СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЧАЧКА

ГОДИНА LV	БРОЈ 19	ЧАЧАК 19. октобар 2021. године	Цена овог броја је 600 динара Годишња претплата је 10.000 динара

349.

На основу чл. 20. став 1. тачка 7. и чл. 66. 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), а у вези члана 54. став 1. тачка 4. Статута града Чачка ("Сл. лист града Чачка", бр. 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О УСЛОВИМА И НАЧИНУ РЕАЛИЗАЦИЈЕ ПРОГРАМА ЛОКАЛНОГ ЕКОНОМСКОГ РАЗВОЈА ЗА 2021. ГОДИНУ

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет уређивања

Члан 1.

Овом одлуком уређује 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,
- 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,
- Обезбеђивања средстава за проширење или изградњу нових производних капацитета,

- Помоћ микро предузећима и стартаповима, који нису у тешкоћама и регистровани су на територији града Чачка, у циљу јачања конкурентности њихових производа и стварања боље позиције на тржишту.

III ВИСИНА СРЕДСТАВА И ПРАВО УЧЕШЋА У ПОСТУПКУ ДОДЕЛЕ СРЕДСТАВА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОГРАМА ЛОКАЛНОГ ЕКОНОМСКОГ РАЗВОЈА ЗА 2021. 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, предузетници, микро предузећа и стартапови 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 2020-2022. 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, а за релевантан податак се узима податак са www.croso.gov.rs, односно из централног регистра обавезног социјалног осигурања,

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, према претходно утврђеном броју новозапослених, 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 Чачка;

3) број, односно процењат 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 до 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, односно три године за мале и средње привредне субјекте.

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 (улагање у опремање, зграде, имовину, трошкови запослених лица и сл.), трошкове настале за добијање сертификата, обезбеђивање средстава за проширење или изградњу нових производних капацитета и трошкове уређења пословања у складу са захтевима међународних стандарда пословања (имплементација стандарда, сертификација, ресертификација) и обележавање производа „CE“ знаком, оправдани трошкови тестирања нових производа и оправдани трошкови побољшања постојећих и развоја нових производа.

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 Комисије за доделу средстава, на предлог Градске управе 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;

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 за локални економски развој, у складу са условима и критеријума 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 објављује се на интернет страници 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 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 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 обавештење

са образложењем подносиоцу Пријаве 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 надлежна Градска управа доставља Комисији за доделу средстава, у року од 15 дана, од дана окончања јавног позива.

Анализа поднетог пројекта

Члан 18.

Градска управа за локални економски развој врши стручну анализу пројеката у складу са Програмом локалног економског развоја за период 2020-2022. 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 за локални економски развој.

Градска управа 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 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 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 у реализацији програма

локалног економског развоја 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 за локални економски развој и Комисије за надзор у реализацији програма локалног економског развоја, 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, а на износ укупног подстицаја који му је одобрен од стране 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 у реализацији програма локалног економског развоја

Члан 25.

Комисију за надзор у реализацији програма локалног економског развоја образује Градско веће.

Комисија има председника и четири члана.

Комисија доноси одлуке већином гласова од укупног броја чланова.

Комисија за надзор у реализацији програма локалног економског развоја 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 у реализацији програма локалног економског развоја 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 у реализацији програма локалног економског развоја и Градској управи 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.

Контрола над реализацијом пројеката

Члан 27.

Комисија за надзор у реализацији програма локалног економског развоја 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 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 2020-2022. 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: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

350.

На основу члана 100. став 3. Закона о заштити животне средине („Сл.гласник РС“, бр. 135/2004, 36/2009, 36/2009 – др.закон, 72/2009–др.закон, 43/2011-одлука УС, 14/2016, 76/2018 и 95/2018 - др.закон), члана 7. став 1. Одлуке о буџетском Фонду за заштиту животне средине града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 21/2009) и члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, по претходно прибављеној сагласности Министарства заштите животне средине бр. 401-00-75/1/21-09 од 20. септембра 2021. године, донела је

ПРОГРАМ О ИЗМЕНАМА ПРОГРАМА КОРИШЋЕЊА СРЕДСТАВА БУЏЕТСКОГ ФОНДА ЗА ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ ГРАДА ЧАЧКА ЗА 2021. ГОДИНУ

