског земљишта;

- дефинисање јавног интереса кроз разграничење простора јавне и остале намене;

- квалитетна опремљеност потребном инфраструктуром и

- усклађивање организације, опремања и уређења простора и његова заштита.

Члан 6.

Концептуални оквир планирања, коришћења, уређења и заштите планског подручја односи се на две основне намене – земљиште за површине и објекте јавне намене и земљиште за остале намене у складу са Просторним планом града Чачка у оквиру обухвата плана.

Члан 7.

Рок за израду Плана детаљне регулације је 18 месеци од дана ступања на снагу ове Одлуке.

Члан 8.

Средства за израду Плана обезбеђује Град Чачак.

Носилац израде Плана је Град Чачак, Градска управа за урбанизам.

Градска управа за опште и заједничке послове града Чачка спровешће поступак јавне набавке, услуге – израде Плана детаљне регулације.

Члан 9.

Рани јавни увид и јавни увид ће се одржати у просторијама Градске управе за урбанизам града Чачка, сваког радног дана од 8-14 сати уз присуство представника стручне службе, у централном холу зграде Града и на сајту града Чачка, www.cacak.org.rs. Подаци о раном јавном увиду и јавном увиду огласиће се у средствима јавног информисања.

Члан 10.

Обрађивач плана дужан је да План детаљне регулације изради у свему према одредбама важећег закона и подзаконских аката. План мора да садржи све елементе утврђене чланом 28. и 29. Закона о планирању и изградњи („Сл. гласник РС”, број 72/09, 81/09 - испр. 64/10 - одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13 - одлука УС, 50/13 - одлука УС, 98/13 - одлука УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19 и 37/19-др.закон).

Графички део плана детаљне регулације мора бити израђен у дигиталном облику (dwg формату) у свему у складу са чланом 29. 30. и 31. Правилника о садржини, начину и поступку израде докумената просторног и урбанистичког планирања („Сл. гласник РС“, број 32/2019) и у складу са чланом 13. и 17. Правилника о садржини и начину вођења и одржавања Централног регистра планских докумената, информационог система о стању у простору и локалног информационог система и дигиталном формату достављања планских докумената („Сл. гласник РС“, број 33/2015).

Члан 11.

Саставни део ове одлуке је решење о неприступању стратешкој процени утицаја на животну средину Плана детаљне регулације за гробље у Доњој Трепчи, број 350-3/2019-IV-2-01 од 04.07.2019. године, које је у складу са чланом 9 став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Сл. гласник РС“ број 135/2004 и 88/2010) донела Градска управа за урбанизам града Чачка и које се објављује у „Службеном листу града Чачка“.

Члан 12.

План ће се израдити се у два (2) истоветна примерка (у штампаном и дигиталном облику).

Члан 13.

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

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-126/2019-I
12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

286.

На основу члана 18. Закона о јавним службама («Сл. гласник РС» број 42/91, 71/94, 79/2005, 81/2005, 83/2005 и 83/2014), члана 124. Закона о социјалној заштити («Сл. гласник РС» бр. 24/2011), члана 54. став 1. тачка 12. Статута града Чачка («Сл. лист града Чачка» број 6/19), члана 2. Одлуке о органима Центра за социјални рад у Чачку («Сл. лист општине Чачак» број 1/92),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**РЕШЕЊЕ**

**О ИМЕНОВАЊУ ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД ГРАДА ЧАЧКА**

I

Именује се Бранимирка Радосављевић, дипл. социолог из Атенице, за директора Центра за социјални рад града Чачка.

II

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-126/2019-I
12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

287.

На основу члана 116. Закона о здравственој заштити („Сл. гласник РС“ број 25/19), члана 54. став 1. тачка 12. Статута града Чачка («Сл. лист града Чачка» број 6/19) и члана 15. Одлуке о преузимању оснивачких права над „Апотекарском установом Чачак“ («Сл. лист општине Чачак» бр. 16/2006),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**РЕШЕЊЕ**

**О ИМЕНОВАЊУ ДИРЕКТОРА АПОТЕКЕ ЧАЧАК**

I

Именује се Сања Симовић, магистар фармације из Чачка, за директора Апотеке Чачак, на време од четири године, почев од 2. октобра 2019. године.

II

Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА

Број: 06-126/2019-I

12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК

Скупштине града Чачка

Игор Трифуновић, с.р.

288.

На основу члана 123. Закона о здравственој заштити („Сл. гласник РС“ бр. 25/2019), члана 54. став 1. тачка 12. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019) и члана 15. Одлуке о преузимању оснивачких права над Апотекарском установом Чачак (“Сл. лист општине Чачак” број 16/2006),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**РЕШЕЊЕ**

**О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА НАДЗОРНОГ ОДБОРА АПОТЕКЕ ЧАЧАК**

I

Разрешава се Лидија Љушић, функције председника Надзорног одбора Апотеке „Чачак“, на лични захтев.

II

Именује се Стефан Радовановић, дипл. правник, за председника Надзорног одбора Апотеке „Чачак“.

III

Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА

Број: 06-126/2019-I

12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК

Скупштине града Чачка

Игор Трифуновић, с.р.

289.

На основу чл. 116. и 117. ст. 3. т. 2. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018-др. закони и 10/2019) и члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**РЕШЕЊЕ**

**О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ЈЕДНОГ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА МУЗИЧКЕ ШКОЛЕ „ДР ВОЈИСЛАВ ВУЧКОВИЋ“ ЧАЧАК**

I

Разрешава се Слободан Миловановић, представник локалне самоуправе, дужности члана Школског одбора Музичке школе „Др Војислав Вучковић“ Чачак.

II

Именује се Марко Мосић, за члана Школског одбора Музичке школе „Др Војислав Вучковић“ Чачак, као представник локалне самоуправе.

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА

Број: 06-126/2019-I

12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК

Скупштине града Чачка

Игор Трифуновић, с.р.

290.

На основу чл. 116. и 117. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018-др. закони и 10/2019) и члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**РЕШЕЊЕ**

**О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ТРИ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ОШ „СВЕТИ ЂАКОН АВАКУМ“ ТРНАВА**

I

Разрешавају се дужности чланова Школског одбора ОШ „Свети ђакон Авакум“ Трнава:

- Радојле Ивановић, представник запослених

- Драго Тодосијевић, представник родитеља

- Марко Виторовић, представник локалне самоуправе

II

Именују се за чланове Школског одбора ОШ „Свети ђакон Авакум“ Трнава:

- Драгана Белић, проф. географије, представник запослених
- Марија Митровић, представник родитеља
- Милан Ћурчић, представник локалне самоуправе

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-126/2019-I
12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

291.

На основу члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**РЕШЕЊЕ**

**О ПРЕСТАНКУ ДУЖНОСТИ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ОШ „СТЕПА СТЕПАНОВИЋ“ ГОРЊА ГОРЕВНИЦА**

I

Милуну Недељковићу престала је дужност члана Школског одбора ОШ „Степа Степановић“ Горња Горевница, 8. јуна 2019. године, због наступања смрти.

II

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-126/2019-I
12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

292.

На основу чл. 116. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018-др. закони и 10/2019) и члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**РЕШЕЊЕ**

**О ИМЕНОВАЊУ ЈЕДНОГ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ОШ „СТЕПА СТЕПАНОВИЋ“ ГОРЊА ГОРЕВНИЦА**

I

Именује се Радиша Стевлић, за члана Школског одбора ОШ „Степа Степановић“ Горња Горевница, као представник локалне самоуправе.

II

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-126/2019-I
12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

293.

На основу члана 34. Закона о јавним предузећима («Сл. гласник РС» број 15/2016), члана 54. Статута града Чачка («Сл. лист града Чачка» број 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**РЕШЕЊЕ**

**О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ КОНКУРСА ЗА ИЗБОР ДИРЕКТОРА**

I

Образује се Комисија за спровођење конкурса за избор директора у саставу:

- Матија Братуљевић, председник

- Драган Шулубурић, члан

- Зоран Грујичић, члан

- Славко Мајсторовић, члан

- Раденко Ацовић, члан

II

Мандат члановима Комисије почиње 17. септембра 2019. године.

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА

Број: 06-126/2019-I

12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК

Скупштине града Чачка

Игор Трифуновић, с.р.

294.

На основу члана 116. ст. 2 и 5. и члана 117. ст. 3. т. 5. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018-др. закони и 10/2019) и члана 54. Статута града Чачка («Сл. лист града Чачка» број 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 12. септембра 2019. године, донела је

**РЕШЕЊЕ**

**О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ДВА ЧЛАНА УПРАВНОГ ОДБОРА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ „РАДОСТ“ ЧАЧАК**

I

Разрешавају се дужности чланова Управног одбора Предшколске установе „Радост“ Чачак, представници локалне самоуправе:

- Иван Кустудија
- Биљана Белић

II

Именују се за чланове Управног одбора Предшколске установе „Радост“ Чачак, представници локалне самоуправе:

- Јелена Ласица
- Маријана Бјелић

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА

Број: 06-126/2019-I

12. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК

Скупштине града Чачка

Игор Трифуновић, с.р.

295.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. Одлуке о буџету града Чачка за 2019. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 27/2018), а по предлогу Градске управе за опште и заједничке послове,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 11. септембра 2019. године, донело је

**РЕШЕЊЕ**

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2019. годину („Сл. лист града Чачка“ број 27/2018) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 27, економска класификација 499 „Средства резерве - Стална буџетска резерва“, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 15, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0602-0010- Стална буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 649.272,00 динара, на име обезбеђења средстава за измирење обавеза по испостављеној фактури ДОО „Градис“ Чачак, за извођење радова на чишћењу реке Лупњаче код Компаније „Слобода“ и на ушћу Лупњаче у реку Западну Мораву.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 70, економска класификација 484 - Накнаде штете за повреде или штету насталу услед елементарних непогода или других природних узрока, Функционална класификација 130, Програмска активност 0014 Управљање у ванредним ситуацијама, извор финансирања 01 (издаци из буџета Града) Директни корисник буџетских средстава Градска управа за опште и заједничке послове.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-130/2019-III

11. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

296.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. Одлуке о буџету града Чачка за 2019. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 27/2018), а по предлогу Градске управе за финансије,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 11. септембра 2019. године, донело је

**РЕШЕЊЕ**

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2019. годину („Сл. лист града Чачка“ број 27/2018) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 26, извор финансирања 01 ( Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градско веће града Чачка, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 50.000,00 динара, на име обезбеђења додатних средстава на апропријацији 43, за потребе Градског правобранилаштва, на име трошкова стручних услуга ( услуге вешачења, остале правне услуге).
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 43, економска класификација 423 – Услуге по уговору, Расход по наменама, 4235– Стручне услуге, Функционална класификација 330, Извор финансирања 01 (издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градско правобранилаштво, Програм 0602. Опште услуге локалне самоуправе, ПА 0004. Општинско/Градско правобранилашво.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-130/2019-III
11. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
Милун Тодоровић, с.р.

297.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. Одлуке о буџету града Чачка за 2019. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 27/2018), а по предлогу Градске управе за опште и заједничке послове,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 11. септембра 2019. године, донело је

**РЕШЕЊЕ**

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2019. годину („Сл. лист града Чачка“ број 27/2018) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 27, економска класификација 499 „Средства резерве - Стална буџетска резерва“, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 15, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0602-0010 - Стална буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 136.184,00 динара, на име обезбеђења средстава за измирење обавеза по испостављеним фактурама Завода за јавно здравље Чачак, за извршене услуге узимања узорака речних вода, одређивање укупних масти и уља у води и завршно (стручно) мишљење о резултатима испитивања површинских вода по узорцима.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 70, економска класификација 484 - Накнада штете за повреде или штету насталу услед елементарних непогода или других природних узрока, Функционална класификација 130, извор финансирања 01 (издаци из буџета Града) Директни корисник буџетских средстава Градска управа за опште и заједничке послове.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-130/2019-III
11. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
Милун Тодоровић, с.р.

298.

На основу члана 179. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Сл. гласник РС", бр.21/2016, 113/2017, 95/2018, 113/2017 – др. закон и 95/2018 – др. закон),

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 11. септембра 2019. године, донело је

**РЕШЕЊЕ**

**О ПРЕСТАНКУ ДУЖНОСТИ И ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА ЖАЛБЕНЕ КОМИСИЈЕ ОБРАЗОВАНЕ РЕШЕЊЕМ ГРАДСКОГ ВЕЋА ГРАДА ЧАЧКА**

**број 06-272/2016-III**
**од 22. децембра 2016. године**

I

УТВРЂУЈЕ СЕ да Љубиши Милосављевићу, дипл. правнику престаје дужност председника Жалбене комисије, због испуњења услова за старосну пензију.

II

ИМЕНУЈЕ СЕ Биљана Ђуровић, дипл. правник, за председника Жалбене комисије, на период до окончања мандата Жалбене комисије образоване Решењем Градског већа града Чачка, број 06-272/2016-III од 22. децембра 2016. године.

III

Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“ и на веб сајту града Чачка www.cacak.org.rs.

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-130/2019-III
11. септембар 2019. године

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
Милун Тодоровић, с.р.

299.

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник Р.С.“, бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/13, 75/14, 13/2017- Одлука УС и 95/2018 - аутентично тумачење, даље: Закон),

1. Градско веће града Чачка, по овлашћењу Скупштине града Чачка,
2. Репрезентативни синдикати:
   - Синдикат “Независност”, кога заступа председник Горан Топаловић,
   - Самостални Синдикат, кога заступа председник Бранкица Симић,
3. ЈКП “Комуналац” Чачак кога заступа директор др Петар Домановић,

закључују дана 11. септембра 2019. године

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „КОМУНАЛАЦ“ ЧАЧАК**

**I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Колективним уговором Јавног комуналног предузећа „Комуналац“ Чачак (у даљем тексту: Уговор) 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 и послодавца у складу са законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада која нису уређена овим Уговором, уговором о раду и посебним колективним уговором, примењују се одговарајуће одредбе Закона, колективног уговора за комуналне делатности и других прописа.

Члан 3.

Овај Уговор непосредно се примењује на све запослене код послодавца, изузев на права, обавезе и одговорности директора.

Члан 4.

Уговор о раду и друга акта послодавца из области рада и радних односа, не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законом и другим прописима.

Члан 5.

Послодавац прати извршење и реализацију Програма пословања, извршење посла, квалитет и обим услуга и обезбеђује средства за исплату зарада обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде одређених законом, другим прописима, колективним уговорима који су обавезујући за послодавца и овим Уговором.

Учесници овог Уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог Уговора.

Члан 6.

У складу са начелом родне равноправ–ности сви називи и други појмови у овом Уговору употребљени у мушком граматичком роду подједнако обухватају и односе се на лица женског и мушког рода.

## II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Услови за заснивање радног односа

Члан 7.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, потребан број извршилаца за систематизоване послове и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 8.

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

Члан 9.

Правилник о организацији и систематиза–цији послова доноси директор.

Директор је дужан да пре доношења Правилника о организацији и систематизацији послова, као и у случају измена и допуна којима се директно утиче на права и обавезе запослених, прибави мишљење репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати су дужни да у року од седам дана од дана пријема захтева доставе директору своје мишљење на предлог правилника о организацији и систематизацији послова.

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из става 3. овог члана, сматраће се да немају предлога или примедби.

Мишљење репрезентативних синдиката није обавезујуће за директора.

Члан 10.

Репрезентативни синдикати код послодавца имају право да буду обавештени о политици запошљавања.

### 2. Начин заснивања радног односа

Члан 11.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор у складу са годишњим програмом пословања послодавца, уз сагласност оснивача.

Пријем новозапослених врши се у складу са посебним прописима којима је уређена област новог запошљавања, а по претходно добијеној сагласности градоначелника града Чачка.

Одлуку из става 1. овог члана, као и пријаву слободног посла, послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Члан 12.

Послодавац може, по утврђивању потребе за попуну слободних или упражњених радних места утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова а пре премештаја - распоређивања запослених или објављивања огласа за попуну радних места у средствима јавног информисања, да истакне на огласној табли интерни оглас за попуну радних места са пуним или непуним радним временом, у коме је наведен рок за пријаву, не краћи од пет радних дана.

Члан 13.

Избор између пријављених кандидата врши директор.

Изабрани кандидат заснива радни однос закључивањем уговора о раду са послодавцем, након чега је послодавац дужан да истог пријави Централном регистру обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

### 3. Уговор о раду

Члан 14.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Уговором о раду утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор или лице које директор овласти.

Члан 15.

Уговор о раду закључује се у три примерка од којих се један предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

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

Члан 16.

Уговором о раду прецизира се дан ступања на рад од када запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа.

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

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

1) болест запосленог;
2) смртни случај члана уже породице;
3) тежа болест члана уже породице;
4) виша сила, и
5) позив војних или државних органа.

О разлозима из става 3. овог члана запослени је дужан да одмах обавести послодавца.

**4. Персонални досије запослених**

Члан 17.

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, потврда о пријави Централном регистру обавезног социјалног осигурања, уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

Члан 18.

Сва документа из персоналног досијеа запосленог послодавац је дужан да чува у складу са прописима о архивској грађи.

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.

**5. Пробни рад**

Члан 19.

Пробни рад може да се уговори са новим запосленим, за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци. Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла и степена стручне спреме.

Члан 20.

Радну и стручну способност запосленог прате и оцењују лица одређена одлуком директора, која морају да имају вишу, односно најмање исту врсту и степен стручне спреме, односно образовања као и лице чији се рад прати.

Лица из става 1. овог члана подносе директору писани извештај о радним и стручним способностима запосленог, најкасније 10 радних дана пре истека пробног рада, на основу кога директор доноси одлуку о наставку радног односа или доноси решење о отказу уговора о раду запосленом који није показао одговарајуће радне и стручне способности.

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

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

**6. Радни однос на одређено време**

Члан 21.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективим разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од тридесет дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Члан 22.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одребама закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор

закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

**7. Радни однос са непуним радним временом**

Члан 23.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на одређено или неодређено време, али не краћим од четири часа дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Члан 24.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је дужан да обезбеди исте услове рада као и запосленим са пуним радним временом на истим или сличним пословима.

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

**9. Приправници**

Члан 25.

Заснивање радног односа у својству приправника може да се врши са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, као и са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, утврђеним Правилником о организацији и ситематизацији послова или законом.

Уговором о раду се, између осталог, утврђује дужина трајања приправничког стажа, да ли се заснива радни однос на одређено или неодређено време, начин обучавања, постојање обавезе полагања приправничког испита и начин полагања, као и статус запосленог после положеног, односно неположеног стручног испита.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

| | |
|---|---|
| - за приправнике са стеченим високим образовањем на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) односно на основним студијама у трајању од најмање четири године | 12 месеци |
| - за приправнике са стеченим високим образовањем на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године или више образовање | 9 месеци |
| - за приправнике са завршеном средњом школом | 6 месеци |

Након истека приправничког стажа, под условом да је у уговору о раду предвиђена обавеза полагања приправничког испита, приправник полаже испит пред Комисијом од три члана, коју сачињавају лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник.

Приправник је дужан да пријаву за полагање приправничког испита поднесе директору најмање 15 дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање испита, или је поднесе а не приступи његовом полагању, сматра се да није положио.

Именовање Комисије из става 1. овог члана је у надлежности директора.

Члан 26.

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

Писмени део испита састоји се од обраде теме из области послова за које се приправник обучавао и стручно оспособљавао за самостални рад.

На усменом делу испита врши се провера знања и оспособљености приправника.

При провери знања и оспособљености Комисија има дужност да оцени са колико је успеха приправник савладао програм обуке и колико се обучио и оспособио за самостално обављање послова конкретног радног места.

На основу резултата показаних на испиту Комисија доноси оцену "положио" или "није

положио". О току стручног испита води се записник.

Приправнику који положи приправнички испит, издаје се Уверење о положеном испиту.

Уверење из претходног става садржи: назив послова за које се приправник оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао испит, оцену, име чланова Комисије за полагање испита, степен и врста њихове стручне спреме, као и потпис послодавца.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

Члан 27.

Приправник који је засновао радни однос на одређено време може да, након истека приправничког стажа, остане у радном односу, односно да закључи уговор о раду на неодређено време, под условом да је у току приправничког стажа постизао добре резултате и да је реч о неопходном стручном кадру, о чему одлуку доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

Члан 28.

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

Приправник је дужан да се у току рада код послодавца у свему придржава одредаба позитивних прописа, овог Уговора, уговора о раду и других аката послодавца.

## III. РАДНО ВРЕМЕ

### 1. Пуно радно време и распоред радног времена

Члан 29.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Члан 30.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана, а радни дан траје, по правилу, осам часова.

На пословима који се обављају у сменама, ноћу или ако то природа посла или организација рада захтева, радну недељу и распоред радног времена послодавац може да организује и на други начин.

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

Послодавац је дужан да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима рада и прописима града Чачка о условима обављања комуналних делатности.

Члан 31.

Распоред радног времена код послодавца у оквиру радне недеље утврђује се одлуком директора.

Одлуком директора из става 1. овог члана уређује се распоред радног времена запослених у складу са прописима, евиденција и контрола коришћења радног времена, обрада и коришћење података о радном времену и друга питања од значаја за управљање радним временом запослених (организација и дужина трајања сменског и ноћног рада, рад у шестодневној радној недељи и турнусу, коришћење и трајање дневног и недељног одмора за запослене за које се врши прерасподела радног времена и др.).

Члан 32.

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

У случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности (неопходности да се заврши процес рада чије би одлагање довело до штетних последица, ради отклањана квара на средствима рада чије би одлагање утицало на настанак штетних последица и сл.) директор може да обавести запосленог о промени распоред радног времена у року краћем од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред.

Члан 33.

Ако се код послодавца рад на појединим пословима организује у сменама, или ако то организација рада захтева, пуно или непуно радно време запосленог не мора да буде распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 1. овог члана запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

**2. Приправност (дежурство)**

Члан 34.

Одлуку о увођењу приправности доноси директор, из разлога технолошких потреба, природе комуналне делатности, хитних отклањања кварова који не трпе одлагање ради обезбеђивања континуитета извршавања комуналне услуге, или из других образложених оправданих разлога који се нису могли предвидети и не зависе од воље послодавца.

Приправност може да се уведе за време дневног или недељног одмора, ноћу, у дане државног празника и недељом.

Одлуком из става 1. овог члана уређује се када се уводи приправност, трајање и обим, у којим организационим деловима послодавца и на којим пословима.

За време приправности запослени се не може удаљити из места боравка, дужан је да обавести непосредног руководиоца о бројевима телефона на које може бити позван и мора бити стално доступан ради обављања послова ако се укаже таква потреба.

Запослени се мора јавити на посао у што краћем року.

Члан 35.

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

Време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, не сматра се радним временом.

Ако запослени буде позван да ради за време приправности, има право на увећање зараде за остварене сате прековременог рада у складу са чланом 83. овог Уговора и месечном евиденцијом о извршеном прековременом раду.

**3. Непуно радно време**

Члан 36.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 1. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време, у смислу закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

**4. Скраћено радно време**

Члан 37.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере. Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе медицине рада.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

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

**5. Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)**

Члан 38.

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

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

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

Решење о раду дужем од пуног радног времена доноси директор или лице које директор овласти, на образложени предлог руководилаца организационих делова, у складу са законом.

**6. Прерасподела радног времена**

Члан 39.

Када то захтева организација рада, природа делатности, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређених послова у утврђеним роковима, пуно радно време запосленог може да се прерасподели тако да у одређеном временском периоду радно време траје дуже од осам часова дневно, а у одређеном временском периоду краће,

с тим да, у периоду од шест месеци у току календарске године, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

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

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор или запослени кога директор овласти, у складу са законом.