- **У Програму коришћења средстава буџетског фонда за заштиту животне средине града Чачка у 2021. години („Сл. лист града Чачка“ бр. 3/2021) у делу Контрола и заштита ваздуха и сузбијање инхалационих алергена, тачка 1. Програм праћења квалитета ваздуха, мења се и гласи:**

Редни број активности	Програмска активност	Сагласност министарства заштите животне средине на предлог програма (датум издавања и број сагласност)	Детаљан опис активности	Циљ активности	Надлежни за спровођење програмске активности	Финансијска средства потребна за реализацију предвиђене активности	Извор средстава финансирања	Износ одобрених средстава за ову активност у претходној години
Контрола и заштита ваздуха и сузбијање инхалационих алергена								
1.	Програм праћења квалитета ваздуха		За реализацију активности закључиће се уговор са овлашћеном стручном организацијом, у складу са законом. Резултати мониторинга биће објављени на сајту града Чачка и еколошком порталу.	Успостављање сталне контроле квалитета ваздуха	Градска управа за урбанизам - Помоћник градоначелника за област заштите животна средине	4.220.000,00 динара За реализацију активности издвојена су средства у износу од 3.000.000, 00 динара. Обавезе из претходне године по истом основу су 1.220.000,00 динара	Средства из буџета Града	1.500.000,00 динара

У делу Контрола и заштита природе, биодиверзитет, јавне зелене површине тачка 1. Програм заштите и развоја заштићених природних добара („Гојковића липа“, „Стабла Чачка“ и „Фикус“), мења се и гласи:

Редни број активности	Програмска активност	Сагласност министарства заштите животне средине на предлог програма (датум издавања и број сагласност)	Детаљан опис активности	Циљ активности	Надлежни за спровођење програмске активности	Финансијска средства потребна за реализацију предвиђене активности	Извор средстава финансирања	Износ одобрених средстава за ову активност у претходној години
Контрола и заштита природе, биодиверзитет, јавне зелене површине								
1.	Програм заштите и развоја заштићених природних добара („Гојковића липа“, „Стабла Чачка“ и „Фикус“)		Актима скупштине града, оносно општине Чачак споменици природе „Гојковића липа“, „Фикус“ и „Стабла Чачка“ стављени су под заштиту.Активности на заштити ових природних добара реализоваће се на основу годишњих програма донетих од стране управљача, у складу са законом	Заштита природних вредности и и стварање позитивног односа грађана према природним вредностима	ЈКП „Градско зеленило“ Чачак	600.000,00 динара За реализацију активности издвојена су средства у износу од 400.000,00 динара. Обавезе из претходне године по истом основу износе 200.000,00 динара	Средства из буџета Града	200.000,00 динара

Овај Програм објавити у „Службеном листу града Чачка“

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

351.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 26. Одлуке о усклађивању оснивачког акта Јавног комуналног предузећа за одржавање чистоће и пијаца „Комуналац“ Чачак са Законом о јавним предузећима („Сл. лист града Чачка“ бр. 22/2016),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА ЈКП „КОМУНАЛАЦ“ ЧАЧАК ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне програма пословања ЈКП „Комуналац“ Чачак за 2021. годину, које је донео Надзорни одбор ЈКП „Комуналац“ Чачак, на седници одржаној 6. октобра 2021. године, број 163/1.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

352.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 26. Одлуке о усклађивању оснивачког акта Јавног комуналног предузећа за грејање „Чачак“ Чачак са Законом о јавним предузећима („Сл. лист града Чачка“ бр. 22/2016),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА ЈКП „ЧАЧАК“ ЧАЧАК ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне Програма пословања ЈКП „Чачак“ Чачак за 2021. годину, које је донео Надзорни одбор ЈКП „Чачак“ Чачак, на седници одржаној 28. септембра 2021. године, број 5516.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

353.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 26. Одлуке о усклађивању оснивачког акта Јавног комуналног предузећа за грејање „Чачак“ Чачак са Законом о јавним предузећима („Сл. лист града Чачка“ бр. 22/2016),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА БУЏЕТСКЕ ПОМОЋИ ЈКП „ЧАЧАК“ ЧАЧАК ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне Програма буџетске помоћи ЈКП „Чачак“ Чачак за 2021. годину, које је донео Надзорни одбор ЈКП „Чачак“ Чачак, на седници одржаној 28. септембра 2021. године, број 5517.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

354.

На основу члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 31. став 1. алинеја 6. Одлуке о усклађивању оснивачког акта Јавног комуналног предузећа за грејање „Чачак“ Чачак са Законом о јавним предузећима („Сл. лист града Чачка“ бр. 22/2016),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЈКП „ЧАЧАК“ ЧАЧАК БРОЈ 5395/1 ОД 22. СЕПТЕМБРА 2021. ГОДИНЕ

I

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Одлуку о усвајању извештаја о процени вредности капитала Јавног комуналног предузећа за грејање „Чачак“ Чачак, коју је донео Надзорни одбор Јавног комуналног предузећа за грејање „Чачак“ Чачак, на седници одржаној 22. септембра 2021. године, број 5395/1.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

355.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 26. Одлуке о усклађивању оснивачког акта Јавног комуналног предузећа за водовод, одржавање чистоће и пијаца „Моравац“ Мрчајевци са Законом о јавним предузећима („Сл. лист града Чачка“ бр. 22/2016),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА ЈКП „МОРАВАЦ“ МРЧАЈЕВЦИ ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне програма пословања ЈКП „Моравац“ Мрчајевци за 2021. годину, које је донео Надзорни одбор ЈКП „Моравац“ Мрчајевци, на седници одржаној 5. октобра 2021. године, број 13.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

356.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 26. Одлуке о усклађивању оснивачког акта Јавног комуналног предузећа за изградњу и одржавање зелених површина и гробља „Градско зеленило“ Чачак са Законом о јавним предузећима („Сл. лист града Чачка“ бр. 22/2016 и 20/2018),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА ЈКП „ГРАДСКО ЗЕЛЕНИЛО“ ЧАЧАК ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне Програма пословања ЈКП „Градско зеленило“ Чачак за 2021. годину, које је донео Надзорни одбор ЈКП „Градско зеленило“ Чачак, на седници одржаној 6. октобра 2021. године, број 1957/21.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

357.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 26. Одлуке о усклађивању оснивачког акта Јавног комуналног предузећа за

одржавање зелених површина и гробља „Градско зеленило“ Чачак са Законом о јавним предузећима („Сл. лист града Чачка“ бр. 22/2016 и 20/2018),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА КОРИШЋЕЊА БУЏЕТСКЕ ПОМОЋИ ЈКП „ГРАДСКО ЗЕЛЕНИЛО“ ЧАЧАК ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне Програма коришћења буџетске помоћи ЈКП „Градско зеленило“ Чачак за 2021. годину, који је донео Надзорни одбор ЈКП „Градско зеленило“ Чачак, на седници одржаној 6. октобра 2021. године, број 1957/21.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

358.

На основу члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 5. став 3. Одлуке о одржавању јавних зелених површина („Сл. лист града Чачка“ бр. 3/2018 и 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА ОДРЖАВАЊА ЈАВНИХ ЗЕЛЕНИХ ПОВРШИНА У ГРАДУ ЧАЧКУ ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне Програма одржавања јавних зелених површина у граду Чачку за 2021. годину, које је донео Надзорни одбор ЈКП „Градско зеленило“ Чачак, на седници одржаној 6. октобра 2021. године, број 1957/21.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

359.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 26. Одлуке о усклађивању оснивачког акта Јавног предузећа за урбанистичко и просторно планирање, грађевинско земљиште и путеве „Градац“ Чачак са Законом о јавним предузећима („Сл. лист града Чачка“ бр. 22/2016),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА ЈП „ГРАДАЦ“ ЧАЧАК ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне Програма пословања ЈП „Градац“ Чачак за 2021. годину, које је донео Надзорни одбор ЈП „Градац“ Чачак, на седници одржаној 5. октобра 2021. године, број 06-07/2021-II.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

360.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 26. Одлуке о усклађивању оснивачког акта Јавног предузећа за урбанистичко и просторно планирање, грађевинско земљиште и