О прерасподели радног времена послодавац је дужан да информише запослене и да достави решење сваком запосленом појединачно, како би запослени могли да остваре своја права по овом основу.

Послодавац је дужан да о извршеној прерасподели радног времена води посебну евиденцију.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 1. и 2. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

На захтев запосленог прековремени рад из става. 1. и 2. овог члана се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на увећану зараду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 8. овог члана најкасније у року од шест месеци од протека тромесечја у коме их је остварио.

О слободним сатима се води евиденција.

Члан 40.

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

Забрањена је прерасподела радног времена запосленима млађим од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писану сагласност запосленог.

Када се због повећаног обима посла посао не може завршити у уговореним роковима редовном организацијом радног времена, послодавац може да донесе одлуку о прерасподели радног времена у периоду дужем од шест месеци, али не дужем од девет месеци у узастопним календарским годинама.

Члан 41.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

**7. Ноћни рад**

Члан 42.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

## IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА СА РАДА

### 1. Одмор у току дневног рада

Члан 43.

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

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

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

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 44.

Одмор у току дневног рада запослени користи у складу са одлуком директора на предлог непосредног руководиоца.

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

### 2. Дневни одмор

Члан 45.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од 11 часова.

**3. Недељни одмор**

Члан 46.

Запослени има право на најмање један дан одмора у току недеље у трајању од 24 часа непрекидно, а којем се додаје време дневног одмора у трајању од 12 часова, односно 11 часова ако запослени ради у режиму прерасподеле радног времена.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи збирно време из става 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, али највише једном у току месеца.

**4. Годишњи одмор**

Члан 47.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, колективним уговорима који су обавезујући за послодавца и овим Уговором, у трајању од најмање 20 радних дана.

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

Члан 48.

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

Дужину и време коришћења годишњег одмора применом свих мерила и критеријума из члана 49. овог Уговора утврђује директор решењем, које се уручује запосленом по правилу 15 дана пре дана почетка коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси се у писаној форми и доставља запосленом, у складу са законом.

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

Члан 49.

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

| | | |
|---|---|---|
| 1. | **По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:** | |
| | Остваварени изузетни резултати | до 5 радних дана |
| 2. | **По основу услова рада:** | |
| | 1) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време према Акту о процени ризика | 5 радних дана |
| | 2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време према Акту о процени ризика | 3 радна дана |
| | 3) за рад ноћу и за рад на пословима возача. | 2 радна дана |
| | 4) за рад у сменама | 1 радни дан |
| 3. | **По основу радног искуства:** | |
| | 1) запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу | 5 радних дана |
| | 2) запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу | 3 радна дана |
| | 3) запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу | 2 радна дана |
| | 4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу | 1 радни дан |
| 4. | **По основу степена образовања и оспособљености за рад:** | |
| | 1) за послове за које се захтева високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије), односно на основним студијама у трајању од најмање четири године и студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) у трајању од четири године; | 5 радних дана |

| | | |
|---|---|---|
| | 2) за послове за које се захтева високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања; | 3 радна дана |
| | 3) за послове за које се захтева средње образовање у трајању од три или четири године, образовање за рад у трајању од две године, оспособљеност за рад у трајању од једне године, основно образовање | 2 радна дана |
| **5.** | **По основу инвалидности, бриге о деци и члановима уже породице:** | |
| | 1) усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година | 2 радна дана |
| | 2) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан. | 5 радних дана |
| | 3) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота.<br>У случају да се истоветно стичу два или више основа из подтачке 2). и 3) онда се годишњи одмор увећава по свим основама за **5 радних дана.** | 4 радна дана |

Под чланом уже породице у смислу става 1. тачка 5. подтачка 2) овог члана сматрају се брачни друг, деца запосленог, родитељи и друга лица која живе у заједничком домаћинству.

Запосленом који у години издавања решење о коришћењу годишњег одмора пуни 30 година проведених у радном односу или навршава 55 година живота и запосленој која у години издавања решење о коришћењу годишњег одмора пуни 25 година проведених у радном односу или навршава 50 година живота утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

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

Члан 50.

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 51. овог Уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 51.

Запослени има право да годишњи одмор користи једнократно ( под условом да не ремети процес рада ) или у деловима.

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

Члан 52.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, који доноси директор или запослени кога директор овласти, уз претходну консултацију запосленог.

Члан 53.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Послодавац је обавезан да запосленом надокнади стварно настале трошкове због измене времена коришћења годишњег одмора.

Изузетно, запосленом се може прекинути годишњи одмор у условима када је његов рад неопходан за нормално одвијање процеса рада код послодавца.

О прекиду годишњег одмора запосленом се издаје писмено решење које доноси директор, или запослени кога директор овласти.

**5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

Члан 54.

Директор је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство, у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

| | |
|---|---|
| 1) склапање брака | 5 радних дана; |
| 2) рођење детета | 7 радних дана; |
| 3) усвојење детета | 5 радних дана; |
| 4) склапање брака и порођај другог члана уже породице | 3 радна дана; |
| 5) теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи | 7 радних дана; |
| 6) смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог ) | 7 радних дана; |
| 7) смрти брата или сестре запосленог, | 5 радних дана; |
| 8) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим | 2 радна дана; |
| 9) селидбе сопственог домаћинства | 4 радна дана; |
| 10) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада, према програму образовне установе | 1 до 6 радних дана |
| 11) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом или елементарном непогодом | 3 до 5 радних дана; |
| 12) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 7 радних дана; |
| 13) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима у организацији послодавца или синдиката, у зависности од програма организатора | до 7 радних дана; |
| 14) за сваки случај добровољног давања крви | 2 узастопна дана, рачунајући и дан давања крви |
| 15) давања ткива и других органа у хумане сврхе | 15 до 30 радних дана |

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођени браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Изузетно, у случају смрти члана уже породице, доказ се може накнадно приложити уз захтев у примереном року одређеном у решењу директора.

**6. Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)**

Члан 55.

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

| | |
|---|---|
| 1) неге болесног члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог ) | 5 радних дана; |
| 2) неге болесног члана шире породице (браћа, сестре, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим ) | 3 радна дана; |
| 3) смрти сродника, који нису наведени у члану 54. овог Уговора | 2 радна дана. |

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године.

Сагласност на неплаћено одсуство даје непосредни руководилац а решењем одобрава директор послодавца, ако оцени да се одобреним неплаћеним одсуством не угрожава процес и организација рада.

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

Запослени се може вратити на рад код послодавца и раније са одобреног неплаћеног одсуства.

**7. Мировање радног односа**

Члан 56.

Запосленом мирује радни однос под условима и у случајевима утврђеним законом.

По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос, на исте или друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме, одређене врсте занимања, знању и способности.

Уколико се запослени не врати на рад у том року, престаје му радни однос.

## V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Права, обавезе и одговорности послодавца и запослених

Члан 57.

Директор је дужан да организује рад којим се обезбеђују превентивне мере заштите живота и здравља запослених у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и колективним уговором код послодавца.

Директор је дужан да:

1) актом у писменој форми одреди лице за безбедност и здравље на раду;

2) запосленом одреди обављање послова на којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;

3) обавештава запослене и њиховог представника о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;

4) оспособљава запослене за безбедан и здрав рад;

5) обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду и средства за личну хигијену;

6) обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;

7) ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине;

8) обезбеди на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада прописане лекарске прегледе запослених у складу са законом;

9) обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности;

10) заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених.

Финансијска средства за спровођење акта о процени ризика и програма мера за унапређење безбедности и здравља на раду утврђују се Програмом пословања Послодавца.

Члан 58.

Руководилац запосленог одговоран је директору за спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Руководилац запосленог је дужан да предузима мере безбедности и здрављу на раду, у складу са законом, подзаконским актима, стандардима, техничким прописима и Колективним уговором о безбедности и заштити здравља на раду код послодавца.

Члан 59.

Запослени је дужан да:

1) 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;
2) у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и непосредног руководиоца 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;

3) пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и да у случају уочених недостатака извести непосредног руководиоца и лице за безбедност и здравље на раду;
4) лична заштитна средства одржава у чистом и уредном стању у складу са декларацијом произвођача;
5) пре напуштања радног места, радно место и средства за рад, остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Право је и обавеза запосленог да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на које је распоређен, односно премештен.

Члан 60.

Запослени има право:

1) да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду;

2) да контролише своје здравље према ризицима радног места, у складу са прописима о здравственој заштити.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

Запослени је дужан да ради на радном месту са повећаним ризиком, на основу извештаја службе медицине рада, којим се утврђује да је здравствено способан за рад на том радном месту.

Члан 61.

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

У случају из става 1. овог члана запослени остварује право на накнаду зараде, односно сва права из радног односа као да је радио.

Члан 62.

Колективним Уговором о безбедности и здрављу на раду који на предлог директора, репрезентативних синдиката и Одбора за безбедност и здравље на раду закључује Директор са овлашћеним лицима репрезентативних синдиката, ближе се прописују међусобна права обавезе и одговорности из области безбедности и здравља на раду код послодавца.

Члан 63.

Одлуком директора формира се одбор за безбедност и здравље на раду код послодавца.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји 5 ( пет ) чланова

Запослени предлажу три члана одбора за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених).

Представнике запослених предлаже репрезентативни синдикат, а ако их има више споразумно. Поступак за избор представника запослених организују и воде репрезентативни синдикати.

Директор у одбор именује два члана од којих је један запослени задужен за безбедност и здарвље на раду.

Мандат чланова Одбора траје четири године.

Директор, односно репрезентативни синдикати могу увек променити члана Одбора - представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника Одбора бирају чланови Одбора већином гласова. Председник Одбора је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду Одбор ближе уређује начин свога рада.

Одбор је дужан да Директору и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

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

Члан 64.

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

1) буде информисан о резултатима процене ризика;

2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

4) захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;

6) захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

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

9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код Послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

11) разматра нацрте и предлоге свих аката Послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;

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

**2. Спровођење контроле присуства алкохола или опојних средстава код запослених**

Члан 65.

Случајеви и начин провере запослених под утицајем алкохола или других средстава зависности регулишу се ради заштите запослених од опасности коју може изазвати лице под таквим утицајем, како по себе, тако и по безбедност запослених, а у циљу спречавања настанка штете.

***Набавка и одржавање уређаја и опреме за проверу алкохолисаности***

Члан 66.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду одговорно је за иницирање набавке, оспособљавања за рад са уређајем, чувањем комплета прибора односно уређаја за проверу алкохолисаности и његово одржавање у складу са упутством произвођача.

***Забрана уношења и узимања алкохола и других опојних средстава***

Члан 67.

Забрањен је долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена.

Сваки запослени је дужан да поднесе пријаву (писану или усмену-телефоном) непосредном руководиоцу или запосленом задуженом за безбедност и здравље на раду, уколико затекне другог запосленог да конзумира алкохол у току радног времена или постоји сумња да је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава.

Када је присуство алкохола у организму утврђено одговарајућим средствима или апарати–ма за мерење алкохолисаности (алкометром и др.), што одговара садржини алкохола у крви и то:

1) до 0,30 мг/мл, запосленом се изриче мера новчана казна у висини од 10% основне зараде за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању од једног месеца;

2) више од 0,30 мг/мл до 0,50 мг/мл, запосленом се изриче мера новчана казна у висини од 10% основне зараде за месец у коме је новчана казна изречена , у трајању од три месеца.

3) више од 0,50 мг/мл до 1,20 мг/мл, запос–леном се изриче мера привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од 15 радних дана;

4) више од 1,20 мг/мл, запосленом се отказује уговор о раду.

Возачима у случају утврђивања присуства алкохола у организму приликом контроле се одмах забрањује даље управљање возилом и примењују одредбе става 3. тачка 1) до 4) овога члана у погледу изрицања мера.

***Лица задужена за контролу запослених***

Члан 68.

Лице задужено за контролу присуства алкохола или опојних средстава код запослених је лице које обавља послове безбедности и здравља на раду, запослени на пословима физичко-техничког обезбеђења или друго лице које овласти директор.

Контролу присуства алкохола може извршити и надлежна здравствена установа или други државни орган.

Одбијање запосленог да се подвргне контроли присуства алкохола или опојних средстава по налогу директора, непосредног руководиоца или на захтев запосленог задуженог за безбедност и здравље на раду је непоштовање радне дисциплине у смислу закона и члана 126.

овог Уговора за коју послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

***Случајеви и начин контроле***

Члан 69.

Кад постоји сумња да је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава непосредни руководилац захтева проверу запосленог на алкохолисаност или друга опојна средства.

Запослени задужен за безбедност и здравље на раду или друго лице у складу са овим Уговором, након добијања дојаве, приступа испитивању помоћу одговарајућих средстава (алкомер, дрога тест и др.) и упознаје запосленог (даје упутство) о начину коришћења и поступку испитивања помоћу одговарајућих средстава и упозорава га на последице одбијања подвргавању испитивања.

Након обављеног или одбијеног испитивања запослени задужен за безбедност и здравље на раду (или лице које он овласти и обучи ), уз присуство непосредног руководиоца или запосленог у служби физичко-техничког обезбеђења, попуњава записник на прописаном обрасцу који потписују запослени задужен за безбедност и здравље на раду, контролисано лице, непосредни руководилац или запослени у служби физичко-техничког обезбеђења.

Ако је запослени у таквом стању да прописани записник не може да потпише или одбије потписивање запослени задужен за безбедност и здравље на раду ће и то констатовати у записнику.

Прописани записник се попуњава и уколико је резултат испитивања негативан.

Члан 70.

Уколико контролисаног запосленог из очигледно оправданих разлога није могуће подрвгнути испитивању одговарајућим средствима, запослени задужен за безбедност и здравље на раду одвешће запосленог у здравствену установу ради подвргавања стручном прегледу.

Упућивање запосленог у овлашћену здравствену установу коју одреди директор извршиће се и када запослени након извршене провере помоћу алко-теста оспорава добијене резултате, односно пориче да је под дејством алкохола, под условом да истакне и својеручно потпише такав захтев на записнику комисије која је извршила контролу алко тестом.

Ако се испитивањем из претходног става утврди да је запослени под дејством алкохола, трошкови анализе падају на терет запосленог.

Довођење контролисаног лица у здравствену установу ради подвргавања стручном прегледу или анализи крви и урина или других телесних материја запослени задужен за безбедност и здравље на раду врши са прописаним налогом за одговарајуће испитивање.

Спровођењу стручног прегледа запосленог у здравственој установи присуствује и запослени задужен за безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Уколико запослени након обављеног испитивања одбије да потпише записник то не утиче на ваљаност истог и сматра се да је запослени под дејством алкохола уколико се мерењем утврди присуство алкохола у организму.

Уколико се констатује да је контролисани запослени под дејством алкохола, непосредни руководилац удаљује запосленог са рада и тај дан се води као неоправдани изостанак са посла.

Члан 72.

Уколико запослени одбија да се удаљи са рада непосредни руководилац позива службу физичко – техничког обезбеђења која ће истог удаљити са рада.

Чињеница о удаљавању запосленог са рада констатује се записником из члана 69. став 3. овог Уговора.

Члан 73.

Превентивна провера алкохолисаности спроводи се минимум месечно на начин да се према методи случајних узорака обухвати најмање 5% запослених, односно 10% запослених распоређених на пословима са повећаним ризиком и пословима возача.

Ванредну контролу алкохолисаности може захтевати директор, као и службеник за безбедност и здравље на раду према властитој процени.

Образац записника, налога и других појединачних аката неопходних за примену одредаба о спровођењу контроле присуства алкохола или опојних средстава код запослених прописује директор на предлог запосленог задуженог за безбедност и здравље на раду.

## VI. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Зарада

Члан 74.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, Посебним колективним уговорима који су обавезујући за Послодавца, овим Уговором и уговором о раду.

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

Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), друга примања по основу радног односа у складу са законом, посебним колективним уговорима, овим Уговором и уговором о раду, као и порези и доприноси који се плаћају из зараде.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања Послодавца, на који сагласност даје оснивач.

**2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду**

Члан 75.

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

1) основне зараде;

2) дела зараде за радни учинак;

3) увећане зараде.

**3. Основна зарада**

Члан 76.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

1) вредности радног часа;

2) коефицијента посла;

3) месечног фонда остварених часова рада.

Члан 77.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

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

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

Маса зарада запослених, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и Оснивач.

Члан 78.

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

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

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

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови у складу са актом о процени ризика.

Члан 79.

Уговором о раду утврђује се новчани износ основне зараде запосленог на дан закључења уговора о раду, на основу елемената утврђених овим Уговором.

Одређивање елемената основне зараде у овом Уговору представља основ за закључивање уговора о раду под измењеним условима од стране запослених и директора.

Основна зарада, одређена у овом Уговору, привремено се обрачунава и исплаћује у износу умањеном за 5% у складу са Законом о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата односно зарада у јавном сектору ( „Сл. гласник РС“, број 116/2014 и 95/2018).

За нове систематизоване послове директор ће у уговору о раду одредити коефицијент у споразуму са репрезентативним синдикатима, у складу са Табелом коефицијената из члана 80. овог Уговора.

Члан 80.

Табела коефицијената уређена је на основу Правилника о организацији и систематизацији послова ЈКП „Комуналац“ Чачак И. бр. 107 од 30. јануара 2017. године, са изменама и допунама И.бр. 583 од 26. априла 2017. године, И.бр. 1641 од 29. децембра 2017. године, И.бр. 1041 од 30. августа 2018. године, И.бр. 296 од 28. марта 2019. године и у складу са Законом о привременом уређењу основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Сл. гласник РС“, бр. 116/2014 и 95/2018).

Табела коефицијената за послове из Правилника о организацији и систематизацији послова:

| *Ред. бр.* | *Шифра* | *Назив послова - радног места* | *Коефицијент основне зараде* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | *сложеност послова* | *одговорност у раду* | *услови рада* | *укупно коефиц.* |
| 1 | 0.0.01 | ДИРЕКТОР ПРЕДУЗЕЋА | уговара са Надзорним одбором | | | 7,50 |
| | | **1. СЕКТОР ЗА ТЕХНИЧКЕ ПОСЛОВЕ** | | | | |
| 2 | 1.0.01 | ДИРЕКТОР СЕКТОРА ЗА ТЕХНИЧКЕ ПОСЛОВЕ | 4,80 | 2,00 | / | 6,80 |
| 3 | 1.0.02 | СЛУЖБЕНИК ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ И ЗАШТИТЕ ОД ПОЖАРА | 3,80 | / | / | 3,80 |
| | | **1.1 Р.Ј. ''Чистоћа''** | | | | |
| 4 | 1.1.01 | УПРАВНИК Р.Ј. " ЧИСТОЋА" | 3,80 | 1,00 | / | 4,80 |
| 5 | 1.1.02 | КООРДИНАТОР ЗА МОКАР ОТПАД | 3,00 | / | / | 3,00 |
| 6 | 1.1.03 | ОРГАНИЗАТОР РАДА ЗА ПОСЛОВЕ ПРИМАРНЕ СЕЛЕКЦИЈЕ | 3,00 | 0,40 | / | 3,40 |
| 7 | 1.1.04 | СЛУЖБЕНИК ЗА ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ | 3,80 | / | / | 3,80 |
| 8 | 1.1.05 | ДИСПЕЧЕР | 2,70 | / | / | 2,70 |
| 9 | 1.1.06 | ВОЗАЧ КОМУНАЛНОГ ВОЗИЛА | 2,40 | / | 0,29 | 2,69 |
| 10 | 1.1.06 | ВОДЕЋИ ВОЗАЧ КОМУНАЛНОГ ВОЗИЛА | 2,40 | 0,21 | 0,29 | 2,90 |
| 11 | 1.1.07 | ВОЗАЧ ЛАКОГ ТЕТЕРНОГ ВОЗИЛА И ТРАКТОРА | 2,40 | / | 0,29 | 2,69 |
| 12 | 1.1.07 | ВОЗАЧ-РУКОВАЛАЦ РАДНЕ МАШИНЕ | 2,40 | / | 0,43 | 2,83 |
| 13 | 1.1.04 | РАДНИК НА СМЕЋАРУ И ФЕКАЛНОЈ ЦИСТЕРНИ | 1,90 | / | 0,38 | 2,28 |
| 14 | 1.1.05 | РАДНИК НА СМЕЋАРУ | 1,90 | / | 0,38 | 2,28 |
| | | **1.2 Р. Ј. '' Одржавање''** | | | | |
| 15 | 1.2.01 | УПРАВНИК Р.Ј. '' ОДРЖАВАЊЕ '' | 3,00 | 1,00 | / | 4,00 |
| 16 | 1.2.02 | КООРДИНАТОР ОДРЖАВАЊА | 2,80 | 0,20 | / | 3,00 |
| 17 | 1.2.03 | РЕФЕРЕНТ Р.Ј. '' ОДРЖАВАЊЕ '' | 2,40 | / | / | 2,40 |
| 18 | 1.2.04 | ВОДЕЋИ АУТОМЕХАНИЧАР | 2,50 | 0,20 | 0,30 | 3,00 |
| 19 | 1.2.05 | АУТОМЕХАНИЧАР | 2,50 | / | 0,30 | 2,80 |
| 20 | 1.2.06 | МЕХАНИЧАР ХИДРАУЛИКЕ И ПНЕУМАТИКЕ | 2,40 | / | 0,28 | 2,68 |
| 21 | 1.2.07 | АУТОЕЛЕКТРИЧАР | 2,30 | / | 0,39 | 2,69 |
| 22 | 1.2.08 | ВОДЕЋИ БРАВАР | 2,50 | 0,20 | 0,30 | 3,00 |
| 23 | 1.2.09 | БРАВАР | 2,50 | / | 0,30 | 2,80 |
| 24 | 1.2.10 | АУТОЛИМАР | 2,40 | / | 0,30 | 2,70 |
| 25 | 1.2.11 | ЛИМАР НА ОДРЖАВАЊУ | 2,40 | / | 0,30 | 2,70 |
| 26 | 1.2.12 | РАДНИК НА ПРАЊУ И ПОДМАЗИВАЊУ | 1,90 | / | 0,38 | 2,28 |
| 27 | 1.2.13 | РАДНИК НА ОДРЖАВАЊУ КРУГА | 2,20 | / | / | 2,20 |
| | | **1.3 Р.Ј.'' Јавна хигијена ''** | | | | |
| 28 | 1.3.01 | УПРАВНИК Р.Ј." ЈАВНА ХИГИЈЕНА " | 3,80 | 1,00 | / | 4,80 |
| 29 | 1.3.02 | ОРГАНИЗАТОР РАДА У Р.Ј. " ЈАВНА ХИГИЈЕНА | 3,00 | 0,40 | / | 3,40 |
| 30 | 1.3.03 | ПЕРАЧ ЈАВНИХ ПОВРШИНА | 1,90 | / | 0,38 | 2,28 |
| 31 | 1.3.04 | ЧИСТАЧ ЈАВНИХ ПОВРШИНА | 1,90 | / | 0,32 | 2,22 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1.4 Р. Ј. „Пијаца “** | | | | |
| 32 | 1.4.01 | УПРАВНИК Р.Ј. „ПИЈАЦА“ | 3,80 | 1,00 | / | 4,80 |
| 33 | 1.4.02 | ОРГАНИЗАТОР РАДА У РЈ ПИЈАЦА | 3,00 | 0,40 | / | 3,40 |
| 34 | 1.4.03 | ПОСЛОВОЂА -НАПЛАЋИВАЧ РОБНЕ ПИЈАЦЕ | 2,80 | 0,50 | / | 3,30 |
| 35 | 1.4.04 | ПОСЛОВОЂА -НАПЛАЋИВАЧ ЗЕЛЕНЕ ПИЈАЦЕ | 2,80 | 0,20 | / | 3,00 |
| 36 | 1.4.08 | НАПЛАЋИВАЧ ПИЈАЧНИХ УСЛУГА | 2,30 | / | 0,35 | 2,65 |
| 37 | 1.4.09 | САНИТАРНИ КОНТРОЛОР | 2,80 | / | / | 2,80 |
| 38 | 1.4.10 | ХИГИЈЕНИЧАР У МЛЕЧНОЈ И МЕСНОЈ ПИЈАЦИ | 1,90 | / | 0,32 | 2,22 |
| 39 | 1.4.11 | ЧИСТАЧ ПИЈАЦЕ | 1,90 | / | 0,32 | 2,22 |
| 40 | 1.4.13 | ПОМОЋНИ ЧИСТАЧ У РЈ “ПИЈАЦА” | 1,90 | / | / | 1,90 |
| | | **1.5 Р.Ј. “Зоохигијена “** | | | | |
| 41 | 1.5.01 | УПРАВНИК РЈ “ЗООХИГИЈЕНА” | 3,80 | 1,00 | / | 4,80 |
| 42 | 1.5.02 | ВЕТЕРИНАР | 3,80 | 0,50 | / | 4,30 |
| 43 | 1.5.03 | ВЕТЕРИНАРСКИ ТЕХНИЧАР | 2,40 | / | / | 2,40 |
| 44 | 1.5.04 | ХЕМИЈСКИ ТЕХНИЧАР | 2,40 | / | / | 2,40 |
| 45 | 1.5.05 | КОНТРОЛОР БРОЈНОСТИ ПАСА И МАЧАКА ЛУТАЛИЦА | 2,40 | / | / | 2,40 |
| 46 | 1.5.06 | АДМИНИСТРАТИВНИ АНАЛИТИЧАР НА ПОСЛОВИМА ЗООХИГИЈЕНЕ | 2,40 | / | / | 2,40 |
| 47 | 1.5.07 | ХИГИЈЕНИЧАР НА ОДРЖАВАЊУ ПРОСТОРИЈА И РАД У БИФЕУ | 1,90 | / | / | 1,90 |
| 48 | 1.5.08 | ХИГИЈЕНИЧАР ПРИХВАТИЛИШТА | 1,90 | / | 0,25 | 2,15 |
| | | 2. СЕКТОР ЗА ФИНАНСИЈСКЕ ПОСЛОВЕ | | | | |
| 49 | 2.0.01 | ДИРЕКТОР СЕКТОРА ЗА ФИНАНСИЈСКЕ ПОСЛОВЕ | 4,80 | 2,00 | / | 6,80 |
| 50 | | РЕФЕРЕНТ ЗА ФИНАНСИЈСКО УПРАВЉАЊЕ И КОНТРОЛУ | 3,80 | / | / | 3,80 |
| | | **2.1 Финансијска служба** | | | | |
| 51 | 2.1.01 | ШЕФ ФИНАНСИЈСКЕ СЛУЖБЕ | 3,80 | 1,20 | / | 5,00 |
| 52 | 2.1.02 | ВИШИ РЕФЕРЕНТ ЗА РАД СА КОРИСНИЦИМА УСЛУГА-ПРАВНА ЛИЦА | 3,40 | / | / | 3,40 |
| 53 | 2.1.03 | ВИШИ РЕФЕРЕНТ ЗА РАД СА КОРИСНИЦИМА УСЛУГА- ФИЗИЧКА ЛИЦА | 3,40 | / | / | 3,40 |
| 54 | 2.1.04 | ВИШИ РЕФЕРЕНТ ЗА РАД СА КОРИСНИЦИМА ЗАКУПА НА ПИЈАЦАМА | 3,40 | / | / | 3,40 |
| 55 | 2.1.06 | САМОСТАЛНИ РЕФЕРЕНТ ФИНАНСИЈСКЕ СЛУЖБЕ | 3,40 | / | / | 3,40 |
| 56 | 2.1.08 | ВОДЕЋИ БЛАГАЈНИК | 2,70 | / | / | 2,70 |
| 57 | 2.1.09 | БЛАГАЈНИК | 2,40 | / | / | 2,40 |
| 58 | 2.1.10 | САМОСТАЛНИ РЕФЕРЕНТ ЗА ОБРАЧУН ЗАРАДА И ОСТАЛИХ ПРИМАЊА | 2,70 | / | / | 2,70 |
| 59 | 0.0.11 | НАБАВЉАЧ | 2,83 | / | / | 2,83 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 60 | 0.0.12 | МАГАЦИОНЕР | 2,65 | / | / | 2,65 |
| 61 | 0.0.13 | ПОМОЋНИК МАГАЦИОНЕРА | 2,12 | / | / | 2,12 |
| **2.2 Служба књиговодства** | | | | | | |
| 62 | 2.2.01 | ШЕФ СЛУЖБЕ КЊИГОВОДСТА | 3,80 | 1,20 | / | 5,00 |
| 63 | 2.2.02 | БИЛАНСИСТА | 3,40 | / | / | 3,40 |
| 64 | 2.2.03 | КОНТИСТА | 3,00 | / | / | 3,00 |
| 65 | 2.2.04 | КЊИГОВОЂА ДОБАВЉАЧА И МАТЕРИЈАЛНОГ КЊИГОВОДСТВА | 2,80 | / | / | 2,80 |
| 66 | 2.2.05 | КЊИГОВОЂА ДОБАВЉАЧА И ОСНОВНИХ СРЕДСТАВА | 2,80 | / | / | 2,80 |
| 67 | 2.2.07 | КЊИГОВОЂА АНАЛИТИЧАР | 2,40 | / | / | 2,40 |
| **2.3 "Служба за рад са корисницима услуга на терену"** | | | | | | |
| 68 | 2.3.01 | ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА РАД СА КОРИСНИЦИМА УСЛУГА НА ТЕРЕНУ | 3,00 | 0,80 | / | 3,80 |
| 69 | 2.3.03 | САМОСТАЛНИ РЕФЕРЕНТ БАЗЕ ПОДАТАКА | 3,80 | / | / | 3,80 |
| 70 | 2.3.04 | РЕФЕРЕНТ СЛУЖБЕ ЗА РАД СА КОРИСНИЦИМА УСЛУГА | 2,60 | / | / | 2,60 |
| 71 | 2.3.05 | РЕФЕРЕНТ СЛУЖБЕ ЗА РАД СА КОРИСНИЦИМА НА ТЕРЕНУ-ГРАДСКО ПОДРУЧЈЕ | 2,20 | / | 0,22 | 2,42 |
| 72 | 2.3.06 | РЕФЕРЕНТ СЛУЖБЕ ЗА РАД СА КОРИСНИЦИМА НА ТЕРЕНУ-ПРИГРАДСКО И СЕОСКО ПОДРУЧЈЕ | 2,20 | / | 0,40 | 2,60 |
| 3. СЕКТОР ЗА ПРАВНЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ | | | | | | |
| 73 | 3.0.01 | ДИРЕКТОР СЕКТОРА ЗА ПРАВНЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ | 4,40 | 2,00 | / | 6,40 |
| 74 | 3.0.02 | СЛУЖБЕНИК ЗА ЈАВНЕ НАБАВКЕ | 3,80 | / | / | 3,80 |
| 75 | 3.0.03 | СЛУЖБЕНИК ЗА ПОСЛОВЕ ИНФОРМАТИКЕ | 3,80 | / | / | 3,80 |
| 76 | 3.0.04 | ВЕБ АДМИНИСТРАТОР | 2,80 | / | / | 2,80 |
| 77 | 3.0.05 | ПРАВНИ САРАДНИК | 3,40 | / | / | 3,40 |
| **3.1 Служба за правне, кадровске и опште послове** | | | | | | |
| 78 | 3.1.01 | ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА ПРАВНЕ, КАДРОВСКЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ | 3,80 | 1,00 | / | 4,80 |
| 79 | 3.1.02 | ПРАВНИ РЕФЕРЕНТ | 3,40 | / | / | 3,40 |
| 80 | 3.1.03 | РЕФЕРЕНТ ЗА РАДНЕ ОДНОСЕ | 3,40 | / | / | 3,40 |
| 81 | 3.1.04 | РЕФЕРЕНТ ОПШТИХ ПОСЛОВА | 2,80 | / | / | 2,80 |
| 82 | 3.1.05 | СЛУЖБЕНИК ЗА ПОСЛОВЕ ПРИНУДНЕ НАПЛАТЕ | 2,70 | / | / | 2,70 |
| 83 | 3.1.06 | АДМИНИСТРАТИВНИ СЕКРЕТАР | 2,50 | / | / | 2,50 |
| 84 | 3.1.07 | АДМИНИСТРАТОР - АРХИВАР – КУРИР | 2,20 | / | / | 2,20 |
| 85 | 3.1.08 | ПОМОЋНИ РАДНИК НА ОДРЖАВАЊУ ПРОСТОРИЈА И РАДА У БИФЕУ | 1,90 | / | 0,32 | 2,22 |

**4. Део зараде по основу радног учинка**

Члан 81.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у остварeним резултатима рада.

Елементи за обрачун и исплату зараде по основу радног учинка су:

1) квалитет и обим обављеног рада;

2) благовременост извршавања послова - поштовање рокова;

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати, односно умањити до 20% по основу радног учинка, што се утврђује решењем које доноси директор на образложени предлог руководиоца запосленог.

Зарада запосленог може се умањити и то:

- до 10% за неквалитетан и/или недовољан обим рада или неблаговремено извршавање послова уз услов да се исти евидентира једном у току месеца,

- до 20% за два и више евидентираних пропуста у раду у току месеца.

Члан 82.

Средства за зараде по основу радног учинка могу се обезбедити у висини до 1 % од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

**5. Увећана зарада**

Члан 83.

Запослени има право на увећану основну зараду:

1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 125% од основице;

2) за рад ноћу - 35% од основице;

3) за прековремени рад - 30% од основице;

4) за рад недељом ( нерадним даном ) - 10% од основице;

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

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада запосленог утврђена у складу са овим Уговором, уговором о раду и програмом пословања.

Члан 84.

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

Члан 85.

Зарада запосленима исплаћује се у следећим роковима:

- аконтација за претходни месец до 05-ог у текућем месецу;

- коначан обрачун зараде до 20-ог у текућем месецу за претходни месец.

**6. Зарада из добити**

Члан 86.

Када послодавац у пословању оствари добит по годишњем обрачуну преко износа планираног Програмом пословања, одлуку о расподели добити доноси Надзорни одбор, уз сагласност оснивача.

**7. Минимална зарада**

Члан 87.

Послодавац може да донесе одлуку о увођењу минималне зараде ако није у могућности да исплати зараде утврђене у складу са законом и овим Уговором у случају поремећаја у процесу пословања - пословање са губитком, дуготрајне неликвидности и других објективних финансијских тешкоћа којима се угрожава обављање основних делатности.

На предлог директора одлуку о увођењу минималне зараде доноси Надзорни одбор послодавца, за период не дужи од шест месеци, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о исплати минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде. Репрезентативни синдикати су дужни да своје мишљење о наставку исплате доставе послодавцу у року од 15 дана од дана добијања захтева.

Одлуку о наставку исплате минималне зараде за наредни период, не дужи од шест месеци, уз присуство репрезентативних синдиката доноси Надзорни одбор.

**8. Накнада зараде**

Члан 88.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци и то за:

1) коришћења годишњег одмора;

2) плаћеног одсуства;

3) одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;

4) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа;

5) присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;

6) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

7) учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва у организацији послодавца или репрезентативног синдиката;

8) присуствовања седницама органа привредне коморе и удружења послодаваца;

9) време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица;

10) време за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1, овог члана, у случају одсуствовања са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, односно органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 89.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у претходних дванаест месеци у случају:

1) за време преквалификације или доквалификације, за време чекања на распоређивање након преквалификације или доквалификације;

2) за време чекања на упућивање на рад код другог послодавца - запосленог који је утврђен да представља вишак запослених;

3) за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, или дуже уз сагласност ресорног министра за рад и гранског синдиката.

Члан 90.

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

1) у висини 70% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу и повредом ван рада, али не мање од минималне зараде;

2) у висини 100% просечне зараде у претходних дванест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, али не мање од минималне зараде.

**9. Накнада трошкова**

***Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада***

Члан 91.

Запослени имају право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених.

Запосленима, који од места становања до места рада немају организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, као и запосленима који због распореда радног времена не могу користити организовани јавни превоз, накнадиће се трошкови превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није организовао превоз запослених.

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

Податке о цени превоза послодавац може прибавити и по службеној дужности.

Исплата накнаде у новцу врши се по правлу до 5-ог у месецу за претходни месец.

***Трошкови службеног путовања у земљи***

Члан 92.

Службено путовање у земљи, у смислу овог Уговора, јесте путовање на које се запослени упућује да, по налогу директора или запосленог кога директор овласти, изврши одређени службени посао ван места свог редовног запослења.

Службено путовање у земљи може да траје најдуже 7 дана непрекидно.

Службено путовање може се обавити само по налогу овлашћеног лица.

Налог за службено путовање потписују:

1. директору - председник Надзорног одбора, или заменик председника Надзорног одбора.

2. осталим запосленима - директор.

Овлашћено лице издаје запосленом налог за службено путовање у земљи пре него што он пође на службено путовање.

Члан 93.

На основу налога за службено путовање, запосленом се може исплатити аконтација у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Ако службено путовање не започне у року од три дана од датума који је наведен у налогу за службено путовање, запослени је дужан да исплаћену аконтацију врати наредног дана од истека тог рока.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоза и друге трошкове по приложеним рачунима.

Трошкови ноћења признају се у целини према приложаном рачуну до износа цене у хотелима са 3 звездице или 4 звездице.

Путни трошкови на службеном путу признају се се у целини према приложеним рачунима превозника у јавном саобраћају (аутобуска карта и сл.).

Члан 94.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини неопорезивог износа, према последњем објављеном податку на дан обрачуна дневнице.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу ради обезбеђења трошкова исхране и трошкова градског превоза у месту у којем се врши службени посао, и то:

- пуна дневница за службено путовање које је трајало између 12 и 24 часа;
- половина дневнице за службено путовање које је трајало између осам и 12 часова.

Запослени нема право на дневницу, ако је на службеном путу провео мање од осам часова.

Износ дневнице за службено путовање у земљи се умањује и то:

- ако је обезбеђена бесплатна исхрана – за 75%;
- ако је обезбеђен само бесплатан доручак - за 10%;
- ако је обезбеђен само бесплатан ручак - за 45%;
- ако је обезбеђена само бесплатна вечера - за 30%.

Члан 95.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног путовања поднесе прописно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу, уз који прилаже одговарајуће доказе о постојању и висини трошкова ( карта за превоз, рачун за преноћиште и доручак, рачуни за остале трошкове и др.).

***Трошкови службеног путовања у иностранству***

Члан 96.

Накнаду трошкова везаних за службено путовање у иностранство, изузев висине дневнице, запослени остварује под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут у иностранство државних службеника и намештеника.

Дневница за службено путовање у иностранство утврђује се у износу од 40 евра, у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате, за свака 24 часа проведена у иностранству.

***Накнада за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе***

Члан 97.

Ако због хитности, односно потреба службеног посла запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило, он, по писменом одобрењу директора ( у коме су

наведени разлози хитности, односно потреба службеног посла), може користити сопствени аутомобил.

Запосленом који, по писменом одобрењу директора, користи сопствени аутомобил за службено путовање исплаћује се накнада до износа 30% цене 1 лит. прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру, а највише до месечно неопорезивог износа.

***Накнада трошкова за боравак и рад на терену***

Члан 98.

Запослени који борави и ради на терену ван територије града Чачка има право да му се исплати дневна накнада за повећане трошкове рада и боравка на терену ( теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Уз накнаду из претходног става запосленом припада накнада за трошкове смештаја и исхране о трошку послодавца, ако није обезбеђен смештај и исхрана на други начин.

***Накнада трошкова за исхрану у току рада***

Члан 99.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици остварене у периоду јануар-октобар претходне године или у висини утврђеној у Посебном колективном уговору за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије уколико је то за запосленог повољније.

***Регрес за коришћење годишњег одмора***

Члан 100.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, најмање у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину.

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

**10. Друга примања**

Члан 101.

Послодавац је дужан да запосленом исплати :

1) отпремнину при одласку у пензију у висини износа 3 ( три ) зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или 3 ( три ) просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини неопорезивог износа;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини коју одреди Надзорни одбор.

Члановима уже породице запосленог, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

У случају смрти детета уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на накнаду припада само једном родитељу.

***Солидарна помоћ***

Члан 102.

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 услед теже болести;

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 документованих трошкова, а највише до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

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.

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

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

Висина солидарне помоћи из става 1. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса.

Солидарна помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, исплаћује се запосленом у 12 месечних рата, уз исплату другог дела (коначног обрачуна) месечне зараде.

Запослени има право на дванаестину износа солидарне помоћи за ублажавање неповољног материјалног положаја, за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос или му мирује радни однос (сразмерни део).

Члан 103.

Солидарна помоћ коју исплаћује послодавац за запосленог или члана његове уже породице, може се остварити ако на основу медицинске документације, издате од стране референтне здравствене установе, односно лекарске комисије или од изабраног лекара и лекара одговарајуће специјалности, коју је дужан да поднесе запослени за себе или за члана његове породице, неспорно произлази:

1) да се ради о болести која изискује веће трошкове у поступку дијагностицирања (снимање скенером, магнетна резонанца, лекарски прегледи и др.), односно веће трошкове лечења (оперативни захвати, лекови и др.) или санирања, односно одржавања здравственог стања и радне способности (ортопедска и друга помагала и др.);

2) да је у поступку излечења, односно санирања болести (постоперативни период код ортопедских, срчаних и других операција, санирање других здравствених обољења, инвалидност и др.) неопходна медицинска рехабилитација у амбулантно-поликлиничкој или стационарној установи, која се не може обезбедити, односно финансирати из средстава обавезног здравственог осигурања.

Члан 104.

Запослени који је остварио солидарну помоћ непосредном исплатом новчаног износа, дужан је да у року од 30 дана од дана добијања новчаног износа достави стручној служби послодавца-правној служби доказе да је исплаћена средства искористио у сврху у коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе и др.).

Солидарна помоћ за набавку лекова се додељује за покривање трошкова набавке количине потребне за један месец лечења (30 дана) једном у календарској години. Изузетно, у случају нарочито тешких и хроничних болести, може се одобрити у количини потребној за три месеца лечења (90 дана) једном у календарској години.

Члан 105.

Поред случајева из члана 102. овог Уговора запослени има право на солидарну помоћ и за случај:

1) смрти родитеља у висини једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана. У случају смрти родитеља уколико су код послодавца запослена рођена браћа или сестре право на помоћ припада само једном од запослених;

2) покриће трошкова неопходног превоза запосленог или члана уже породице до здравствене установе и од здравствене установе до места боравка, службеним возилом послодавца – у висини трошкова горива за пређену километражу и дневницу возача;

3) ублажавања последица елементарних непогода или других ванредних догађаја

(поплава, одрон, земљотрес, град, олујни ветар и др.) на стамбеном објекту запосленог – у висини настале штете а највише до износа од 50.000,00 динара.

Члан 106.

Захтев за доделу солидарне помоћи запослени подноси попуњавањем формулара "захтев за солидарну помоћ". Уз захтев запослени је дужан да поднесе и одговарајућу документацију о испуњавању услова за остваривање права на солидарну помоћ, у складу са овим Уговором и пореским прописима о остваривању права на пореска изузимања за примања по основу солидарне помоћи.

О поднетом захтеву за солидарну помоћ коначну одлуку доноси директор.

***Јубиларна награда***

Члан 107.

Послодавац ће исплатити запосленом јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада код Послодавца, која се стиче за навршених 10, 20, 30 и 40 година рада оствареног у радном односу код Послодавца, и то:

а) за 10 година – у висини 1 просечне зараде;

б) за 20 година – у висини 1,5 просечне зараде;

г) за 30 година – у висини 1,75 просечне зараде;

д) за 40 година – у висини 2 просечне зараде.

Под просечном зарадом у смислу овог члана подразумева се просечна зарада код послодавца исплаћена у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

Одлуку о исплати јубиларних награда доноси директор.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом по правилу уз исплату коначног обрачуна зараде за месец у коме запослени навршава јубиларне године из става 1. овог члана, а најкасније у року од два месеца од дана испуњења услова.

***Поклон деци за Нову годину и Божић***

Члан 108.

Послодавац може да обезбеди деци запосленог, старости до 12 (дванаест) година, један поклон за Нову годину и Божић у висини неопорезивог износа у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана и програмом пословања.

Одлуку из става 1. овог члана доноси директор.

***Осигурање запослених***

Члан 109.

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

У циљу превенције радне инвалидности послодавац је дужан да издваја средства до 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности запослених, а запослени су дужни да иста користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и директор.

Члан 110.

Послодавац може, када се стекну неопходни финансијски услови да издваја средства, у складу са законом и програмом пословања, за уплату запосленима премије за добровољно додатно пензијско осигурање до износа за који се не плаћају доприноси, као и премију за колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција.

Висину средстава из става 1. и 2. овог члана, на предлог репрезентативних синдиката и директора, утврђује Надзорни одбор у програму пословања.

**11. Заштита зараде и накнада зараде**

Члан 111.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од зараде или накнаде зараде.

## VII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 112.

Послодавац и запослени могу уговором о раду да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица за време рада код Послодавца и до истека рока од 2 године од престанка радног односа код Послодавца, у складу са законом.

## VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

**1. Штета коју запослени проузрокује Послодавцу**

Члан 113.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са законом, овим Уговором и Правилником о радној дисциплини који на усаглашен предлог Директора и репрезентативних синдиката доноси Надзорни одбор.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, директор утврђује на предлог стручне Комисије коју образује.

Члан 114.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће се решењем директора по пријему писмене пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована.

Пријава из става 1. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 115.

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

Комисија, по пријему решења о покретању поступка, заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висину штете утврђује стручна комисија из члана 113. овог Уговора.

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

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Члан 116.

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

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

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи директору да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

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

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

### 2. Штета коју запослени претрпи на раду или у вези са радом

Члан 117.

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

Захтев за накнаду штете коју претрпи на раду или у вези са радом, запослени подноси директору. Уз захтев запослени је дужан да поднесе доказе о насталој штети.

Постојање штете, околности под којима је настала и њену висину утврђује комисија коју образује директор, а у којој се налази и представник синдиката.

Комисија је дужна, у року од 15 дана од дана образовања, да достави директору обавештење о постојању штете, о висини, одговорности и околности под којима је настала, са предлогом.

Члан 118.

Одлуку о накнади штете доноси Надзорни одбор.

Писани споразум којим се уређује висина и начин накнаде штете могу да закључе директор и запослени.

Уколико запослени није задовољан одлуком послодавца, или ако се у року од 30 дана од дана поднетог захтева запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

## IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Разлози за престанак радног односа

Члан 119.

Радни однос престаје:

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

Члан 120.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца, под условима и на начин утврђен законом.

Члан 121.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог, у складу са законом.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Решење о престанку радног односа доноси директор после достављања од стране запосленог потребних потврда (од магацина, службеника за безбедност и здравље на раду и др.) о раздужењима и потврда да нема дуг по основу позајмица и других облика задужења код послодавца.