путеве „Градац“ Чачак са Законом о јавним предузећима („Сл. лист града Чачка“ бр. 22/2016),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА КОРИШЋЕЊА БУЏЕТСКЕ ПОМОЋИ ЈП „ГРАДАЦ“ ЧАЧАК ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне Програма коришћења буџетске помоћи ЈП „Градац“ Чачак за 2021. годину, које је донео Надзорни одбор ЈП „Градац“ Чачак, на седници одржаној 5. октобра 2021. године, број 06-07/2021-II.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

361.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 12. став 2. Одлуке о оснивању Градске стамбене агенције („Сл. лист општине Чачак“ бр. 9/2005, 13/2005 и 8/2006 и „Сл. лист града Чачка“ бр. 5/2009 и 24/2012),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ГОДИШЊЕГ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА И ПЛАНА РАДА „ГРАДСКЕ СТАМБЕНЕ АГЕНЦИЈЕ“ ЧАЧАК ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне Годишњег програма пословања и Плана рада „Градске стамбене агенције“ Чачак за 2021. годину, које је усвојио Управни одбор „Градске стамбене агенције“ Чачак, на седници одржаној 6. октобра 2021. године, број 177/21.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

362.

На основу члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 27. став 1. Одлуке о организовању установе „Туристичка организација Чачка“ („Сл. лист града Чачка“ бр. 14/2011, 3/2013, 21/2013 и 14/2018),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОГРАМА РАДА ЈАВНЕ УСТАНОВЕ „ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ЧАЧКА“ ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне Програма рада Јавне установе „Туристичка организација Чачка“ за 2021. годину, које је донео Управни одбор Јавне установе „Туристичка организација Чачка“, на седници одржаној 7. октобра 2021. године, бр. 21/21.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

363.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПЛАНА И ПРОГРАМА РАДА Д.О.О. „НАУЧНО ТЕХНОЛОШКИ ПАРК ЧАЧАК“ ЧАЧАК ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене и допуне Плана и Програма рада Д.О.О. „Научно технолошки парк Чачак“ Чачак за 2021. годину, које је усвојила Скупштина Д.О.О. „Научно технолошки парк Чачак“ Чачак на седници одржаној 14. септембра 2021. године, број 938.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

364.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 6. Одлуке о оснивању Установе за физичку културу Спортски центар „Младост“ Чачак („Сл. лист општине Чачак“ бр. 5/92, 8/2002 и 2/2005 и „Сл. лист града Чачка“ бр. 3/2013),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЕНЕ ПРОГРАМА РАДА И ФИНАНСИЈСКОГ ПЛАНА УСТАНОВЕ ЗА ФИЗИЧКУ КУЛТУРУ СПОРТСКИ ЦЕНТАР „МЛАДОСТ“ ЧАЧАК ЗА 2021. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Измене Програма рада и Финансијског плана Установе за физичку културу Спортски центар „Младост“ Чачак за 2021. годину, које је донео Управни одбор Установе за физичку културу Спортски центар „Младост“ Чачак, на седници одржаној 6. октобра 2021. године, број 772/1.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

365.

На основу члана 54. став 1. тачка 44. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ГОДИШЊИ ПЛАН РАДА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ „МОЈЕ ДЕТИЊСТВО“ ЧАЧАК ЗА РАДНУ 2021/2022. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Годишњи план рада Предшколске установе „Моје детињство“ Чачак за радну 2021/2022. годину, који је донео Управни одбор Предшколске установе „Моје детињство“ Чачак, на седници одржаној 15. септембра 2021. године, број 4315.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

366.

На основу члана 9. став 1. тачка 2), а у вези члана 7. став 1. алинеја 6. Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Службени грасник РС“, број 34/2001, 62/2006 - др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 116/2008 - др. закон, 92/2011, 99/2011 - др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 - др. закон, 113/2017 - др. закони, 95/2018 - др. закони, 86/2019 - др. закони и 157/2020 - др. закони) и члана 54. став 1. тачка 32) Статута града Чачка („Службени лист града Чачка“, број 6/2019),

Скупштина града Чачка, на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ИЗМЕНИ ОДЛУКЕ О КОЕФИЦИЈЕНТИМА ЗА ОБРАЧУН И ИСПЛАТУ ПЛАТА ИЗАБРАНИХ ЛИЦА И НАКНАДАМА ЗА РАД У ОРГАНИМА ГРАДА

Члан 1.