**2. Отказ од стране Послодавца**

Члан 122.

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

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима прописаним законом.

Члан 123.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреде радне обавезе прописане законом:

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

Члан 124.

Повреде радне обавезе због којих се запосленом може отказати уговор о раду од стране послодавца, ако запослени повреду радне обавезе учини својом кривицом, поред законом прописаних повреда:

1) незаконит рад или пропуштање радњи за које је запослени овлашћен ради спречавања незаконитости или штете;
2) неизвршавање послова у време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада;
3) непрописно или неблаговремено извршавање послова или налога руководиоца;
4) незаконито располагање средствима или имовином Послодавца;
5) неовлашћена послуга повереним средствима рада;
6) непридржавање, односно неспровођење одлука, наредби и упутстава органа Послодавца или одлука оснивача;
7) фалсификовање новчаних и других докумената;
8) достављање јавне исправе приликом заснивања радног односа или у току радног односа, надлежној служби послодавца, за коју се утврди да није веродостојна;
9) давање нетачних података из службене евиденције на основу којих се остварује или губи неко право или може настати штета за Послодавца или појединца;
10) проузроковање благајничког мањка несавесним радом;
11) исплата неовлашћеном лицу или исплата уз задржавање исплаћеног новца за себе;
12) покушај крађе, крађа, утаја или проневера имовине Послодавца, без обзира на вредност;
13) неовлашћено отуђивање имовине или средстава послодавца;
14) послуга новцем, хартијама од вредности, другим стварима од стране запосленог коме су исте поверене за вршење послова односно радних задатака односно причињавање мањка (робног или финансијског);
15) неоправдано одбијање запосленог да ради прековремено у случајевима када може да се уведе прековремени рад;
16) ако запослени не спроводи или повреди прописе о заштити од пожара, експлозије и елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
17) сакупљање секундарних сировина, одн. претраживање по посудама за смеће у току радног времена, осим ако није радни задатак;
18) нетачно евидентирање и приказивање извршених услуга;
19) наплата услуга мимо ценовника или испостављање нетачног износа рачуна;

20) непријављивање повреда радних обавеза најкасније 5 дана од дана сазнања;

21) непридржавање императивних одредби Статута, општих аката и овог Колективног уговора;

22) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, одговарајућим актом и одлуком Послодавца о чему је запослени на време и писаним путем упознат;

23) фалсификовање финансијске документације и других докумената;

24) необавештавање директора, запосленог за послове безбедности и здравља на раду или непосредног руководиоца о неправилностима, штетностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених, као и необавештавање директора од стране руководиоца;

25) лично пружање и наплаћивање услуга корисницама и другим лицима коришћењем средстава послодавца;

26) незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава благовремено остваривање права и интереса корисника услуга пред Послодавцем;

27) захтевање поклона, материјалног добра, услуге или друге користи од корисника услуга у вези са вршењем послова из надлежности Послодавца као даваоца услуге;

28) недостављање докумената, исправа или података на захтев овлашћених органа;

29) нетачно евидентирање и приказивање резултата рада;

30) нетачно евидентирање времена о присуству на раду запослених;

31) злоупотреба печата, штамбиља и факсимила од стране запосленог који је задужен за употребу и њихово чување или од стране другог запосленог;

32) организовање и вођење штрајка од стране члана штрајкачког одбора или учесника у штрајку на начин којим се угрожава безбедност лица и имовине и здравље људи или који спречава запослене који не учествују у штрајку да раде, односно онемогућава наставак рада по окончању штрајка или коришћење и располагање средствима којима Послодавац обавља делатност;

33) неблаговремено упућивање возних средстава на контролно - техничке прегледе или необављање или несавесно обављање одређеног обима радова предвиђених за појединии контролно-технички преглед;

34) неупућивање запослених на периодичне и ванредне лекарске прегледе од стране непосредног руководиоца, односно организатора процеса рада;

35) неправилно вођење евиденције и документације која је везана за безбедност саобраћаја;

36) долазак на рад без средстава или опреме за личну заштиту која су запосленом обезбеђена и дата на коришћење;

37) непредузимање мера да се алат, машине, уређаји које запослени користи у процесу рада заштите од оштећења и крађе;

38) непредузимање мера да се роба, инвентар и други материјал заштити од квара и крађе од стране запосленог коме су поверени;

39) паркирање и остављање возила ван пословног круга Послодавца за време коришћења одмора у току дневног рада -паузе на начин да возило остаје без дужног надзора од стране члана посаде возила, ради заштите од оштећења или крађе горива;

40) неблаговремено пријављивање, односно прикривање оштећења на возилу од стране запосленог који непосредно управља тим возилом или запосленог који врши технички или други преглед;

41) неоправдано одбијање проверавања стручне обучености или избегавање подвргавања том проверавању;

42) неовлашћено издавање радних или других налога;

43) неблаговремена или непотпуна предаја, односно уплата дневног пазара;

44) непоступање у складу са обавезом о дежурству или приправности код куће;

45) непридржавање прописане технологије рада приликом извршавања радних обавеза, којом се наноси штета трећим лицима, без обзира на висину;

46) непредузимање или недовољно предузимање мера за безбедан и здрав рад од стране одговорног лица, услед чега је дошло до повреде запосленог.

Члан 125.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину из разлога прописаних законом:

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Члан 126.

Поред законом утврђених разлога, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду због непоштовања радне дисциплине:

1) злоупотреба права из радног односа;

2) неоправдано изостајање запосленог са рада или неоправдан изостанак као последица удаљавања запосленог са рада због утврђене присутности алкохола или других опојних средстава у организму, два радна дана узастопце или три радна дана са прекидима у току године;

3) непридржавање правила о коришћењу система евиденције радног времена;

4) неоправдано одбијање потребне сарадње са другим запосленим у вршењу посла;

5) неоправдано кашњење на посао или напуштање посла пре истека утврђеног радног времена, 2 пута у току месеца;

6) неовлашћено напуштање посла;

7) пушење у пословним просторијама;

8) делатности које нису у оквиру посла (обављање приватних послова, четовање, скидање фајлова са Интернета за личне потребе);

9) поступање према документацији противно пропису којим је уређен начин вођења и чувања документације;

10) сексуално узнемиравање, односно свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;

11) насилничко или непрофесионално понашање (употреба непристојних, погрдних, претећих, понижавајућих или увредљивих речи) према другим запосленима или странкама;

12) ако се докаже злостављање на раду и у вези са радом;

13) преношење трачева, полупроверених и непроверених информација;

14) спавање на послу;

15) неовлашћена промена података у евиденцији, односно исправи, брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;

16) уништење, оштећење, скривање или неовлашћено изношење евиденције, односно исправе;

17) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;

18) одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу присуства алкохола или других опојних средстава;

19) ако не поштује радну дисциплину утврђену Правилником о радној дисциплини код послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

20) изазивање нереда или учествовање у тучи код послодавца или на службеном путу.

Члан 127.

Поред разлога утврђених законом и овим Уговором, послодавац може отказати уговор о раду запосленом и из разлога непоштовања радне дисциплине прописане Правилником о радној дисциплини, који на предлог директора и репрезентативних синдиката доноси Надзорни одбор послодавца.

Након закључења уговора о раду, уговора о радном ангажовању ван радног односа или уговора о стручном оспособљавању и

усавршавању, запосленом и радно ангажованом лицу уручује се један примерак Правилника о радној дисциплини, који је саставни део Уговора о раду, те се запослени, даном ступања на рад, обавезује на понашање у складу са правилима прописаним Правилником о радној дисциплини.

Члан 128.

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

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора о раду, у смислу закона и овог Уговора.

**3. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза**

Члан 129.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине у смислу члана 123. - 127. овог Уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 126. овог Колективног уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Мере из претходног става послодавац утврђује решењем, у писаном облику, које обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

**4. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере**

Члан 130.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 (осам) дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

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

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 131.

За утврђивање повреде радне обавезе, непоштовања радне дисциплине и понашање запосленог, на основу пријаве или непосредног сазнања, може се по потреби спровести претходни поступак који води запослени кога овласти директор.

У претходном поступку омогућиће се запосленом да се изјасни на околности које му се стављају на терет, путем саслушања или дате изјаве, осим ако се без оправданог разлога не одазове на уредно достављен позив, може се извести доказ саслушањем сведока уколико их има, утврдити чињенице и околности и извршити прикупљање других доказа неопходних ради утврђивања да ли је учињена повреда радних обавеза, односно дисциплине, као и да ли је до повреде радних обавеза односно дисциплине дошло кривицом запосленог.

У поступку, на захтев запосленог, учествује представник синдиката чији је он члан.

Поступак из става 1. овог члана је хитан.

Члан 132.

Запослени коме је отказан уговор о раду је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 159. овог Уговора.

**5. Удаљење запосленог са рада**

Члан 133.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину

послодавца, чија вредност износи више од једне просечне зараде код послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу када је повреда учињена;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока за давање одговора на упозорење послодавца из члана 130. овог Уговора.

Удаљење из претходног става овог члана може трајати најдуже 3 (три) месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим Уговором, ако за то постоје разлози утврђени Законом и овим Уговором.

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

Члан 134.

Послодавац је дужан да запосленог привремено удаљи са рада ако је против њега одређен притвор и то од првог дана притвора, док притвор траје.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 133. и члана 134. став 1. овог Уговора запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

**6. Начин и поступак утврђивања да запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављење послова на којима ради**

Члан 135.

Ако у периоду од најмање три месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 129. овог Уговора, ако му је претходно доставио писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, а које обавезно садржи и упутства и рок од 60 радних дана да побољша рад, а запослени то не учини у остављеном року.

У случају да запослени не побољша рад у року из става 1. овог члана непосредни руководилац запосленог, који је пратио рад запосленог након достављеног писаног обавештења и образложио у чему се састоје и даље недостаци у раду запосленог, предлаже директору да покрене поступак за утврђивање резултата рада односно поступак за утврђивање потребних знања и способности запосленог за обављање послова на којима ради.

Предлог којим се иницира покретање поступка из претходног става овог члана даје се у писаној форми и садржи име и презиме запосленог, као и разлоге због којих се предлаже покретање поступка.

По пријему предлога директор образује посебну комисију која се састоји од 3 члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме, врсте занимања као и запослени чији се резултати рада односно знања и способности проверавају.

Комисија из претходног става овог члана се образује за сваки случај посебно.

Члан 136.

Комисија из претходног члана овог колективног уговора утвђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (досије запосленог, радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (путем израде писменог рада или практично), и
- на други погодан начин.

Члан 137.

Поступак утврђивања провере резултата рада, односно знања и способности запосленог је хитан и мора се окончати у року од 15 (петнаест) дана од дана подношења захтева.

Комисија доноси оцену већином гласова и доставља је директору.

Запослени чији су се резултати рада, односно потребна знања и способности утврђивали има право да се изјасни на дату оцену.

Члан 138.

Ако Комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова директор ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог

посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

Члан 139.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, а што је утврђено на начин и по поступку предвиђеном овим Уговором, има право да остане на раду у трајању од 30 (тридесет) дана.

Члан 140.

Пре него што запосленом откаже уговор о раду послодавац је дужан да му, уколико запослени није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду у висини просечне зараде остварене у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора, која има карактер накнаде штете.

## X. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

### 1. Измена уговорених услова рада

Члан 141.

За време трајања радног односа, директор може да понуди запосленом измену уговорених услова рада закључивањем анекса уговора о раду, поред случајева утврђеним законом и у случајевима:

1. измене правилника о организацији и систематизацији послова;
2. измене колективног уговора код послодавца или измене других општих аката које доноси надлежни орган послодавца или оснивач;
3. премештаја на друге послове, на основу спроведеног интерног огласа.

### 2. Премештај на друге одговарајуће послове

Члан 142.

Запослени може у току рада бити премештен на други одговарајући посао, у случају потребе процеса и организације рада, нарочито из разлога:

1) промене у делатности, статусне или организационе промене;
2) кад дође до промене у организацији и технологији рада;
3) увођењу нових односно укидању постојећих послова;
4) рационалније организације процеса рада;
5) повећање или смањење броја извршилаца;
6) када је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
7) пропусти у раду, недолично понашање;
8) отклањања узрока застоја у раду или лоших односа међу запосленима;
9) потпуније коришћење средстава рада;
10) ради потпунијег коришћења радних способности запослених (знања и вештина)

    које запослени поседује;
11) повећање или смањење обима рада;
12) поремећај у раду;
13) забрана рада;
14) укидање или отварање организационих делова;
15) здравствене сметње, смањење радне способности, инвалидност;
16) захтеви безбедности и здравља на раду;
17) кварови на средствима рада;
18) бољем функционисању организационих делова рада;
19) када престане потреба за радом запосленог на послу који је одређен уговором о раду;
20) кад се отворе нови послови у процесу рада;
21) замена привремено одсутног запосленог;
22) и других разлога оправданих потребама процеса и организације рада код послодавца које утврђује директор.

Члан 143.

Директор је дужан да уз анекс уговора о раду запосленом достави писано обавештење које садржи разлоге за понуду анекса уговора о раду, рок у коме запослени треба да се изјасни, а који не може да буде краћи од 8 (осам) радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључење анекса уговора о раду ако се не изјасни у року из става 1. овог члана.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене у целини новим текстом уговора о раду, који потписују запослени и директор.

Члан 144.

Закључивање анекса уговора о раду без достављања обавештења о понуди за закључивање истог, врши се у случајевима:

1) закључења анекса уговора о раду на иницијативу запосленог;

2) измене правилника о организацији и систематизацији послова којима се не мењају услови рада запосленог;

3) измене личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада, на основу одговарајуће документације.

Члан 145.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, директор може запосленог привремено да премести на друге одговарајуће послове, уз издавање писаног решења, а без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Послодавац не може запосленом понудити закључење анекса уговора о раду којим запосленог распоређује на послове који се обављају на удаљености већој од 50 км од места седишта послодавца.

**3. Распоређивање руководиоца путем интерног оглашавања**

Члан 146.

Директор може донети одлуку да премештај - распоређивање на руководеће послове код послодавца изврши избором кандидата из реда запослених на неодређено време и путем интерног оглашавања.

Ради распоређивања путем интерног оглашавања, директор расписује интерни оглас, који се објављује на огласној табли послодавца.

Поступак избора кандидата из реда запослених спроводи се у складу са условима из интерног огласа.

Коначан избор између пријављених кандидата врши директор.

## XI. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 147.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, спровођења рационализације укупног броја запослених и усклађивање тог броја са програмом пословања, под условима и у поступку прописаним законом, колективним уговорима који су обавезујући за послодавца и овим Уговором.

Надзорни одбор доноси одлуку о изради предлога Програма решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Директор је дужан да донесе предлог Програма и да га достави репрезентативним синдикатима и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења, односно предлога.

Репрезентативни синдикати и републичка организација надлежна за запошљавање дужни су да доставе послодавцу мишљење, односно предлог мера у циљу да се спречи или на најмању меру смањи број отказа уговора, у року од 15 дана од дана достављања предлога Програма.

Директор је дужан да размотри и узме у обзир достављене предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана од дана пријема предлога односно мишљења.

Члан 148.

Директор је дужан да, пре доношења коначног Програма решавања вишка запослених, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код Послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаним законом.

Директор је дужан да запослене благовремено и потупно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно - правног статуса.

Коначан Програм по предлогу директора, у име и за рачун послодавца, доноси Надзорни одбор.

Члан 149.

Одређивање вишка запослених врши се применом следећих критеријума:

1) основни критеријум: резултати рада запосленог;

2) допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

У Програму решавања вишка запослених, репрезентативни синдикати и послодавац ближе

утврђују мерила за одређивање вишка запослених, у складу са критеријумима из става 1. овог члана.

Критеријуми за одређивање вишка запослених примењују се на све запослене на пословима на којима се смањује број извршилаца, а критеријуми се по редоследу примењују све док се за сваки посао не добије онај број запослених који остају на послу, који је утврђен као неопходан.

Ако су нека радна места укинута, сви запослени који су на њима радили постају вишак.

Члан 150.

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

1) инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код послодавца;

2) самохраном родитељу са дететом до 15 година живота;

3) родитељу са дететом са посебним потребама и

4) запосленом који је у комуналној делатности града Чачка провео више од 25 година рада.

Самохраним родитељем у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом**.**

Члан 151.

Број и имена и презимена запослених који су вишак утврђује Комисија коју образују директор и репрезентативни синдикати.

Поступак и начин рада Комисије ближе се уређује у Програму за решавање вишка запослених.

Члан 152.

Запослени су дужни да доставе Комисији писмене доказе о чињеницама које се вреднују према критеријумима из овог Уговора и Програма за решавање вишка запослених.

Рокове за предају документације одређује Комисија и објављује их на огласној табли послодавца.

Одлуку о одређивању запослених за чијим је радом престала потреба доноси Надзорни одбор.

На пословима где постоји вишак запослених, запосленима се даје могућност добровољног престанка радног односа.

На запослене који су заинтересовани да им престане радни однос као вишку, и поднесу писмену изјаву - сагласност о томе, као и на запослене који раде на пословима који се укидају, не примењују се критеријуми из члана 149. овог Уговора.

Члан 153.

У случају отказа уговора о раду, запосленима који представљају вишак, а којима се није могло обезбедити остваривање права у складу са законом, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, с тим да не може да буде нижа од једне просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

Зарадом у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 154.

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

Члан 155.

Уколико послодавац откаже уговор о раду запосленом по основу вишка не може да на истим пословима запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, у складу са законом.

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

Члан 156.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину, у целини, у висини утврђеној овим Уговором.

Послодавац је дужан да запосленом који је проглашен вишком омогући коришћење годишњег одмора сразмерно времену проведеном на раду,

пре отказивања уговора о раду, или да му исплати накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор.

## XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Одлучивање о правима запослених

Члан 157.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца решењем одлучује директор или запослени на кога је директор писаним путем пренео овлашћење, у складу са законом.

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

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима послодавца, односно судским или инспекцијским органима, директор или запослени кога директор овласти дужан је да му стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

### 2. Достављање решења запосленом

Члан 158.

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 1. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 2. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

### 3. Заштита појединачних права и решавање спорова

Члан 159.

У случају настанка спора између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују послодавац и запослени, у области која је предмет спора.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

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

Захтев за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору – послодавца и запосленог.

Члан 160.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из члана 159. став 6. овог Уговора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Запослени коме је повређено право или синдикат ако га запослени овласти, могу у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, покренути спор пред надлежним судом.

### 4. Заштита од злостављања на раду

Члан 161.

Директор утврђује списак посредника, из реда запослених, који учествују у поступку заштите од злостављања на раду код послодавца, а у сарадњи са представницима репрезентативних синдиката.

### 5. Заштита личних података запослених

Члан 162.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом, или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

Запослени је дужан да обавести послодавца о промени личних података и достави документацију која доказује те промене, најкасније у року од 15 дана од дана настанка промене, у противном све штетне последице сноси запослени.

## XIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 163.

Запослени имају право да, без претходног одобрења послодавца, образују синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и социјално-економског положаја.

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

Члан 164.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 165.

Послодавац је дужан да:

1) представнику репрезентативног синдиката обезбеди присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;

2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативних синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

Репрезентативни синдикати код послодавца споразумно одређују свог представника из става 1. овог члана.

Члан 166.

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

1) програму пословања предузећа;

2) годишњем финансијском извештају.

Члан 167.

Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

1) учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;

2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;

3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;

4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и

5) другим питањима, у складу са општим актом.

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

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада код послодавца и положај запослених (статут предузећа, правилник о организацији и систематизацији послова, акте у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

Члан 168.

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

Послодавац је дужан да главном поверенику, односно председнику организације синдиката, за његово деловање, обезбеди 1 час месечно на сваких 5 чланова синдиката.

Повереницима организације синдиката и члановима органа синдиката послодавац обезбеђује половину плаћених часова утврђених за главног повереника, односно председника те организације синдиката.

Члан 169.

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

1) обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;

2) потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;

3) коришћење сале за састанке;

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

5) обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града-општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;

6) стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 170.

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

Члан 171.

Синдикати су дужни да свој рад организују тако да се не омета редован рад и функционисање послодавца и да се не ремети прописана радна дисциплина.

## XIV. ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК

Члан 172.

Запослени код послодавца имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада и заштите својих права утврђених законом и овим Уговором.

Право на штрајк код послодавца запослени остварују у складу са законом, колективним уговорима који су обавезујући за послодавца, Статутом, овим Уговором и посебним актом оснивача.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Запослени могу почети штрајк ако се обезбеди минимум процеса рада прописан актом оснивача, у складу са законом.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати највише један сат.

Члан 173.

Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења доноси надлежни орган синдиката.

Ако запослени код послодавца желе да организују штрајк, подносе иницијативу или предлог надлежном органу синдиката, који је о предлогу дужан да се изјасни у року од 24 сата.

Уколико надлежни орган синдиката не прихвати предлог - иницијативу за организовање штрајка или се не изјасни у предвиђеном року, запослени могу донети одлуку да сами организују штрајк.

Члан 174.

Одлука о ступању у штрајк сматра се донетом од стране запослених када више од половине запослених код послодавца прихвати текст одлуке својим потписом.

Иницијативни одбор утврђује текст одлуке и прикупља потписе, тако што се испод текста Одлуке уписује: име и презиме запосленог и јединствени матични број запосленог, а што запослени потписује.

Иницијативном одбору послодавац је дужан да омогући прикупљање потписа запослених, али на начин на који се не ремети процес рада.

Надлежни орган синдиката обавезан је да Иницијативни одбор упозна са одредбама Закона о штрајку и овог Уговора, које се односе на штрајк.

У случају да надлежни органи синдиката, односно већина запослених код послодавца ако синдикат није организатор штрајка, одлуче да ступе у штрајк неопходно је:

- припремити спровођење штрајка;
- формирати штрајкачки одбор;
- формулисати захтеве;
- припремити стратегију штрајка;
- информисати запослене и јавност.

Члан 175.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- образложене захтеве запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку;

- састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк;
- изјаву о поштовању прописаног минимума процеса рада за време трајања штрајка.

Одлука из става 1. овог члана доставља се директору у писаном облику, потписана од стране штрајкачког одбора, најкасније десет дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 сата пре почетка штрајка упозорења.

Члан 176.

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк директор или лица која директор својом писаном одлуком овласти и представници других органа којима је штрајк најављен, дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева.

Преговори из става 1. овог члана настављају се и за време трајања штрајка.

Члан 177.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

Члан 178.

Уколико се штрајк спроводи у складу са одредбама закона и овог Уговора, запослени не може сносити последице због учешћа у штрајку.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, накнаду зараде у висини минималне зараде, уколико се споразумом другачије не договори, а права из социјалног осигурања у складу са прописима о социјалном осигурању.

Члан 179.

Оснивач посебним актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка код послодавца, а на основу мишљења репрезентативних синдиката.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених, сви корисници услуга преко средстава јавног информисања, имајући у виду да је послодавац основан за обављање делатности од јавног интереса - комуналних делатности.

Члан 180.

Послодавац, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, одређује запослене који су дужни да раде у време штрајка, ради обезбеђивања минимума процеса рада у року утврђеном законом.

Запослени који обављају послове из става 1. овог члана дужни су да за време штрајка извршавају налоге које издаје директор или од њега овлашћени запослени.

Послодавац не може да одреди да чланови штрајкачког одбора раде за време штрајка, без сагласности штрајкачког одбора.

## XV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 181.

Запослени имају право и обавезу да се у току рада образују, стручно оспособљавају и усавршавају своје стручне и радне способности када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада, у складу са одлуком директора.

Запослени имају право и обавезу да се доквалификују односно преквалификују у случају промене процеса рада, техничко технолошких унапређивања и других промена и потреба у организацији рада.

Запослени не може трпети штетне последице уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 182.

Одлуку о упућивању запосленог на образовање, стручно оспособљавање или усавршавање и специјализацију доноси директор.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због образовања, стручног оспособљавања или усавршавања у висини зараде коју би остварио као да ради у месецу за који се врши обрачун и исплата зараде.

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

Члан 183.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, као што су: трошкови уписа, школарине, полагања испита, набавке уџбеника и друге стручне литературе, курсеви, семинари као и други трошкови, планирају се и обезбеђују из средстава послодавца.

Годишњим програмом пословања послодавца, у зависности од финансијских могућности, опредељују се облици и садржаји образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

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

## XVI. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ДОНОШЕЊУ И ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 184.

Уколико настане спор поводом закључивања, измена и допуна или примене овог Уговора, остваривања права на синдикално организовање и деловање, штрајка и остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

Учесници у закључивању овог Уговора, у случају настанка спора из става 1. овог члана, дужни су да приступе мирном решавању колективног спора, у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Ако настане спор између послодавца и запосленог (индивидуални радни спор), послодавац и запослени дужни су да спор реше споразумно, путем арбитра, пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

## XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 185.

Овај Уговор се закључује на време од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана овај Уговор престаје да важи, ако се учесници овог Уговора другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења овог Уговора.

Члан 186.

Важење овог Уговора може престати споразумом свих учесника или отказом, у целости или делимично.

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

У случају отказа овај Уговор се примењује до дана закључивања новог, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 187.

Измене и допуне овог Уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

Учесници у закључењу овог Уговора сагласни су да у року од 30 дана по престанку важења Закона о привременом уређењу основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава утврде нове коефицијенте вредности свих систематизованих послова, закључењем Анекса овог Уговора.

Члан 188.

На сва питања која нису уређена овим Уговором примењиваће се одредбе закона и осталих позитивних прописа, као и општих аката послодавца.

Члан 189.

Овим Уговором се констатује да је у складу са Законом престала важност Појединачног колективног уговора ЈКП „Комуналац“ Чачак, број 8336 од 16. 12. 2015. године.

Члан 190.

Овај колективни Уговор биће објављен у »Службеном листу града Чачка« и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-130/2019-III
11. септембар 2019. године

За оснивача
Градоначелник града Чачка
Милун Тодоровић, с.р.

За ЈКП “Комуналац” Чачак
директор
др Петар Домановић, с.р.

За репрезентативне синдикате:
Синдикат “Независност”, Председник,
Горан Топаловић, с.р.

Самостални Синдикат, председник
Бранкица Симић, с.р.

300.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача,

Репрезентативни синдикат: Синдикална организација Народног музеја Чачак и

Директор Народног музеја, Чачак, дана 11. септембра 2019. године, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

## КОД ПОСЛОДАВЦА

### I Основне одредбе

Члан 1.

Колективним уговором Народног музеја Чачак (даље: Колективни уговор), у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Народном музеју Чачак (даље: запослени) и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, општег и посебног колективног уговора.

### II Радно време, одмори и одсуства

***Радно време***

***Пуно радно време***

Члан 5.

Радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни однос може да се заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири сата дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је обавезан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивања радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је обавезан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

***Распоред радног времена***

Члан 7.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор или овлашћено лице Установе својом одлуком коју објављује на огласној табли Установе.

***Прерасподела радног времена***

Члан 8.

Директор Установе може донети одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за запослене у циљу боље организације рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време у периоду од шест месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

***Годишњи одмор***

Члан 9.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Члан 10.

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

1) Доприноса у раду: до 5 радних дана;

2) Услова рада на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика – 3 радна дана;

3) Радног искуства: 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног искуства;

4) Образовања:

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године - 4 радна дана;

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године -3 радна дана;

- запосленом, за средње образовање у трајању од три и четири године, III - IV степен стручне спреме - 2 радна дана;

- запосленом, за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) Других критеријума, и то три радна дана: запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Члан 11.

Уколико се приликом утврђивања права запосленог на број дана годишњег одмора, применом критеријума из члана 10. овог Колективног уговора, утврди да запосленом припада већи број дана од утврђеног лимита из члана 10. овог Колективног уговора, запослени ће имати право да користи највише 30 радних дана годишњег одмора.

Члан 12.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 13.

Запослени може користити годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

***Плаћено одсуство***

Члан 14.

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

1) склапања брака седам радних дана,

2) склапања брака члана уже породице три радна дана,

3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим пет радних дана,

4) због теже болести члана уже породице до седам радних дана,

5) због смрти детета или брачног друга запосленог седам радних дана,

6) због смрти родитеља, брата или сестре запосленог пет радних дана,

7) због смрти усвојиоца, стараоца или лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим четири радна дана,

8) због смрти родитеља брачног друга, усвојиоца и усвојеника, три радна дана,

9) због добровољног давања крви два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, не рачунајући дан давања крви,

10) за добровољно давање ткива и органа седам радних дана,

11) за полагање стручног или другог испита седам радних дана,

12) за усвојење детета пет радних дана,

13) за испраћај детета у војску један радни дан,

14) за полазак детета у први разред основне школе два радна дана,

15) за учествовање на спортским и радно-производним такмичењима два радна дана,

16) за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана,

17) за селидбу сопственог домаћинства три радна дана,

18) за крсну славу један радни дан,

19) у случају елементарне непогоде у домаћинству пет радних дана,

20) за одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и синдикалним сусретима према броју дана трајања скупа одређеног у позиву од стране организатора, а највише до седам радних дана,

21) члановима синдиката који су изабрани у органе републичких, градских и међународних

синдикалних организација, уз достављање пратеће документације до тридесет радних дана.

22) у случају сарадње са другим установама у циљу обављања посла који је у интересу Установе а одвија се на територији друге општине до седам дана.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из тачке 4-9 и 22, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

***Неплаћено одсуство***

Члан 15.

Запосленом се може одобрити право на неплаћено одсуство у укупном трајању до тридесет радних дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу већ искористио право на плаћено одсуство пет дана,

2) стручно усавршавање за које запослени нема право на плаћено одсуство пет радних дана

3) за случај смрти сродника који нису наведени у члану 14. овог уговора три радна дана,

4) за негу члана уже породице десет радних дана,

5) за негу члана породице који нису наведени у члану 14. овог уговора пет радних дана,

6) за обављање неодложних личних послова до седам радних дана.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од тридесет радних дана у једној календарској години када директор оцени да то не ремети процес рада у Установи уз претходно прихваћено мишљење репрезентативног синдиката.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

***Стручно оспособљавање и усавршавање запослених***

Члан 16.

Установа је дужна да омогући стручно оспособљавање и усавршавање у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а запослени је обавезан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом који се упућује на стручно оспособљавање и усавршавање из става 1. овог члана, односно стицање вишег степена образовања, одобрава се плаћено одсуство и закључује се уговор о стручном усавршавању (школарина, стипендија, плате).

Трошкови образовања, стручног оспособ–љавања и усавршавања из става 1. овог члана обезбеђују се из средстава оснивача, Установе и других извора, у складу са законом и општим актом, а у случају да запослени прекине образова–ње, стручно оспособљавање или усавршавање, обавезан је да Установи накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

**III Плата, накнада плате и друга примања запослених**

***Плата***

Члан 17.

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

***Елементи за утврђивање плате***

Члан 18.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату за свој рад.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Члан 19.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о

коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу који се односи на културу, утврђени у складу са законом, у зависности од степена стручне спреме и звања запослених.

Члан 21.

Плата приправника износи 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, односно за послове за које се приправник у Установи оспособљава.

Члан 22.

Додатак на плату припада запосленом за:

1) време проведено у радном односу (минули рад)- у висини 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца,

2) дежурство и други случајеви рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице,

3) рад на дан државног и верског празника – 110% од основице,

4) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 1. овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

***Увећање плате по основу доприноса запосленог пословном успеху Установе***

Члан 23.

Ако Установа оствари приходе који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, може увећати плате утврђене у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и актом Владе до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку о исплати увећаних плата у смислу става 1. овог члана, доноси директор.

Члан 24.

Критеријуми за увећање плата из члана 23. овог Уговора су:

- квалитет обављеног посла

- посебан допринос на унапређењу процеса рада

- посебан допринос у остваривању програмских задатака

- посебни резултати остварени обављањем послова

- посебна ефикасност у раду.

О увећању плате по основу испуњавања критеријума из претходног става, одлучује директор решењем са образложењем за сваког запосленог, којем се по том основу увећава плата.

***Накнада плате***

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са овим Колективним уговором, за време одсуствовања са рада:

1) за време коришћења годишњег одмора;

2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;

3) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;

4) за време одсуства са рада на позив државних органа;

5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Установе због необезбеђења безбедности и здравља на раду.

Члан 26.

Установа је дужна да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци а не мање од минималне зараде, утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

***Рокови за исплату плате***

Члан 29.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец,

- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

***Накнада трошкова***

***Трошкови превоза на рад***

Члан 30.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада се исплаћује запосленом у Установи који путују у зони градског, приградског и међуградског саобраћаја, најмање једну аутобуску станицу удаљену од места рада.

Износ трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до посла и обратно.

Запослени који путују имају право коришћења месечне карте или право на накнаду трошкова превоза у готовом новцу, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају и то за дане присуства на послу, на релацији од места становања до радног места и обрнуто.

Запослени који путују се изјашњавају за сваку календарску годину, да ли ће користити месечну карту или накнаду трошкова превоза у готовом новцу.

За поједина места становања где није организован јавни превоз, као мерило за накнаду трошкова превоза, ће се узети цена карте (месечне карте) до најближе станице месту становања, где је организован превоз од стране јавног превозника.

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

***Службено путовање у земљи***

Члан 31.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу за службено путовање овлашћеног лица Установе.

Члан 32.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике и то:

1) пуну дневницу

- за сваких 24 сата

- за остатак времена дужи од 12 часова

- за време краће од 24, а дуже од 12 часова

2) пола дневнице

- за време краће од 12, а дуже од 8 часова

- за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, односно највише до висине трошкова ноћења у хотелу А и Б категорије.

Члан 34.

Запослени који се упућује на службени пут у земљи, има право на накнаду трошкова превоза.

Запосленом се може одобрити коришћење: службеног аута, воза, аутобуса и сопственог возила.

Запослени, који за време службеног путовања у земљи користи сопствено возило, има право на накнаду трошкова превоза у висини 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Уколико користи превоз аутобусом или возом, запослени има право на накнаду трошкова превоза у целини, према приложеним картама.

Члан 35.

Запослени на службеном путу у земљи има право и на накнаду других трошкова: поштанске услуге, превоз личног пртљага и пренос службеног материјала јавним превозом или таксијем, накнада за путарину, паркинг, уколико су ти трошкови учињени у сврху обављања службеног посла и уколико су одобрени путним налогом, а надокнађују се у висини према приложеним рачунима (документацији).

Члан 36.

Запосленом се може исплатити аконтација за службени пут у земљи, у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је обавезан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Службени пут у земљи може најдуже да траје 15 дана непрекидно, а после 15. дана запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 37.

Установа исплаћује запосленом накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Установа није запосленом обезбедила смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.

***Службено путовање у иностранство***

Члан 38.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Запослени има право на трошкове службеног пута у иностранству за смештај, исхрану, трошкове превоза и остале трошкове који су везани за обављање дужности за коју је послат у иностранство.

***Рад на терену***

Члан 39.

Запослени има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 40.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 41.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, аутобуса, воза и сопственог возила.

Члан 42.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима из члана 33. овог колективног уговора.

***Друга примања***

***Отпремнина због одласка у пензију***

Члан 43.

Установа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне плате у установи, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике уколико је то повољније за запосленог.

Члан 44.

Установа је дужна да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеним рачунима а највише у висини до неопорезивог износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници.

***Солидарна помоћ***

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање);

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;

8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;

9) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;

10) рођење детета запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

11) поласка детета у први разред основне школе - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

12) склапање брака запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 12) овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

***Јубиларна награда***

Члан 46.

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то:

1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;

2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;

3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;

4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

Платом у смислу овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Запосленом се јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује из средстава буџета, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Установе.

Установа може да обезбеди запосленима, пензионерима и сарадницима годишњу новчану награду поводом јубилеја Установе, који се обележава 30. августа односно Дана Установе, у висини која ће се одређивати одлуком директора из сопствених средстава Установе.

***Поклон за Нову годину и 8. март***

Члан 47.

Установа може у складу са Законом да обезбеди деци запослених до 15 година живота поклон у новчаном износу поводом Нове године и Божића до неопорезивог износа годишње.

Установа може у складу са законом запосленим женама да поводом Дана жена – 8. марта обезбеди новчану честитку или пригодан поклон у вредности прописаној ставом 1. овог члана.

***Обрачун плате***

Члан 48.

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуству са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Установи.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршила исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата

плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 49.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

**IV Накнада штете**

Члан 50.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 51.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 52.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

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

Члан 53.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Установа је дужна да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и Установа не споразумевају о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

**V Удаљење са рада**

Члан 54.

Запослени може да се привремено удаљи са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока у складу са законом.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматра се новчани износ већи од три просечне зараде запослених у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан настанка штете.

**VI Упућивање на рад код другог послодавца**

Члан 55.

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада у Установи.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

**VII Престанак радног односа**

***Отказ од стране запосленог***

Члан 56.

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

***Отказ од стране послодавца***

Члан 57.

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада, Установа је дужна да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

1) 8 дана за послове ниже стручне спреме,

2) 10 дана за послове средње стручне спреме,

3) 20 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године

4) 30 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године.

Ако запосленом из става 1. овог члана Установа откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још:

1) 10 дана – ако има до 10 година стажа осигурања,

2) 20 дана – ако има до 20 година стажа осигурања,

3) 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Члан 58.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим колективним уговором, односно уговором о раду.

Установа може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1) одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом Установе при чему је запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;

2) проузроковање штете Установи у новчаном износу од најмање четири просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике намерно или из грубе непажње;

3) ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Установу;

4) прикривање проузроковане штете;

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1) ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;

2) ако несавесно чува списе предмета;

3) ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама односно колегама;

4) ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Установа доноси кодекс понашања којим се уређују правила понашања запослених.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом престала потреба, без његове сагласности и то:

1) запосленој жени за време трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости

2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује друге редовне месечне приходе (рад код другог послодавца, издавање непокретности у закуп и сл)

3) запосленом који има тешки степен инвалидитета

4) запосленом чије дете има тешки степен инвалидитета

5) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан

6) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос

7) запосленој жени која има најмање 25 година стажа и запосленом мушкарцу са најмање 30 година стажа, осим ако испуњавају један од услова за пензију у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 60.

Установа може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе у Установу или по захтеву непосредног руководиоца, Установа дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Запослени је обавезан да се без одлагања одазове захтеву Установе из става 2. овог члана и да достави доказ Установи о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Установе, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 61.

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Установе о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа, у којој се наводи да ће се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

**VIII Заштита појединачних права**

Члан 62.

Ако настане спор између Установе и запосленог, Установа и запослени могу спорна питања решавати споразумно у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Установа и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Установа и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору – Установу и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

**IX Безбедност и здравље запослених**

Члан 64.

Установа је дужна да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим Уговором.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се општим актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 65.

Директор је обавезан да предузима прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради на радном месту са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 67.

Установа је дужна да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и општим актом о безбедности и здрављу на раду обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се буџетом и годишњим програмом рада Установе.

Члан 68.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 69.

Запослени и Установа именују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који има пет чланова.

Два члана Одбора именује Установа, као своје представнике, а три члана Одбора именују запослени, с тим што се избор чланова запослених врши на састанку запослених у сарадњи са синдикатом, а избор се врши тајним гласањем.

Чланови Одбора међусобом бирају председника.

Одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја.

Члан 70.

Установа је дужна да Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Установа је дужна да Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Одбор има право:

1) да Установи даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да захтева од Установе да предузме одговарају–ће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,

3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Установа није спровела одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 72.

Установа је дужна да Одбор 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 предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 73.

Установа, Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, овим Уговором и другим прописима.

Члан 74.

Установа је дужна да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду, губитка радне способности, хируршке интервенције, болничких дана и то најмање у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Установа је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката у Установи и то најкасније пре израде финансијског плана Установе за наредну годину.

Установа може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди запосленима систематски преглед, најмање једном годишње.

**X Услови за рад синдиката**

Члан 75.

Установа је дужна да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи присуствовање седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3) учешће репрезентативних синдиката у Установи у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 76.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно

одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставове синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о њима заузме став и извести синдикалну организацију у писаној форми.

Члан 77.

Установа је дужна да на захтев обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

1) о стању безбедности и здрављу запослених на раду,

2) о исплаћеним просечним платама,

3) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину Установе,

4) о приходима оствареним ван буџета (приходи остварени на тржишту, донације, спонзорство) и о њиховом трошењу.

Члан 78.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговорима, обезбеђује за рад просторију која се налази Чачку, улица Цара Душана број 1 и то Синдикалној организацији Народног музеја Чачак једну просторију са инвентаром који ће бити пописан приликом предаје просторије, од 12 часова до 14 часова.

Члан 79.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији, без накнаде, обезбеди:

1) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);

2) одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

3) да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;

4) да изради завршни рачун;

5) да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

6) употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре, састанке, скупове и сл. у складу са могућностима.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката Синдикалне организације Народног музеја Чачак, који обавља послове свог радног места споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са Законом.

Директор установе доноси решење о плаћеним сатима, по писменом обавештењу председника репрезентативног синдиката у Установи о коришћењу одсуства.

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује плату увећану за 12% од основне плате повећане за минули рад.

Члан 81.

Синдикални представник – члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 82.

Синдикални представник – заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 83.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини 100% његове просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 84.

Установа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Председник репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдикалне организације (секретар и благајник).

**XI Преговарање и закључивање Колективног уговора**

Члан 85.

Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти морају да имају овлашћење Одбора Синдиката.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 87.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима.

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 једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 88.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути свака од уговорних страна уз обавезу обавештавања осталих писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама и допунама уговора у року од 15 дана од дана обавештавања о подношењу предлога.

**XII Решавање спорова**

Члан 89.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници Колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана – по једног представника, учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

**XIII Завршне одредбе**

Члан 90.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу директор, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник оснивача.

Члан 91.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-130/2019-III

11. септембар 2019. године

Градоначелник

Милун Тодоровић, с.р.

Овлашћени представник синдиката

Марко Бојовић, с.р.

Директор установе

Делфина Рајић, с.р.

301.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача,

Репрезентативни синдикат: Синдикална организација Уметничке галерије „Надежда Петровић“ Чачак, и

Директор Уметничке галерије „Надежда Петровић“ Чачак дана 11. септембра 2019. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

**КОД ПОСЛОДАВЦА**

**I Основне одредбе**

Члан 1.

Колективним уговором Уметничке галерије „Надежда Петровић“ Чачак (даље: Колективни уговор), у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Уметничкој галерији „Надежда Петровић“ Чачак (даље: запослени) и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, општег и посебног колективног уговора.

**II Радно време, одмори и одсуства**

**Радно време**

**Пуно радно време**

Члан 5.

Радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни однос може да се заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири сата дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је обавезан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је обавезан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

**Распоред радног времена**

Члан 7.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор или овлашћено лице Установе својом одлуком коју објављује на огласној табли Установе.

**Прерасподела радног времена**

Члан 8.

Директор Установе може донети одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за запослене у циљу боље организација рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време у периоду од шест месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

**Годишњи одмор**

Члан 9.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Члан 10.

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

1) Доприноса у раду - до 5 радних дана;
2) Услова рада на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика – 3 радна дана;
3) Радног искуства - 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног искуства;
4) Образовања:

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године - 4 радна дана;

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године - 3 радна дана;

- запосленом, за средње образовање у трајању од три и четири године, III - IV степен стручне спреме - 2 радна дана;

- запосленом, за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) Других критеријума, и то три радна дана: запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Члан 11.

Уколико се приликом утврђивања права запосленог на број дана годишњег одмора, применом критеријума из члана 10. овог колективног уговора, утврди да запосленом припада већи број дана од утврђеног лимита из члана 10. овог колективног уговора, запослени ће имати право да користи највише 30 радних дана годишњег одмора.

Члан 12.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 13.

Запослени може користити годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

**Плаћено одсуство**

Члан 14.

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

1) склапања брака - седам радних дана,

2) склапања брака члана уже породице - три радна дана,

3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим - пет радних дана,

4) због теже болести члана уже породице до - седам радних дана,

5) због смрти детета или брачног друга запосленог - седам радних дана,

6) због смрти родитеља, брата или сестре запосленог - пет радних дана,

7) због смрти усвојиоца, стараоца или лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим - четири радна дана,

8) због смрти родитеља брачног друга, усвојиоца и усвојеника - три радна дана,

9) због добровољног давања крви - два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, не рачунајући дан давања крви,

10) за добровољно давање ткива и органа - седам радних дана,

11) за полагање стручног или другог испита - седам радних дана,

12) за усвојење детета - пет радних дана,

13) за испраћај детета у војску - један радни дан,

14) за полазак детета у први разред основне школе - два радна дана,

15) за учествовање на спортским и радно-производним такмичењима - два радна дана,

16) за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - седам радних дана,

17) за селидбу сопственог домаћинства - три радна дана,

18) за крсну славу - један радни дан,

19) у случају елементарне непогоде у домаћинству - пет радних дана,

20) за одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и синдикалним сусретима - према броју дана трајања скупа одређеног у позиву од стране организатора, а највише до седам радних дана,

21) члановима синдиката који су изабрани у органе републичких, градских и међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације - до тридесет радних дана,

22) у случају сарадње са другим установама у циљу обављања посла који је у интересу Установе а одвија се на територији друге општине - до седам дана.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из тачке 4-9 и 22, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

**Неплаћено одсуство**

Члан 15.

Запосленом се може одобрити право на неплаћено одсуство у укупном трајању до тридесет радних дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу већ искористио право на плаћено одсуство пет дана,

2) стручно усавршавање за које запослени нема право на плаћено одсуство пет радних дана

3) за случај смрти сродника који нису наведени у члану 14. овог уговора три радна дана,

4) за негу члана уже породице десет радних дана,

5) за негу члана породице који нису наведени у члану 14. овог уговора пет радних дана,

6) за обављање неодложних личних послова до седам радних дана.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од тридесет радних дана у једној календарској години када директор оцени да то не ремети процес рада у Установи уз претходно прихваћено мишљење репрезентативног синдиката.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

**Стручно оспособљавање и усавршавање запослених**

Члан 16.

Установа је дужна да омогући стручно оспособљавање и усавршавање у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а запослени је обавезан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом који се упућује на стручно оспособљавање и усавршавање из става 1. овог члана, односно стицање вишег степена образовања, одобрава се плаћено одсуство и закључује се уговор о стручном усавршавању (школарина, стпендија, плате).

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из става 1. овог члана обезбеђују се из средстава оснивача, Установе и других извора, у складу са законом и општим актом, а у случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, обавезан је да Установи накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

**III Плата, накнада плате и друга примања запослених**

**Плата**

Члан 17.