У Одлуци о коефицијентима за обрачун и исплату плата изабраних лица и накнадама за рад у органима града („Службени лист града Чачка“, број 2/2008 и 23/2012), члан 2. мења се и гласи:

„Коефицијенти за обрачун и исплату плате изабраних лица износе:

- 9,40 за Градоначелника;

- 9,00 за заменика Градоначелника;

- 9,00 за председника Скупштине града.“

Члан 2.

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

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

367.

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-исправка, 64/10-одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13-одлука УС, 50/13-одлука УС, 98/13-одлука УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19, 37/19-др.закон, 9/20 и 52/21) и члана 54. став 1. тачка 5) Статута града Чачка („Службени лист града Чачка“ број 6/19),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О ИЗРАДИ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ СИСТЕМА ЗА ПРЕЧИШЋАВАЊЕ ОТПАДНИХ ВОДА СА ПОСТРОЈЕЊЕМ ЗА ПОТРЕБЕ НАСЕЉА ТРНАВСКА БАЛУГА И ВИЉУША

Члан 1.

Приступа се изради Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша (у даљем тексту: План детаљне регулације).

Члан 2.

Граница Плана детаљне регулације обухвата катастарске парцеле у КО Трнавска Балуга и КО Виљуша, а број катастарских парцела и обухват Плана, у складу са Законом, биће дефинисан и прецизиран до израде Нацрта планског документа.

Изради Плана детаљне регулације се приступа на иницијативу месних заједница Трнавска Балуга и Виљуша и помоћника градоначелника за област месне самоуправе и инфраструктуре, а на основу Идејног решења урађеног од стране ЈКП „Водовод“ Чачак.

Графички део Плана детаљне регулације израдиће се на овереном катастарско – топографском плану за део КО Трнавска Балуга и део КО Виљуша.

Члан 3.

План детаљне регулације представља разраду смерница Просторног плана града Чачка („Сл. лист града Чачка“, број 17/2010).

Услови и смернице из планског документа вишег реда:

1. Просторним планом града Чачка дефинисана је намена земљишта са поделом простора на: грађевински реон, пољопривредно, шумско и водно земљиште.

Прецизне границе грађевинског реона дефинисаће се урбанистичким плановима нижег реда.

Постојећа грађевинска подручја развијаће се даљим уређењем комплекса са могућношћу проширења што подразумева реконструкцију постојећих објеката, градњу нових објеката за становање, привреду, јавне и друштвене садржаје уз очување идентитета насеља, затим подизањем комуналног стандарда насеља, реконструкцијом постојеће и градњом нове саобраћајне и комуналне инфраструктуре и осигурањем простора за пратеће садржаје.

Планирани делови грађевинског реона намењени су претежно за становање, затим јавне функције, привреду, спорт и рекреацију, површине комуналних и саобраћајних система, гробља, уређене зелене површине, заштитно зеленило и сл. као и посебну намену.

Постојећа грађевинска подручја су задржана са могућношћу повећања постојећих

површина формирањем нових кућишта у слободним међупросторима ових засеока. Такође је могућа трансформација ових подручја у циљу формирања правилнијих грађевинских парцела (у складу са правилима парцелације из овог плана), бољег организовања површина у оквиру кућишта (задовољавајући распоред и међусобна удаљеност стамбених и економских објеката и сл.), као и повећање густине изграђености, која је на овим просторима врло ниска.

Основна подела грађевинског подручја сеоских насеља је на:

- становање

- јавне функције

- зоне рада и

- зоне посебне намене.

На подручју територије града Чачка у зависности од привредних активности у сеоским насељима биће три основна типа (са варијацијама) двориштa:

- пољопривредно

- мешовито

- непољопривредно.

Принципи и пропозиције коришћења, уређења и заштите простора.

КАНАЛИСАЊЕ

Израда идејног решења каналисања целог административног подручја града

Прикључивање домаћинстава целог административног подручја града на канализационе системе (1200л/с у дану мах. оптерећења), моћи ће да се оствари и кроз:

- проширење капацитета

- изградњу централних канализационих колектора до већих сеоских насеља (изградити нови колектор из правца Прељине, Атенице, Трбушана...) и повезати на градску канализациону мрежу и на централно постројење за пречишћавање отпадних вода.