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

**Елементи за утврђивање плате**

Члан 18.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату за свој рад.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Члан 19.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу који се односи на културу, утврђени у складу са законом, у зависности од степена стручне спреме и звања запослених.

Члан 21.

Плата приправника износи 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, односно за послове за које се приправник у Установи оспособљава.

Члан 22.

Додатак на плату припада запосленом за:

1) време проведено у радном односу (минули рад) у висини 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца,

2) дежурство и други случајеви рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице,

3) рад на дан државног и верског празника – 110% од основице,

4) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 1. овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

**Увећање плате по основу доприноса запосленог пословном успеху Установе**

Члан 23.

Ако Установа оствари приходе који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, може увећати плате утврђене у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и актом Владе до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку о исплати увећаних плата у смислу става 1. овог члана, доноси директор.

Члан 24.

Критеријуми за увећање плата из члана 23. овог Уговора су:

- квалитет обављеног посла

- посебан допринос на унапређењу процеса рада

- посебан допринос у остваривању програмских задатака

- посебни резултати остварени обављањем послова

- посебна ефикасност у раду

О увећању плате по основу испуњавања критеријума из претходног става, одлучује директор решењем са образложењем за сваког запосленог, којем се по том основу увећава плата.

**Накнада плате**

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са овим колективним уговором, за време одсуствовања са рада:

1) за време коришћења годишњег одмора;

2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;

3) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;

4) за време одсуства са рада на позив државних органа;

5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Установе због необезбеђења безбедности и здравља на раду.

Члан 26.

Установа је дужна да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци а не мање од минималне зараде, утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

**Рокови за исплату плате**

Члан 29.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец,

- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

**Накнада трошкова**

**Трошкови превоза на рад**

Члан 30.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада се исплаћује запосленом у Установи који путују у зони градског, приградског и међуградског саобраћаја, најмање једну аутобуску станицу удаљену од места рада.

Износ трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до посла и обратно.

Запослени који путују имају право коришћења месечне карте или право на накнаду трошкова превоза у готовом новцу, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају и то за дане присуства на послу, на релацији од места становања до радног места и обрнуто.

Запослени који путују се изјашњавају за сваку календарску годину, да ли ће користити месечну карту или накнаду трошкова превоза у готовом новцу.

За поједина места становања где није организован јавни превоз, као мерило за накнаду трошкова превоза, ће се узети цена карте (месечне карте) до најближе станице месту становања, где је организован превоз од стране јавног превозника.

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

**Службено путовање у земљи**

Члан 31.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу за службено путовање овлашћеног лица Установе.

Члан 32.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике и то:

1) пуну дневницу

- за сваких 24 сата

- за остатак времена дужи од 12 часова

- за време краће од 24, а дуже од 12 часова

2) пола дневнице

- за време краће од 12, а дуже од 8 часова

- за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, односно највише до висине трошкова ноћења у хотелу А и Б категорије.

Члан 34.

Запослени који се упућује на службени пут у земљи, има право на накнаду трошкова превоза.

Запосленом се може одобрити коришћење: службеног аута, воза, аутобуса и сопственог возила.

Запослени, који за време службеног путовања у земљи користи сопствено возило, има право на накнаду трошкова превоза у висини 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Уколико користи превоз аутобусом или возом, запослени има право на накнаду трошкова превоза у целини, према приложеним картама.

Члан 35.

Запослени на службеном путу у земљи има право и на накнаду других трошкова: поштанске услуге, превоз личног пртљага и пренос службеног материјала јавним превозом или таксијем, накнада за путарину, паркинг, уколико су ти трошкови учињени у сврху обављања службеног посла и уколико су одобрени путним налогом, а надокнађују се у висини према приложеним рачунима (документацији).

Члан 36.

Запосленом се може исплатити аконтација за службени пут у земљи, у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је обавезан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Службени пут у земљи може најдуже да траје 15 дана непрекидно, а после 15. дана запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 37.

Установа исплаћује запосленом накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Установа није запосленом обезбедила смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.

**Службено путовање у иностранство**

Члан 38.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Запослени има право на трошкове службеног пута у иностранству за смештај, исхрану, трошкове превоза и остале трошкове који су везани за обављање дужности за коју је послат у иностранство.

**Рад на терену**

Члан 39.

Запослени има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 40.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 41.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, аутобуса, воза и сопственог возила.

Члан 42.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима из члана 33. овог колективног уговора.

**Друга примања**

**Отпремнина због одласка у пензију**

Члан 43.

Установа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне плате у Установи, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике уколико је то повољније за запосленог.

Члан 44.

Установа је дужна да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеним рачунима а највише у висини до неопорезивог износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници.

**Солидарна помоћ**

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање);

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;

8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;

9) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

10) рођење детета запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

11) поласка детета у први разред основне школе - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

12) склапање брака запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 12) овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

**Јубиларна награда**

Члан 46.

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то:

1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;

2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;

3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;

4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

Платом у смислу овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у Установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Запосленом се јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује из средстава буџета, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Установе.

Установа може да обезбеди запосленима, пензионерима и сарадницима годишњу новчану награду поводом јубилеја Установе, који се обележава 31. маја односно Дана Установе, у висини која ће се одређивати одлуком директора из сопствених средстава Установе.

**Поклон за Нову годину и 8. март**

Члан 47.

Установа може у складу са Законом да обезбеди деци запослених до 15 година живота поклон у новчаном износу поводом Нове године и Божића до неопорезивог износа годишње.

Установа може у складу са законом запосленим женама да поводом Дана жена – 8. марта обезбеди новчану честитку или пригодан поклон у вредности прописаној ставом 1. овог члана.

**Обрачун плате**

Члан 48.

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуству са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Установи.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршила исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 49.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

**IV Накнада штете**

Члан 50.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 51.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 52.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

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

Члан 53.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Установа је дужна да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и Установа не споразумевају о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

**V Удаљење са рада**

Члан 54.

Запослени може да се привремено удаљи са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока у складу са законом.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматра се новчани износ већи од три просечне зараде запослених у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан настанка штете.

**VI Упућивање на рад код другог послодавца**

Члан 55.

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада у Установи.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

**VII Престанак радног односа**

**Отказ од стране запосленог**

Члан 56.

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

**Отказ од стране послодавца**

Члан 57.

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада, Установа је дужна да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

1) 8 дана за послове ниже стручне спреме,

2) 10 дана за послове средње стручне спреме,

3) 20 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године,

4) 30 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године.

Ако запосленом из става 1. овог члана Установа откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још:

1) 10 дана – ако има до 10 година стажа осигурања,

2) 20 дана – ако има до 20 година стажа осигурања,

3) 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Члан 58.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим колективним уговором, односно уговором о раду.

Установа може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1) одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом Установе при чему је запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;

2) проузроковање штете Установи у новчном износу од најмање четири просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа наделжног за послове статистике намерно или из грубе непажње;

3) ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Установу;

4) прикривање проузроковане штете;

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1) ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;

2) ако несавесно чува списе предмета;

3) ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама односно колегама;

4) ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Установа доноси кодекс понашања којим се уређују правила понашања запослених.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом престала потреба, без његове сагласности и то:

1) запосленој жени за време трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости

2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује друге редовне месечне приходе (рад код другог послодавца, издавање непокретности у закуп и сл.)

3) запосленом који има тешки степен инвалидитета

4) запосленом чије дете има тешки степен инвалидитета

5) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,

6) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос

7) запосленој жени која има најмање 25 година стажа и запосленом мушкарцу са најмање 30 година стажа, осим ако испуњавају један од услова за пензију у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 60.

Установа може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе у Установу или по захтеву непосредног руководиоца, Установа дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Запослени је обавезан да се без одлагања одазове захтеву Установе из става 2. овог члана и

да достави доказ Установи о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Установе, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 61.

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Установе о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа, у којој се наводи да ће се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

**VIII Заштита појединачних права**

Члан 62.

Ако настане спор између Установе и запосленог, Установа и запослени могу спорна питања решавати споразумно у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређује Установа и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Установа и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору – Установу и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

**IX Безбедност и здравље запослених**

Члан 64.

Установа је дужна да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим Уговором.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се општим актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 65.

Директор је обавезан да предузима прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради на радном месту са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 67.

Установа је дужна да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и општим актом о безбедности и здрављу на раду обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се буџетом и годишњим програмом рада Установе.

Члан 68.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 69.

Запослени и Установа именују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који има пет чланова.

Два члана Одбора именује Установа, као своје представнике, а три члана Одбора именују запослени, с тим што се избор чланова запослених врши на састанку запослених у сарадњи са синдикатом, а избор се врши тајним гласањем.

Чланови Одбора међу собом бирају председника.

Одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја.

Члан 70.

Установа је дужна да Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Установа је дужна да Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Одбор има право:

1) да Установи даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да захтева од Установе да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,

3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Установа није спровела одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 72.

Установа је дужна да Одбор 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 предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 73.

Установа, Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, овим Уговором и другим прописима.

Члан 74.

Установа је дужна да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду, губитка радне способности, хируршке интервенције, болничких дана и то најмање у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Установа је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката у Установи и то најкасније пре израде финансијског плана Установе за наредну годину.

Установа може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди запосленима систематски преглед, најмање једном годишње.

## X Услови за рад синдиката

Члан 75.

Установа је дужна да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3) учешће репрезентативних синдиката у Установи у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 76.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставове синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о њима заузме став и извести синдикалну организацију у писаној форми.

Члан 77.

Установа је дужна да на захтев обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

1) о стању безбедности и здрављу запослених на раду,

2) о исплаћеним просечним платама,

3) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину Установе,

4) о приходима остварeним ван буџета (приходи остварени на тржишту, донације, спонзорство) и о њиховом трошењу.

Члан 78.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са

овим уговорима, обезбеђује за рад просторију која се налази Чачку, Улица Цара Душана број 6 и то Синдикалној организацији Уметничке галерије „Надежда Петровић“, Чачак једну просторију са инвентаром који ће бити пописан приликом предаје просторије, од 12 часова до 14 часова.

Члан 79.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији, без накнаде, обезбеди:

1) административну и техничку помоћ (умножа–вање и копирање материјала, коришћење телефо–на, телефакса, рачунске опреме послодавца);

2) одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

3) да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;

4) да изради завршни рачун;

5) да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

6) употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре, састанке, скупове и сл. у складу са могућностима.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката Синдикалне организације галерије „Надежда Петровић“ Чачак који обавља послове свог радног места споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са Законом.

Директор установе доноси решење о плаћеним сатима, по писменом обавештењу председника репрезентативног синдиката у Установи о коришћењу одсуства

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује плату увећану за 12 % од основне плате повећане за минули рад.

Члан 81.

Синдикални представник – члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 82.

Синдикални представник – заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 83.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини 100% његове просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 84.

Установа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активнос–тима.

Председник репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдикалне организације (секретар и благајник).

## XI Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 85.

Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти морају да имају овлашћење Одбора Синдиката.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 87.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима.

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 једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 88.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути свака од уговорних страна уз обавезу обавештавања осталих писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама и допунама уговора у року од 15 дана од дана обавештавања о подношењу предлога.

**XII Решавање спорова**

Члан 89.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана – по једног представника, учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

**XIII Завршне одредбе**

Члан 90.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу директор, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник оснивача.

Члан 91.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-130/2019-III
11. септембар 2019. године

Градоначелник
Милун Тодоровић, с.р.

Овлашћени представник синдиката
Даниел Микић, с.р.

Директор установе
Бранко Ћаловић, с.р.

302.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача,

Репрезентативни синдикат: Синдикална организација Историјски архив Чачак, и

Директор Међуопштинског историјског архива за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани – Чачак,

дана 11. септембра 2019. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

**КОД ПОСЛОДАВЦА**

**I Основне одредбе**

Члан 1.

Колективним уговором Међуопштинског историјског архива за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани (даље: Колективни уговор), у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Међуопштинском историјском архиву за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани (даље: запослени) и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, општег и посебног колективног уговора.

**II Радно време, одмори и одсуства**

***Радно време***

***Пуно радно време***

Члан 5.

Радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни однос може да се заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена

(непуно радно време), али не краћим од четири сата дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је обавезан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је обавезан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

***Распоред радног времена***

Члан 7.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор или овлашћено лице Установе својом одлуком коју објављује на огласној табли Установе.

***Прерасподела радног времена***

Члан 8.

Директор Установе може донети одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за запослене у циљу боље организација рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време у периоду од шест месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

***Годишњи одмор***

Члан 9.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Члан 10.

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

1) Доприноса у раду: до 5 радних дана;
2) Услова рада на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика – 3 радна дана
3) Радног искуства: 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног искуства;
4) Образовања:

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године - 4 радна дана;

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године - 3 радна дана;

- запосленом, за средње образовање у трајању од три и четири године, III - IV степен стручне спреме-2 радна дана;

- запосленом, за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) Других критеријума, и то три радна: запосленом с инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Члан 11.

Уколико се приликом утврђивања права запосленог на број дана годишњег одмора, применом критеријума из члана 10. овог Колективног уговора, утврди да запосленом припада већи број дана од утврђеног лимита из члана 10. овог Колективног уговора, запослени ће имати право да користи највише 30 радних дана годишњег одмора.

Члан 12.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 13.

Запослени може користити годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

***Плаћено одсуство***

Члан 14.

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

1) склапања брака седам радних дана,

2) склапања брака члана уже породице три радна дана,

3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим пет радних дана,

4) због теже болести члана уже породице до седам радних дана,

5) због смрти детета или брачног друга запосленог седам радних дана,

6) због смрти родитеља, брата или сестре запосленог пет радних дана,

7) због смрти усвојиоца, стараоца или лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим четири радна дана,

8) због смрти родитеља брачног друга, усвојиоца и усвојеника, три радна дана,

9) због добровољног давања крви два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, не рачунајући дан давања крви,

10) за добровољно давање ткива и органа седам радних дана,

11) за полагање стручног или другог испита седам радних дана,

12) за усвојење детета пет радних дана,

13) за испраћај детета у војску један радни дан,

14) за полазак детета у први разред основне школе два радна дана,

15) за учествовање на спортским и радно-производним такмичењима два радна дана,

16) за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана,

17) за селидбу сопственог домаћинства три радна дана,

18) за крсну славу један радни дан,

19) у случају елементарне непогоде у домаћинству пет радних дана,

20) за одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и синдикалним сусретима према броју дана трајања скупа одређеног у позиву од стране организатора, а највише до седам радних дана,

21) члановима синдиката који су изабрани у органе републичких, градских и међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације до тридесет радних дана.

22) у случају сарадње са другим установама у циљу обављања посла који је у интересу Установе а одвија се на територији друге општине до седам дана.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из тачке 4-9 и 22, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

***Неплаћено одсуство***

Члан 15.

Запосленом се може одобрити право на неплаћено одсуство у укупном трајању до тридесет радних дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу већ искористио право на плаћено одсуство пет дана,

2) стручно усавршавање за које запослени нема право на плаћено одсуство пет радних дана

3) за случај смрти сродника који нису наведени у члану 14. овог Правилника три радна дана,

4) за негу члана уже породице десет радних дана,

5) за негу члана породице који нису наведени у члану 14 овог уговора пет радних дана,

6) за обављање неодложних личних послова до седам радних дана,

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од тридесет радних дана у једној календарској години када директор оцени да то не ремети процес рада у Установи уз претходно

прихваћено мишљење репрезентативног синдика–та.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

***Стручно оспособљавање и усавршавање запослених***

Члан 16.

Установа је дужна да омогући стручно оспособљавање и усавршавање у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а запослени је обавезан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом који се упућује на стручно оспособљавање и усавршавање из става 1. овог члана, односно стицање вишег степена образовања, одобрава се плаћено одсуство и закључује се уговор о стручном усавршавању (школарина, стипендија, плате)

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из става 1. овог члана обезбеђују се из средстава оснивача, Установе и других извора, у складу са законом и општим актом, а у случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, обавезан је да Установи накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

**III Плата, накнада плате и друга примања запослених**

***Плата***

Члан 17

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

***Елементи за утврђивање плате***

Члан 18.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату за свој рад.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Члан 19.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу који се односи на културу, утврђени у складу са законом, у зависности од степена стручне спреме и звања запослених.

Члан 21.

Плата приправника износи 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, односно за послове за које се приправник у Установи оспособљава.

Члан 22.

Додатак на плату припада запосленом за:

1) време проведено у радном односу (минули рад)- у висини 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца,

2) дежурство и други случајеви рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице,

3) рад на дан државног и верског празника – 110% од основице,

4) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вредновран при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 1. овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

***Увећање плате по основу доприноса запосленог пословном успеху Установе***

Члан 23.

Ако Установа оствари приходе који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, може увећати плате утврђене у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и актом Владе до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку о исплати увећаних плата у смислу става 1. овог члана, доноси директор.

Члан 24.

Критеријуми за увећање плата из члана 23. овог Уговора су:

- квалитет обављеног посла

- посебан допринос на унапређењу процеса рада

- посебан допринос у остваривању програмских задатака

- посебни резултати остварени обављањем послова

- посебна ефикасност у раду

О увећању плате по основу испуњавања критеријума из претходног става, одлучује директор решењем са образложењем за сваког запосленог, којем се по том основу увећава плата.

***Накнада плате***

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са овим Колективним уговором, за време одсуствовања са рада:

1) за време коришћења годишњег одмора;

2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;

3) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;

4) за време одсуства са рада на позив државних органа;

5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Установе због необезбеђења безбедности и здравља на раду.

Члан 26.

Установа је дужна да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци а не мање од минималне зараде, утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

***Рокови за исплату плате***

Члан 29.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец,

- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

***Накнада трошкова***

***Трошкови превоза на рад***

Члан 30.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада се исплаћује запосленом у Установи који путују у зони градског, приградског и међуградског саобраћаја, најмање једну аутобуску станицу удаљену од места рада.

Износ трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до посла и обратно.

Запослени који путују имају право коришћења месечне карте или право на накнаду трошкова превоза у готовом новцу, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају и то за дане присуства на послу, на релацији од места становања до радног места и обрнуто.

Запослени који путују се изјашњавају за сваку календарску годину, да ли ће користити

месечну карту или накнаду трошкова превоза у готовом новцу.

За поједина места становања где није организован јавни превоз, као мерило за накнаду трошкова превоза, ће се узети цена карте (месечне карте) до најближе станице месту становања, где је организован превоз од стране јавног превозника.

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

***Службено путовање у земљи***

Члан 31.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу за службено путовање овлашћеног лица Установе.

Члан 32.

За време службеног путовања у земљи запослени има право право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике и то:

1) пуну дневницу

- за сваких 24 сата

- за остатак времена дужи од 12 часова

- за време краће од 24, а дуже од 12 часова

2) пола дневнице

- за време краће од 12, а дуже од 8 часова

- за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, односно највише до висине трошкова ноћења у хотелу А и Б категорије.

Члан 34.

Запослени који се упућује на службени пут у земљи, има право на накнаду трошкова превоза.

Запосленом се може одобрити коришћење: службеног аута, воза, аутобуса и сопственог возила .

Запослени, који за време службеног путовања у земљи користи сопствено возило, има право на накнаду трошкова превоза у висини 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Уколико користи превоз аутобусом или возом, запослени има право на накнаду трошкова превоза у целини, према приложеним картама.

Члан 35.

Запослени на службеном путу у земљи има право и на накнаду других трошкова: поштанске услуге, превоз личног пртљага и пренос службеног материјала јавним превозом или таксијем, накнада за путарину, паркинг, уколико су ти трошкови учињени у сврху обављања службеног посла и уколико су одобрени путним налогом, а надокнађују се у висини према приложеним рачунима (документацији).

Члан 36.

Запосленом се може исплатити аконтација за службени пут у земљи, у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је обавезан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Службени пут у земљи може најдуже да траје 15 дана непрекидно, а после 15. дана запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 37.

Установа исплаћује запосленом накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Установа није запосленом обезбедила смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.

***Службено путовање у иностранство***

Члан 38.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Запослени има право на трошкове службеног пута у иностранству за смештај, исхрану, трошкове превоза и остале трошкове који су везани за обављање дужности за коју је послат у иностранство.

***Рад на терену***

Члан 39.

Запосленом има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 40.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 41.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, аутобуса, воза и сопственог возила.

Члан 42.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима из члана 33. овог колективног уговора.

***Друга примања***

***Отпремнина због одласка у пензију***

Члан 43.

Установа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне плате у установи, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике уколико је то повољније за запосленог.

Члан 44.

Установа је дужна да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеним рачунима а највише у висини до неопорезивог износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници.

***Солидарна помоћ***

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање);

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;

8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;

9) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

10) рођење детета запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

11) поласка детета у први разред основне школе - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

12) склапање брака запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 12). овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету , а највише до висине три просечне нето зараде по

запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

*Јубиларна награда*

Члан 46.

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то

1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;

2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;

3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;

4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

Платом у смислу овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Запосленом се јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује из средстава буџета, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Установе.

Установа може да обезбеди запосленима, пензионерима и сарадницима годишњу новчану награду поводом јубилеја Установе, који се обележава 10. марта односно Дана Установе, у висини која ће се одређивати одлуком директора из сопствених средстава Установе.

***Поклон за Нову годину и 8. март***

Члан 47.

Установа може у складу са Законом да обезбеди деци запослених до 15 година живота поклон у новчаном износу поводом Нове године и Божића до неопорезивог износа годишње.

Установа може у складу са законом запосленим женама да поводом Дана жена – 8. марта обезбеди новчану честитку или пригодан поклон у вредности прописаној ставом 1. овог члана.

***Обрачун плате***

Члан 48

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуству са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Установи.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости , може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 49.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

**IV Накнада штете**

Члан 50.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 51.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 52.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

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

Члан 53.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Установа је дужна да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако запослени и Установа не споразумевају о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

**V Удаљење са рада**

Члан 54.

Запослени може да се привремено удаљи са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока у складу са законом.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматра се новчани износ већи од три просечне зараде запослених у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан настанка штете.

**VI Упућивање на рад код другог послодавца**

Члан 55.

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада у Установи.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

**VII Престанак радног односа**

***Отказ од стране запосленог***

Члан 56.

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

***Отказ од стране послодавца***

Члан 57.

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада, Установа је дужна да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

1) 8 дана за послове ниже стручне спреме,

2) 10 дана за послове средње стручне спреме,

3) 20 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године

4) 30 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године.

Ако запосленом из става 1. овог члана Установа откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још :

1) 10 дана – ако има до 10 година стажа осигурања,

2) 20 дана – ако има до 20 година стажа осигурања,

3) 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Члан 58.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим колективним уговором, односно уговором о раду.

Установа може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду

радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1) одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом Установе при чему је запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;

2) проузроковање штете Установи у новчном износу од најмање четири просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа наделжног за послове статистике намерно или из грубе непажње;

3) ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Установу;

4) прикривање проузроковане штете;

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1) ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;

2) ако несавесно чува списе предмета;

3) ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама односно колегама;

4) ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Установа доноси кодекс понашања којим се уређују правила понашања запослених.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом престала потреба, без његове сагласности и то :

1) запосленој жени за време трудноће, породиљ–ског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости

2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује друге редовне месечне приходе (рад код другог послодавца, издавање непокретности у закуп и сл)

3) запосленом који има тешки степен инвалидитета

4) запосленом чије дете има тешки степен инвалидитета

5) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,

6) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос

7) запосленој жени која има најмање 25 година стажа и запосленом мушкарцу са најмање 30 година стажа, осим ако испуњавају један од услова за пензију у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1 тачка 4) овог члана сматрају се:брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 60.

Установа може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе у Установу или по захтеву непосредног руководиоца, Установа дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Запослени је обавезан да се без одлагања одазове захтеву Установе из става 2. овог члана и да достави доказ Установи о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Установе, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 61.

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Установе о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа, у којој се наводи да ће се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

**VIII Заштита појединачних права**

Члан 62.

Ако настане спор између Установе и запосленог, Установа и запослени могу спорна питања решавати споразумно у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређује Установа и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Установа и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору – Установу и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

**IX Безбедност и здравље запослених**

Члан 64.

Установа је дужна да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим Уговором.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се општим актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 65.

Директор је обавезан да предузима прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради на радном месту са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 67.

Установа је дужна да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и општим актом о безбедности и здрављу на раду обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се буџетом и годишњим програмом рада Установе.

Члан 68.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 69.

Запослени и Установа именују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који има пет чланова.

Два члана Одбора именује Установа, као своје представнике, а три члана Одбора именују запослени, с тим што се избор чланова запослених врши на састанку запослених у сарадњи са синдикатом, а избор се врши тајним гласањем.

Чланови Одбора међусобом бирају председника.

Одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја.

Члан 70.

Установа је дужна да Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Установа је дужна да Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Одбор има право:

1) да Установи даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да захтева од Установе да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,

3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Установа није спровела одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 72.

Установа је дужна да Одбор 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 предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 73.

Установа, Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, овим Уговором и другим прописима.

Члан 74.

Установа је дужна да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду, губитка радне способности, хируршке интервенције, болничких дана и то најмање у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Установа је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката у Установи и то најкасније пре израде финансијског плана Установе за наредну годину.

Установа може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди запосленима систематски преглед, најмање једном годишње.

## X Услови за рад синдиката

Члан 75.

Установа је дужна да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3) учешће репрезентативних синдиката у Установи у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 76.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставове синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о њима заузме став и извести синдикалну организацију у писаној форми.

Члан 77.

Установа је дужна да на захтев обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

1) о стању безбедности и здрављу запослених на раду,

2) о исплаћеним просечним платама,

3) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину Установе,

4) о приходима остварeним ван буџета (приходи остварени на тржишту, донације, спонзорство) и о њиховом трошењу.

Члан 78.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговорима, обезбеђује за рад просторију која се налази Чачку, Улица господар Јованова број 2 и то Синдикалној организацији Историјски архив Чачак једну просторију са инвентаром који ће бити пописан приликом предаје просторије, од 12 часова до 14 часова.

Члан 79.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији, без накнаде, обезбеди:

1) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);

2) одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

3) да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;

4) да изради завршни рачун;

5) да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

6) употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре, састанке, скупове и сл. у складу са могућностима.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката Синдикалне организације Историјски архив Чачак који обавља послове свог радног места споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са Законом.

Директор установе доноси решење о плаћеним сатима, по писменом обавештењу председника репрезентативног синдиката у Установи о коришћењу одсуства.

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује плату увећану за 12 % од основне плате повећане за минули рад.

Члан 81.

Синдикални представник – члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 82.

Синдикални представник – заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 83.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини 100% његове просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 84.

Установа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Председник репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдикалне организације (секретар и благајник).

## XI Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 85.

Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти морају да имају овлашћење Одбора Синдиката.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 87.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима.

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 једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 88.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути свака од уговорних страна уз обавезу обавештавања осталих писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама и допунама уговора у року од 15 дана од дана обавештавања о подношењу предлога.

**XII Решавање спорова**

Члан 89.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана – по једног представника, учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

**XIII Завршне одредбе**

Члан 90.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу директор, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник оснивача.

Члан 91.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-130/2019-III
11. септембар 2019. године

Градоначелник
Милун Тодоровић, с.р.

Овлашћени представник синдиката
Гордана Драгићевић, с.р.

Директор установе
Лела Павловић, с.р.

303.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача,

Репрезентативни синдикат: Синдикална организација Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“, Чачак, и

Директор Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“, Чачак ,

дана 11. септембра 2019. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**
**КОД ПОСЛОДАВЦА**

**I Основне одредбе**

Члан 1.

Колективним уговором Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“ (даље: Колективни уговор), у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Градској библиотеци „Владислав Петковић Дис“ (даље: запослени) и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, општег и посебног колективног уговора.

**II Радно време, одмори и одсуства**

***Радно време***

***Пуно радно време***

Члан 5.

Радно време запослених износи 40 часова недељно .

Радни однос може да се заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири сата дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је обавезан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивања радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је обавезан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

***Распоред радног времена***

Члан 7.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор или овлашћено лице Установе својом одлуком коју објављује на огласној табли Установе.

***Прерасподела радног времена***

Члан 8.

Директор Установе може донети одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за запослене у циљу боље организације рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време у периоду од шест месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

***Годишњи одмор***

Члан 9.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Члан 10.

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

1) Доприноса у раду: до 5 радних дана;
2) Услова рада на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика – 3 радна дана
3) Радног искуства: 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног искуства;
4) Образовања:

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, основне академске студије ,специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године - 4 радна дана;

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године-3 радна дана;

- запосленом, за средње образовање у трајању од три и четири године, III - IV степен стручне спреме-2 радна дана;

- запосленом, за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) Других критеријума, и то три радна: запосленом с инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Члан 11.

Уколико се приликом утврђивања права запосленог на број дана годишњег одмора, применом критеријума из члана 10. овог Колективног уговора, утврди да запосленом припада већи број дана од утврђеног лимита из члана 10. овог Колективног уговора, запослени ће имати право да користи највише 30 радних дана годишњег одмора.

Члан 12.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 13.

Запослени може користити годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

***Плаћено одсуство***

Члан 14.

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

1) склапања брака седам радних дана,

2) склапања брака члана уже породице три радна дана,

3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим пет радних дана,

4) због теже болести члана уже породице до седам радних дана,

5) због смрти детета или брачног друга запосленог седам радних дана,

6) због смрти родитеља, брата или сестре запосленог пет радних дана,

7) због смрти усвојиоца, стараоца или лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим четири радна дана,

8) због смрти родитеља брачног друга, усвојиоца и усвојеника, три радна дана,

9) због добровољног давања крви два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, не рачунајући дан давања крви,

10) за добровољно давање ткива и органа седам радних дана,

11) за полагање стручног или другог испита седам радних дана,

12) за усвојење детета пет радних дана,

13) за испраћај детета у војску један радни дан,

14) за полазак детета у први разред основне школе два радна дана,

15) за учествовање на спортским и радно-производним такмичењима два радна дана,

16) за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана,

17) за селидбу сопственог домаћинства три радна дана,

18) за крсну славу један радни дан,

19) у случају елементарне непогоде у домаћинству пет радних дана,

20) за одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и синдикалним сусретима према броју дана трајања скупа одређеног у позиву од стране организатора, а највише до седам радних дана,

21) члановима синдиката који су изабрани у органе републичких, градских и међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације до тридесет радних дана.

22) у случају сарадње са другим установама у циљу обављања посла који је у интересу Установе а одвија се на територији друге општине до седам дана.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из тачке 4-9 и 22, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

***Неплаћено одсуство***

Члан 15.

Запосленом се може одобрити право на неплаћено одсуство у укупном трајању до тридесет радних дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу већ искористио право на плаћено одсуство пет дана,

2) стручно усавршавање за које запослени нема право на плаћено одсуство пет радних дана

3) за случај смрти сродника који нису наведени у члану 14. овог Правилника три радна дана,

4) за негу члана уже породице десет радних дана,

5) за негу члана породице који нису наведени у члану 14 овог уговора пет радних дана,

6) за обављање неодложних личних послова до седам радних дана.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од тридесет радних дана у једној календарској години када директор оцени да то не ремети процес рада у Установи уз претходно прихваћено мишљење репрезентативног синдика–та.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

***Стручно оспособљавање и усавршавање запослених***

Члан 16.

Установа је дужна да омогући стручно оспособљавање и усавршавање у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а запослени је обавезан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом који се упућује на стручно оспособљавање и усавршавање из става 1. овог члана, односно стицање вишег степена

образовања, одобрава се плаћено одсуство и закључује се уговор о стручном усавршавању (школарина, стпендија, плате).

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из става 1. овог члана обезбеђују се из средстава оснивача, Установе и других извора, у складу са законом и општим актом, а у случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, обавезан је да Установи накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

**III Плата, накнада плате и друга примања запослених**

***Плата***

Члан 17

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

***Елементи за утврђивање плате***

Члан 18.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату за свој рад.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Члан 19.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу који се односи на културу, утврђени у складу са законом, у зависности од степена стручне спреме и звања запослених.

Члан 21.

Плата приправника износи 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, односно за послове за које се приправник у Установи оспособљава.

Члан 22.

Додатак на плату припада запосленом за:

1) време проведено у радном односу (минули рад)- у висини 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца,

2) дежурство и други случајеви рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице,

3) рад на дан државног и верског празника – 110% од основице,

4) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 1. овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

***Увећање плате по основу доприноса запосленог пословном успеху Установе***

Члан 23.

Ако Установа оствари приходе који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, може увећати плате утврђене у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и актом Владе до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку о исплати увећаних плата у смислу става 1. овог члана, доноси директор.

Члан 24.

Критеријуми за увећање плата из члана 23. овог Уговора су:

- квалитет обављеног посла

- посебан допринос на унапређењу процеса рада

- посебан допринос у остваривању програмских задатака

- посебни резултати остварени обављањем послова

- посебна ефикасност у раду

О увећању плате по основу испуњавања критеријума из претходног става, одлучује директор решењем са образложењем за сваког запосленог, којем се по том основу увећава плата.

***Накнада плате***

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са овим Колективним уговором, за време одсуствовања са рада:

1) за време коришћења годишњег одмора;

2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;

3) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;

4) за време одсуства са рада на позив државних органа;

5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Установе због необезбеђења безбедности и здравља на раду.

Члан 26.

Установа је дужна да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци а не мање од минималне зараде, утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

***Рокови за исплату плате***

Члан 29.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец,

- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

***Накнада трошкова***

***Трошкови превоза на рад***

Члан 30.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада се исплаћује запосленом у Установи који путују у зони градског, приградског и међуградског саобраћаја, најмање једну аутобуску станицу удаљену од места рада.

Износ трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до посла и обратно.

Запослени који путују имају право коришћења месечне карте или право на накнаду трошкова превоза у готовом новцу, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају и то за дане присуства на послу, на релацији од места становања до радног места и обрнуто.

Запослени који путују се изјашњавају за сваку календарску годину, да ли ће користити месечну карту или накнаду трошкова превоза у готовом новцу.

За поједина места становања где није организован јавни превоз, као мерило за накнаду трошкова превоза, ће се узети цена карте (месечне карте) до најближе станице месту становања, где је организован превоз од стране јавног превозника.

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

***Службено путовање у земљи***

Члан 31.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради

извршавања одређених послова по налогу за службено путовање овлашћеног лица Установе.

Члан 32.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике и то:

1) пуну дневницу

- за сваких 24 сата

- за остатак времена дужи од 12 часова

- за време краће од 24, а дуже од 12 часова

2) пола дневнице

- за време краће од 12, а дуже од 8 часова

- за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, односно највише до висине трошкова ноћења у хотелу А и Б категорије.

Члан 34.

Запослени који се упућује на службени пут у земљи, има право на накнаду трошкова превоза.

Запосленом се може одобрити коришћење: службеног аута, воза, аутобуса и сопственог возила .

Запослени, који за време службеног путовања у земљи користи сопствено возило, има право на накнаду трошкова превоза у висини 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Уколико користи превоз аутобусом или возом, запослени има право на накнаду трошкова превоза у целини, према приложеним картама.

Члан 35.

Запослени на службеном путу у земљи има право и на накнаду других трошкова: поштанске услуге, превоз личног пртљага и пренос службеног материјала јавним превозом или таксијем, накнада за путарину, паркинг, уколико су ти трошкови учињени у сврху обављања службеног посла и уколико су одобрени путним налогом, а надокнађују се у висини према приложеним рачунима (документацији).

Члан 36.

Запосленом се може исплатити аконтација за службени пут у земљи, у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је обавезан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Службени пут у земљи може најдуже да траје 15 дана непрекидно. а после 15. дана запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 37.

Установа исплаћује запосленом накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Установа није запосленом обезбедила смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.

***Службено путовање у иностранство***

Члан 38.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Запослени има право на трошкове службеног пута у иностранству за смештај, исхрану, трошкове превоза и остале трошкове који су везани за обављање дужности за коју је послат у иностранство.

***Рад на терену***

Члан 39.

Запосленом има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 40.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 41.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, аутобуса, воза и сопственог возила.

Члан 42.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима из члана 33. овог колективног уговора.

***Друга примања***

***Отпремнина због одласка у пензију***

Члан 43.

Установа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне плате у установи, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике уколико је то повољније за запосленог.

Члан 44.

Установа је дужна да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеним рачунима а највише у висини до неопорезивог износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници.

***Солидарна помоћ***

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање);

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;

8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;

9) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

10) рођење детета запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

11) поласка детета у први разред основне школе - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

12) склапање брака запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 12). овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету , а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

***Јубиларна награда***

Члан 46.

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то:

1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;

2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;

3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;

4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

Платом у смислу овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Запосленом се јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује из средстава буџета, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Установе.

Установа може да обезбеди запосленима, пензионерима и сарадницима годишњу новчану награду поводом јубилеја Установе, који се обележава 10. марта односно Дана Установе, у висини која ће се одређивати одлуком директора из сопствених средстава Установе.

***Поклон за Нову годину и 8. март***

Члан 47.

Установа може у складу са Законом да обезбеди деци запослених до 15 година живота поклон у новчаном износу поводом Нове године и Божића до неопорезивог износа годишње.

Установа може у складу са законом запосленим женама да поводом Дана жена – 8. марта обезбеди новчану честитку или пригодан поклон у вредности прописаној ставом 1. овог члана.

***Обрачун плате***

Члан 48

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуству са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Установи.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости , може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 49.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

**IV Накнада штете**

Члан 50.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 51.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 52.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

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

Члан 53.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Установа је дужна да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако запослени и Установа не споразумевају о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

**V Удаљење са рада**

Члан 54.

Запослени може да се привремено удаљи са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока у складу са законом.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматра се новчани износ већи од три просечне зараде запослених у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан настанка штете.

**VI Упућивање на рад код другог послодавца**

Члан 55.

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада у Установи.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

**VII Престанак радног односа**

***Отказ од стране запосленог***

Члан 56.

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

***Отказ од стране послодавца***

Члан 57.

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада, Установа је дужна да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

1) 8 дана за послове ниже стручне спреме,

2) 10 дана за послове средње стручне спреме,

3) 20 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године

4) 30 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године.

Ако запосленом из става 1. овог члана Установа откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још :

1) 10 дана – ако има до 10 година стажа осигурања,

2) 20 дана – ако има до 20 година стажа осигурања,

3) 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Члан 58.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим колективним уговором, односно уговором о раду.

Установа може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1) одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом Установе при чему је запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;

2) проузроковање штете Установи у новчном износу од најмање четири просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа наделжног за послове статистике намерно или из грубе непажње;

3) ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Установу;

4) прикривање проузроковане штете;

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1) ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;

2) ако несавесно чува списе предмета;

3) ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама односно колегама;

4) ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Установа доноси кодекс понашања којим се уређују правила понашања запослених.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом престала потреба, без његове сагласности и то :

1) запосленој жени за време трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости

2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује друге редовне месечне приходе (рад код другог послодавца, издавање непокретности у закуп и сл)

3) запосленом који има тешки степен инвалидитета

4) запосленом чије дете има тешки степен инвалидитета

5) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,

6) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос

7) запосленој жени која има најмање 25 година стажа и запосленом мушкарцу са најмање 30 година стажа, осим ако испуњавају један од услова за пензију у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1 тачка 4) овог члана сматрају се:брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 60.

Установа може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе у Установу или по захтеву непосредног руководиоца, Установа дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Запослени је обавезан да се без одлагања одазове захтеву Установе из става 2. овог члана и да достави доказ Установи о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Установе, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 61.

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Установе о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа, у којој се наводи да ће се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

**VIII Заштита појединачних права**

Члан 62.

Ако настане спор између Установе и запосленог, Установа и запослени могу спорна питања решавати споразумно у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређује Установа и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Установа и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору – Установу и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

**IX Безбедност и здравље запослених**

Члан 64.

Установа је дужна да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим Уговором.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се општим актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 65.

Директор је обавезан да предузима прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради на радном месту са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 67.

Установа је дужна да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и општим актом о безбедности и здрављу на раду обезбеди кориш–ћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се буџетом и годишњим програмом рада Установе.

Члан 68.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 69.

Запослени и Установа именују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који има пет чланова.

Два члана Одбора именује Установа, као своје представнике, а три члана Одбора именују запослени, с тим што се избор чланова запослених врши на састанку запослених у сарадњи са синдикатом, а избор се врши тајним гласањем.

Чланови Одбора међусобом бирају председника.

Одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја.

Члан 70.

Установа је дужна да Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Установа је дужна да Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Одбор има право:

1) да Установи даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да захтева од Установе да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,

3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Установа није спровела одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 72.

Установа је дужна да Одбор 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 предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 73.

Установа, Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и

здравља на раду, у складу са законом, овим Уговором и другим прописима.

Члан 74.

Установа је дужна да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду, губитка радне способности, хируршке интервенције, болничких дана и то најмање у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Установа је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката у Установи и то најкасније пре израде финансијског плана Установе за наредну годину.

Установа може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди запослени–ма систематски преглед, најмање једном годишње.

**X Услови за рад синдиката**

Члан 75.

Установа је дужна да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3) учешће репрезентативних синдиката у Установи у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 76.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставове синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о њима заузме став и извести синдикалну организацију у писаној форми.

Члан 77.

Установа је дужна да на захтев обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

1) о стању безбедности и здрављу запослених на раду,

2) о исплаћеним просечним платама,

3) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину Установе,

4) о приходима оствареним ван буџета (приходи остварени на тржишту, донације, спонзорство) и о њиховом трошењу.

Члан 78.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговорима, обезбеђује за рад просторију која се налази Чачку, Улица господар Јованова број 6 и то Синдикалној организацији Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“, Чачак једну просторију са инвентаром који ће бити пописан приликом предаје просторије, од 12 часова до 14 часова.

Члан 79.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији, без накнаде, обезбеди:

1) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);

2) одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

3) да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;

4) да изради завршни рачун;

5) да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

6) употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре, састанке, скупове и сл. у складу са могућностима.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката Синдикалне организације Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“, Чачак који обавља послове свог радног места споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са Законом.

Директор установе доноси решење о плаћеним сатима, по писменом обавештењу

председника репрезентативног синдиката у Установи о коришћењу одсуства

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује плату увећану за 12 % од основне плате повећане за минули рад.

Члан 81.

Синдикални представник – члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 82.

Синдикални представник – заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 83.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини 100% његове просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 84.

Установа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Председник репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдикалне организације (секретар и благајник).

## XI Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 85.

Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти морају да имају овлашћење Одбора Синдиката.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 87.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима.

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 једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 88.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути свака од уговорних страна уз обавезу обавештавања осталих писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама и допунама уговора у року од 15 дана од дана обавештавања о подношењу предлога.

## XII Решавање спорова

Члан 89.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана – по једног представника, учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

**XIII Завршне одредбе**

Члан 90.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу директор, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник оснивача.

Члан 91.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-130/2019-III
11. септембар 2019. године

Градоначелник
Милун Тодоровић, с.р.

Овлашћени представник синдиката
Александар Вукајловић, с.р.

Директор установе
Богдан Трифуновић, с.р.

304.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача, Репрезентативни синдикат: Синдикална организација Дома културе Чачак и Директор Дома културе Чачак, дана 11. септембра 2019. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

**КОД ПОСЛОДАВЦА**

**I Основне одредбе**

Члан 1.

Колективним уговором Дома културе Чачак (даље: Колективни уговор), у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Дому културе Чачак (даље: запослени) и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, општег и посебног колективног уговора.

**II Радно време, одмори и одсуства**

***Радно време***

***Пуно радно време***

Члан 5.

Радно време запослених износи 40 часова недељно .

Радни однос може да се заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири сата дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је обавезан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је обавезан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

***Распоред радног времена***

Члан 7.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор или овлашћено лице Установе својом одлуком коју објављује на огласној табли Установе.

***Прерасподела радног времена***

Члан 8.

Директор Установе може донети одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за запослене у циљу боље организације рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време у периоду од шест месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

***Годишњи одмор***

Члан 9.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Члан 10.

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

1) Доприноса у раду: до 5 радних дана;
2) Услова рада на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика – 3 радна дана
3) Радног искуства: 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног искуства;
4) Образовања:

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, основне академске студије ,специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године - 4 радна дана;

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године-3 радна дана;

- запосленом, за средње образовање у трајању од три и четири године, III - IV степен стручне спреме - 2 радна дана;

- запосленом, за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) Других критеријума, и то три радна: запосленом с инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Члан 11.

Уколико се приликом утврђивања права запосленог на број дана годишњег одмора, применом критеријума из члана 10. овог Колективног уговора, утврди да запосленом припада већи број дана од утврђеног лимита из члана 10. овог Колективног уговора, запослени ће имати право да користи највише 30 радних дана годишњег одмора.

Члан 12.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 13.

Запослени може користити годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

***Плаћено одсуство***

Члан 14.

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

1) склапања брака седам радних дана,

2) склапања брака члана уже породице три радна дана,

3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим пет радних дана,

4) због теже болести члана уже породице до седам радних дана,

5) због смрти детета или брачног друга запосленог седам радних дана,

6) због смрти родитеља, брата или сестре запосленог пет радних дана,

7) због смрти усвојиоца, стараоца или лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим четири радна дана,

8) због смрти родитеља брачног друга, усвојиоца и усвојеника, три радна дана,

9) због добровољног давања крви два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, не рачунајући дан давања крви,

10) за добровољно давање ткива и органа седам радних дана,

11) за полагање стручног или другог испита седам радних дана,

12) за усвојење детета пет радних дана,

13) за испраћај детета у војску један радни дан,

14) за полазак детета у први разред основне школе два радна дана,

15) за учествовање на спортским и радно-производним такмичењима два радна дана,

16) за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана,

17) за селидбу сопственог домаћинства три радна дана,

18) за крсну славу један радни дан,

19) у случају елементарне непогоде у домаћинству пет радних дана,

20) за одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и синдикалним сусретима према броју дана трајања скупа одређеног у позиву од стране органзатора, а највише до седам радних дана,

21) члановима синдиката који су изабрани у органе републичких, градских и међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације до тридесет радних дана.

22) у случају сарадње са другим установама у циљу обављаља посла који је у интересу Установе а одвија се на територији друге општине до седам дана.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из тачке 4-9 и 22, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

***Неплаћено одсуство***

Члан 15.

Запосленом се може одобрити право на неплаћено одсуство у укупном трајању до тридесет радних дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу већ искористио право на плаћено одсуство пет дана,

2) стручно усавршавање за које запослени нема право на плаћено одсуство пет радних дана

3) за случај смрти сродника који нису наведени у члану 14. овог Правилника три радна дана,

4) за негу члана уже породице десет радних дана,

5) за негу члана породице који нису наведени у члану 14 овог уговора пет радних дана,

6) за обављање неодложних личних послова до седам радних дана,

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од тридесет радних дана у једној календарској години када директор оцени да то не ремети процес рада у Установи уз претходно прихваћено мишљење репрезентативног синдика–та.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

***Стручно оспособљавање и усавршавање запослених***

**Члан 16.**

Установа је дужна да омогући стручно оспособљавање и усавршавање у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а запослени је обавезан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом који се упућује на стручно оспособљавање и усавршавање из става 1. овог члана, односно стицање вишег степена образовања, одобрава се плаћено одсуство и закључује се уговор о стручном усавршавању (школарина, стпендија, плате).

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из става 1. овог члана обезбеђују се из средстава оснивача,

Установе и других извора, у складу са законом и општим актом, а у случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, обавезан је да Установи накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

**III Плата, накнада плате и друга примања запослених**

***Плата***

Члан 17

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

***Елементи за утврђивање плате***

Члан 18.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату за свој рад.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Члан 19.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу који се односи на културу, утврђени у складу са законом, у зависности од степена стручне спреме и звања запослених.

Члан 21.

Плата приправника износи 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, односно за послове за које се приправник у Установи оспособљава.

Члан 22.

Додатак на плату припада запосленом за:

1) време проведено у радном односу (минули рад)- у висини 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца,

2) дежурство и други случајеви рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице,

3) рад на дан државног и верског празника – 110% од основице,

4) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вредновран при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 1. овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

***Увећање плате по основу доприноса запосленог пословном успеху Установе***

Члан 23.

Ако Установа оствари приходе који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, може увећати плате утврђене у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и актом Владе до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку о исплати увећаних плата у смислу става 1. овог члана, доноси директор.

Члан 24.

Критеријуми за увећање плата из члана 23. овог Уговора су:

- квалитет обављеног посла

- посебан допринос на унапређењу процеса рада

- посебан допринос у остваривању програмских задатака

- посебни резултати остварени обављањем послова

- посебна ефикасност у раду

О увећању плате по основу испуњавања критеријума из претходног става, одлучује директор решењем са образложењем за сваког запосленог, којем се по том основу увећава плата.

***Накнада плате***

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних

дванаест месеци, у складу са овим Колективним уговором, за време одсуствовања са рада:

1) за време коришћења годишњег одмора;

2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;

3) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;

4) за време одсуства са рада на позив државних органа;

5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Установе због необезбеђења безбедности и здравља на раду.

Члан 26.

Установа је дужна да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци а не мање од минималне зараде, утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

***Рокови за исплату плате***

Члан 29.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец,

- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

***Накнада трошкова***

***Трошкови превоза на рад***

Члан 30.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада се исплаћује запосленом у Установи који путују у зони градског, приградског и међуградског саобраћаја, најмање једну аутобуску станицу удаљену од места рада.

Износ трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до посла и обратно.

Запослени који путују имају право коришћења месечне карте или право на накнаду трошкова превоза у готовом новцу, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају и то за дане присуства на послу, на релацији од места становања до радног места и обрнуто.

Запослени који путују се изјашњавају за сваку календарску годину, да ли ће користити месечну карту или накнаду трошкова превоза у готовом новцу.

За поједина места становања где није организован јавни превоз, као мерило за накнаду трошкова превоза, ће се узети цена карте (месечне карте) до најближе станице месту становања, где је организован превоз од стране јавног превозника.

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

***Службено путовање у земљи***

Члан 31.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради

извршавања одређених послова по налогу за службено путовање овлашћеног лица Установе.

Члан 32.

За време службеног путовања у земљи запослени има право право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике и то:

1) пуну дневницу

- за сваких 24 сата

- за остатак времена дужи од 12 часова

- за време краће од 24, а дуже од 12 часова

2) пола дневнице

- за време краће од 12, а дуже од 8 часова

- за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, односно највише до висине трошкова ноћења у хотелу А и Б категорије.

Члан 34.

Запослени који се упућује на службени пут у земљи, има право на накнаду трошкова превоза.

Запосленом се може одобрити коришћење: службеног аута, воза, аутобуса и сопственог возила .

Запослени, који за време службеног путовања у земљи користи сопствено возило, има право на накнаду трошкова превоза у висини 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Уколико користи превоз аутобусом или возом, запослени има право на накнаду трошкова превоза у целини, према приложеним картама.

Члан 35.

Запослени на службеном путу у земљи има право и на накнаду других трошкова: поштанске услуге, превоз личног пртљага и пренос службеног материјала јавним превозом или таксијем, накнада за путарину, паркинг, уколико су ти трошкови учињени у сврху обављања службеног посла и уколико су одобрени путним налогом, а надокнађују се у висини према приложеним рачунима (документацији).

Члан 36.

Запосленом се може исплатити аконтација за службени пут у земљи, у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је обавезан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Службени пут у земљи може најдуже да траје 15 дана непрекидно. а после 15. дана запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 37.

Установа исплаћује запосленом накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Установа није запосленом обезбедила смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.

***Службено путовање у иностранство***

Члан 38.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Запослени има право на трошкове службеног пута у иностранству за смештај, исхрану, трошкове превоза и остале трошкове који су везани за обављање дужности за коју је послат у иностранство.

***Рад на терену***

Члан 39.

Запосленом има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 40.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 41.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, аутобуса, воза и сопственог возила.

Члан 42.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима из члана 33. овог колективног уговора.

***Друга примања***

***Отпремнина због одласка у пензију***

Члан 43.

Установа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне плате у установи, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике уколико је то повољније за запосленог.

Члан 44.

Установа је дужна да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеним рачунима а највише у висини до неопорезивог износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници.

***Солидарна помоћ***

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање);

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;

8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;

9) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

10) рођење детета запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

11) поласка детета у први разред основне школе - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

12) склапање брака запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 12). овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету , а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

***Јубиларна награда***

Члан 46.

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то:

1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;

2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;

3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;

4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

Платом у смислу овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Запосленом се јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује из средстава буџета, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Установе.

Установа може да обезбеди запосленима, пензионерима и сарадницима годишњу новчану награду поводом јубилеја Установе, који се обележава 3. децембра односно Дана Установе, у висини која ће се одређивати одлуком директора из сопствених средстава Установе.

***Поклон за Нову годину и 8. март***

Члан 47.

Установа може у складу са Законом да обезбеди деци запослених до 15 година живота поклон у новчаном износу поводом Нове године и Божића до неопорезивог износа годишње.

Установа може у складу са законом запосленим женама да поводом Дана жена – 8. марта обезбеди новчану честитку или пригодан поклон у вредности прописаној ставом 1. овог члана.

***Обрачун плате***

Члан 48

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуству са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Установи.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости , може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 49.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

**IV Накнада штете**

Члан 50.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 51.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 52.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

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

Члан 53.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Установа је дужна да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако запослени и Установа не споразуме–вају о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

**V Удаљење са рада**

Члан 54.

Запослени може да се привремено удаљи са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока у складу са законом.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматра се новчани износ већи од три просечне зараде запослених у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан настанка штете.

**VI Упућивање на рад код другог послодавца**

Члан 55.

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада у Установи.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

**VII Престанак радног односа**

***Отказ од стране запосленог***

Члан 56.

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

***Отказ од стране послодавца***

Члан 57.

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада, Установа је дужна да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

1) 8 дана за послове ниже стручне спреме,

2) 10 дана за послове средње стручне спреме,

3) 20 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године

4) 30 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године.

Ако запосленом из става 1. овог члана Установа откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још :

1) 10 дана – ако има до 10 година стажа осигурања,

2) 20 дана – ако има до 20 година стажа осигурања,

3) 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Члан 58.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим колективним уговором, односно уговором о раду.

Установа може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1) одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом Установе при чему је запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;

2) проузроковање штете Установи у новчном износу од најмање четири просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа наделжног за послове статистике намерно или из грубе непажње;

3) ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Установу;

4) прикривање проузроковане штете;

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1) ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;

2) ако несавесно чува списе предмета;

3) ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама односно колегама;

4) ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Установа доноси кодекс понашања којим се уређују правила понашања запослених.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом престала потреба, без његове сагласности и то:

1) запосленој жени за време трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости

2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује друге редовне месечне приходе (рад код другог послодавца, издавање непокретности у закуп и сл)

3) запосленом који има тешки степен инвалидитета

4) запосленом чије дете има тешки степен инвалидитета

5) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,

6) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос

7) запосленој жени која има најмање 25 година стажа и запосленом мушкарцу са најмање 30 година стажа, осим ако испуњавају један од услова за пензију у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1 тачка 4) овог члана сматрају се:брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 60.

Установа може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе у Установу или по захтеву непосредног руководиоца, Установа дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Запослени је обавезан да се без одлагања одазове захтеву Установе из става 2. овог члана и да достави доказ Установи о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Установе, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 61.

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Установе о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа, у којој се наводи да ће се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

## VIII Заштита појединачних права

Члан 62.

Ако настане спор између Установе и запосленог, Установа и запослени могу спорна питања решавати споразумно у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређује Установа и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Установа и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору – Установу и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

**IX Безбедност и здравље запослених**

Члан 64.

Установа је дужна да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим Уговором.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се општим актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 65.

Директор је обавезан да предузима прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради на радном месту са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 67.

Установа је дужна да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и општим актом о безбедности и здрављу на раду обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се буџетом и годишњим програмом рада Установе.

Члан 68.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 69.

Запослени и Установа именују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који има пет чланова.

Два члана Одбора именује Установа, као своје представнике, а три члана Одбора именују запослени, с тим што се избор чланова запослених врши на састанку запослених у сарадњи са синдикатом, а избор се врши тајним гласањем.

Чланови Одбора међусобом бирају председника.

Одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја.

Члан 70.

Установа је дужна да Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Установа је дужна да Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Одбор има право:

1) да Установи даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да захтева од Установе да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,

3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Установа није спровела

одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 72.

Установа је дужна да Одбор 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 предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 73.

Установа, Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, овим Уговором и другим прописима.

Члан 74.

Установа је дужна да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду, губитка радне способности, хируршке интервенције, болничких дана и то најмање у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Установа је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката у Установи и то најкасније пре израде финансијског плана Установе за наредну годину.

Установа може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди запосленима систематски преглед, најмање једном годишње.

## X Услови за рад синдиката

Члан 75.

Установа је дужна да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3) учешће репрезентативних синдиката у Установи у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 76.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставове синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о њима заузме став и извести синдикалну организацију у писаној форми.

Члан 77.

Установа је дужна да на захтев обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

1) о стању безбедности и здрављу запослених на раду,

2) о исплаћеним просечним платама,

3) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину Установе,

4) о приходима оствареним ван буџета (приходи остварени на тржишту, донације, спонзорство) и о њиховом трошењу.

Члан 78.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговорима, обезбеђује за рад просторију која се налази у Чачку, улица Трг народног устанка бр.2 и то Синдикалној организацији Дома културе Чачак једну просторију са инвентаром који ће бити пописан приликом предаје просторије, од 12 часова до 14 часова.

Члан 79.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији, без накнаде, обезбеди:

1) административну и техничку помоћ (умножа–вање и копирање материјала, коришћење телефо–на, телефакса, рачунске опреме послодавца);

2) одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

3) да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;

4) да изради завршни рачун;

5) да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

6) употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре, састанке, скупове и сл. у складу са могућностима.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката Синдикалне организације Дома културе Чачак који обавља послове свог радног места споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са Законом.

Директор установе доноси решење о плаћеним сатима, по писменом обавештењу председника репрезентативног синдиката у Установи о коришћењу одсуства.

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује плату увећану за 12 % од основне плате повећане за минули рад.

Члан 81.

Синдикални представник – члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 82.

Синдикални представник – заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 83.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини 100% његове просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 84.

Установа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активнос–тима.

Председник репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдикалне организације (секретар и благајник).

## XI Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 85.

Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти морају да имају овлашћење Одбора Синдиката.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 87.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима.

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 једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 88.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути свака од уговорних страна уз обавезу обавештавања осталих писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама и допунама уговора у року од 15 дана од дана обавештавања о подношењу предлога.

**XII Решавање спорова**

Члан 89.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана – по једног представника, учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

**XIII Завршне одредбе**

Члан 90.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу директор, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник оснивача.

Члан 91.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-130/2019-III
11. септембар 2019. године

Градоначелник
Милун Тодоровић, с.р.

Овлашћени представник синдиката
Радан Недовић, с.р.

Директор установе
Радисав Луковић, с.р.

305.

На основу члана 9. став 3. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину (»Сл.гласник РС«, број 135/04 и 88/10), а у вези члана 46. Закона о планирању и изградњи („Сл. гласник РС”, број 72/09, 81/09 - испр. 64/10 - одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13 - одлука УС, 50/13 - одлука УС, 98/13 - одлука УС, 132/14 145/14, 83/18, 31/19 и 37/19-др.закон) и члана 18. Одлуке о градским управама (“Сл. лист града Чачка”, број 8/2008, 21/2009, 11/2015, 19/2016 и 22/17), Градска управа за урбанизам, града Чачка, доноси

**РЕШЕЊЕ**

**О НЕПРИСТУПАЊУ СТРАТЕШКОЈ ПРОЦЕНИ УТИЦАЈА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ**

**за реконструкцију далековода 110 kV бр. 115/1 ТС “Краљево 1” - ТС “Чачак 3” (деоница на територији града Чачка)**

**1. НЕ ПРИСТУПА СЕ** стратешкој процени утицаја на животну Плана детаљне регулације за реконструкцију далековода 110 kV бр. 115/1 ТС “Краљево 1” - ТС “Чачак 3” (деоница на територији града Чачка).

**2.** Ово решење објављује се у Службеном листу града Чачка

**Образложење**

Одлуком о изради Плана детаљне регулације за реконструкцију далековода 110 kV бр. 115/1 ТС “Краљево 1” - ТС “Чачак 3” (деоница на територији града Чачка) приступиће се изради Плана детаљне регулације за реконструкцију далековода 110 kV бр. 115/1 ТС “Краљево 1” - ТС “Чачак 3” (деоница на територији града Чачка).

Чланом 5. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину (»Сл. гласник РС«, број 135/04 и 88/10) прописано је да се стратешка процена врши за планове, програме и основе у области просторног и урбанистичког планирања или коришћења земљишта, пољопривреде, шумарства, рибарства, ловства, енергетике, индустрије, саобраћаја, управљања отпадом, управљање водама, телекомуникација, туризма, очување природних станишта и дивље флоре и фауне, којима се успоставља оквир за одобравање будућих развојних пројеката одређених прописима којима се одређује процена утицаја на животну средину.

Ставом 2. истог члана прописано је да за планове и програме из става 1. овог члана којима је **предвиђено коришћење мањих површина на локалном нивоу, одлуку о стратешкој процени доноси орган надлежан за припрему плана и програма ако према критеријумима прописаним овим законом, утврди да постоји могућност значајних утицаја на животну средину**.

У поступку одлучивања о изради стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације за реконструкцију далековода 110 kV бр. 115/1 ТС "Краљево 1" - ТС "Чачак 3" (деоница на територији града Чачка), прибављено је мишљење Групе за заштиту животне средине Градске управе за урбанизам Града Чачка број 501-161/19-IV-2-01 од 03.07.2019. године у коме је изражен став да за израду Плана детаљне регулације за реконструкцију далековода 110 kV бр. 115/1 ТС "Краљево 1" - ТС "Чачак 3" (деоница на територији града Чачка), на основу члана 9. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину (»Сл. гласник РС« број 135/04 и 88/10 ) и Упутства за спровођење Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину, издатог од Министарства науке и заштите животне средине РС, Управа за заштиту животне средине у Београду 2007. године, није неопходно приступити изради Извештаја о стратешкој процени утицаја на животну средину.

Ова Управа је имајући у виду планиране намене, чињеницу да је урађена стратешка процена утицаја вишег хијерархијског нивоа за целу територију града, да предметним планом **нису планирани будући развојни пројекти одређени прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину**, **утврдила да предметни план не подлеже обавези израде стратешке процене утицаја** у смислу одредбе члана 5. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину (»Сл. гласник РС«, број 135/04 и 88/10 ), а на основу претходно прибављеног мишљења Групе за заштиту животне средине ове Управе број 501-161/19-IV-2-01 од 03.07.2019. године, као органа надлежног за послове заштите животне средине.

**РЕШЕНО У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ЗА УРБАНИЗАМ ГРАДА ЧАЧКА, ПОД БРОЈЕМ: 350-2/19-IV-2-01 ДАНА 03.07.2019. ГОДИНЕ.**

НАЧЕЛНИК УПРАВЕ,

Весна Дмитрић, дипл. Правник, с.р.

306.

На основу члана 9. став 3. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину (»Сл.гласник РС«, број 135/04 и 88/10), а у вези члана 46. Закона о планирању и изградњи („Сл. гласник РС", број 72/09, 81/09 - испр. 64/10 - одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13 - одлука УС, 50/13 - одлука УС, 98/13 - одлука УС, 132/14 145/14, 83/18, 31/19 и 37/19-др.закон) и члана 18. Одлуке о градским управама ("Сл. лист града Чачка", број 8/2008, 21/2009, 11/2015, 19/2016 и 22/17), Градска управа за урбанизам, града Чачка, доноси

**РЕШЕЊЕ**

**О НЕПРИСТУПАЊУ СТРАТЕШКОЈ ПРОЦЕНИ УТИЦАЈА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЗА ГРОБЉЕ У ДОЊОЈ ТРЕПЧИ**

**1. НЕ ПРИСТУПА СЕ** стратешкој процени утицаја на животну Плана детаљне регулације за гробље у Доњој Трепчи.

**2.** Ово решење објављује се у Службеном листу града Чачка

**Образложење**

Одлуком о изради Плана детаљне регулације за гробље у Доњој Трепчи приступиће се изради Плана детаљне регулације за гробље у Доњој Трепчи.

Чланом 5. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину (»Сл. гласник РС«, број 135/04 и 88/10) прописано је да се стратешка процена врши за планове, програме и основе у области просторног и урбанистичког планирања или коришћења земљишта, пољопривреде, шумарства, рибарства, ловства, енергетике, индустрије, саобраћаја, управљања отпадом, управљање водама, телекомуникација, туризма, очување природних станишта и дивље флоре и фауне, којима се успоставља оквир за одобравање будућих развојних пројеката одређених прописима којима се одређује процена утицаја на животну средину.

Ставом 2. истог члана прописано је да за планове и програме из става 1. овог члана којима је **предвиђено коришћење мањих површина на локалном нивоу, одлуку о стратешкој процени доноси орган надлежан за припрему плана и програма ако према критеријумима прописаним овим законом, утврди да постоји могућност значајних утицаја на животну средину**.

У поступку одлучивања о изради стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације за гробље у Доњој Трепчи, прибављено је мишљење Групе за заштиту животне средине Градске управе за урбанизам Града Чачка број 501-162/19-IV-2-01 од 04.07.2019. године у коме је изражен став да за израду Плана детаљне регулације за гробље у Доњој Трепчи, на основу члана 9. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину (»Сл. гласник РС« број 135/04 и 88/10 ) и Упутства за спровођење Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину, издатог од Министарства науке и заштите животне средине РС, Управа за заштиту животне средине у Београду 2007. године, није неопходно приступити изради Извештаја о стратешкој процени утицаја на животну средину.

Ова Управа је имајући у виду планиране намене, чињеницу да је урађена стратешка процена утицаја вишег хијерархијског нивоа за целу територију града, да предметним планом **нису планирани будући развојни пројекти одређени прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину, утврдила да предметни план не подлеже обавези израде стратешке процене утицаја** у смислу одредбе члана 5. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину (»Сл. гласник РС«, број 135/04 и 88/10 ), а на основу претходно прибављеног мишљења Групе за заштиту животне средине ове Управе број 501-162/19-IV-2-01 од 04.07.2019. године, као органа надлежног за послове заштите животне средине.

**РЕШЕНО У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ЗА УРБАНИЗАМ ГРАДА ЧАЧКА, ПОД БРОЈЕМ: 350-3/19-IV-2-01 ДАНА 04.07.2019. ГОДИНЕ.**

НАЧЕЛНИК УПРАВЕ,

Весна Дмитрић, дипл. Правник, с.р.

САДРЖАЈ

281. Одлука о верификацији мандата новоизабраном одборнику .....2083
282. Одлука о производњи, дистрибуцији и снабдевању топлотном енергијом .....2083
283. Одлука о условима и начину реализације програма Локалног економског развоја за 2019. годину .....2117
284. Одлука о изради Плана детаљне регулације за реконструкцију далековода 110 kv бр. 115/1 ТС „Краљево 1“ – ТС „Чачак 3“ (деоница на територији града Чачка) .....2125
285. Одлука о изради Плана детаљне регулације за гробље у Доњој Трепчи .....2126
286. Решење о именовању директора Центра за социјални рад града Чачка .....2128
287. Решење о именовању директора Апотеке Чачак .....2128
288. Решење о разрешењу односно именовању председника Надзорног одбора Апотеке Чачак .....2129
289. Решење о разрешењу односно именовању једног члана Школског одбора Музичке школе „Др Војислав Вучковић“ Чачак .....2129
290. Решење о разрешењу односно именовању три члана Школског одбора ОШ „Свети Ђакон Авакум“ Трнава .....2129
291. Решење о престанку дужности члана Школског одбора ОШ „Степа Степановић“ Горња Горевница ..2130
292. Решење о именовању једног члана Школског одбора ОШ „Степа Степановић“ Горња Горевница .....2130
293. Решење о образовању Комисије за спровођење конкурса за избор директора .....2130
294. Решење о разрешењу односно именовању два члана Управног одбора Предшколске установе „Радост“ Чачак .....2131
295. Решење Градског већа о употреби средстава текуће буџетске резерве .....2131
296. Решење Градског већа о употреби средстава текуће буџетске резерве .....2132
297. Решење Градског већа о употреби средстава текуће буџетске резерве .....2132
298. Решење о престанку дужности и именовању председника жалбене комисије образоване Решењем Градског већа града Чачка број 06-272/2016-III од 22. децембра 2016. године .....2133
299. Колективни уговор ЈКП „Комуналац“ Чачак .....2133
300. Колективни уговор код послодавца за Народни музеј .....2171
301. Колективни уговор код послодавца за Галерију „Надежда Петровић“ .....2183
302. Колективни уговор код послодавца за Архив .....2196
303. Колективни уговор код послодавца за Библиотеку .....2209
304. Колективни уговор код послодавца за Дом културе .....2222
305. Решење о неприступању стратешкој процени утицаја на животну средину плана детаљне регулације за реконструкцију далековода 110 kV бр. 115/1 ТС „Краљево 1“ – ТС „Чачак 3“ (деоница на територији града Чачка) .....2235
306. Решење о неприступању стратешкој процени утицаја на животну средину плана детаљне регулације за гробље у Доњој Трепчи .....2236

**ИЗДАВАЧ**: Скупштина града Чачка, **АДМИНИСТРАЦИЈА**: Стручна служба Скупштине. Адреса е-поште: strucniposlovi@cacak.org.rs, **ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК**: Мирослав Петковић, секретар Скупштине града Чачка. Жиро рачун за претплату: рачун буџета града Чачка број: 840-745141843-30 код управе за трезор Чачак. Штампа: „Офис сервис“ - Чачак