- укидање септичких јама као алтернативног решења.

- Повезивање више суседних насеља на мања постројења за пречишћавање отпадних вода пре испуштања у најближи реципијент.

На основу анализа у Водопривредну основу Србије је усвојена перспектива развоја за канализациону мрежу отпадних вода – норма специфичне дужине је 2,5м/кориснику.

Уједначавање квалитета мреже на нивоу целог административног подручја града (замена цевног материјала квалитетнијим, замена мањих пречника одговарајућим).

Увођење система даљинског надзора рада црпних станица, као и квалитета воде у канализационом систему.

ИНСТАЛАЦИЈЕ ВОДОВОДА И КАНАЛИЗАЦИЈЕ

Водовод и канализација се морају трасирати тако да:

- не угрожавају постојеће или планиране објекте, као и планиране намене коришћења земљишта,

- да се подземни простор и грађевинска површина рационално користе,

- да се поштују прописи који се односе на друге инфраструктуре,

- да се води рачуна о геолошким особинама тла, подземним водама.

Код пројектовања већих инфраструктурних објеката (постројења за захват чисте воде, пројектовања већих инфраструктурних објеката (постројења за захват чисте воде, постројења за пречишћавање отпадних вода, резервоари, колектори, дистрибутивни цевоводи...) неопходно је извршити консултације са Министарством надлежним за послове грађевинарства или стручном службом ЈКП “Водовод”, у зависности од надлежности за издавање одобрења за изградњу.

Код пројектовања и изградње, обавезно је поштовање и примена свих важећих техничких прописа и норматива из ове области.

Члан 4.

План детаљне регулације садржи 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 или расписује конкурс, правила уређења и правила грађења по целинама и зонама и друге елементе значајне за спровођење плана детаљне регулације.

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 детаљне 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);

- подстицање рационалне организације и уређења простора;

- обезбеђење услова за уређење и изградњу простора и насеља;

- ефикасно, рационално и организовано коришћење људских, природних и изграђених потенцијала у социо – економском, просторном и еколошком погледу;

- дефинисање карактеристичних урбанистичких зона, односно целина са планирањем нове изградње;

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

- квалитетна опремљеност потребном инфраструктуром;

- унапређење квалитета живљења и задовољавање потреба становника;

- усклађивање различитих или супротних интереса у коришћењу простора;

- смањивање просторних ограничења за развој (непланска изградња, недостатак инфраструктуре и јавних служби);

- рационалније коришћење грађевинског и другог земљишта;

- рационалније коришћење простора ради повећања функционалне и развојне ефикасности;

- заштита природне и културне баштине;

- унапређење животне средине;

- очување одлика природних и предеоних целина.

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 („Сл. лист града Чачка“, број 17/2010) у оквиру обухвата плана.

Члан 7.

Рок за израду Плана детаљне регулације је 12 месеци од дана ступања на снагу ове Одлуке.

Члан 8.

Средства за израду Плана детаљне регулације обезбеђује град Чачак.

Носилац израде Плана детаљне регулације 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-исправка, 64/10-одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13-одлука УС, 50/13-одлука УС, 98/13-одлука УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19, 37/19-др.закон, 9/20 и 52/21).

План мора да буде урађен у складу са Правилником о класификацији намене земљишта и планских симбола у документима просторног и

урбанистичког планирања („Сл. гласник РС“, број 105/2020).

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 приступању стратешкој процени утицаја на животну средину Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша, број 350-6/2021-IV-2-01 од 23.09.2021. 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 два (2) истоветна примерка (у штамапаном и дигиталном облику).

Члан 13.

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

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

368.

На основу члана чл. 54. Статута града Чачка ("Сл. лист града Чачка", бр. 6/2019),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

ОДЛУКУ
О НАГРАЂИВАЊУ ПРОТИВГРАДНИХ СТРЕЛАЦА СА ТЕРИТОРИЈЕ ГРАДА ЧАЧКА У 2021. ГОДИНИ

Члан 1.

Овом одлуком уређује се награђивање противградних стрелаца – ангажованих лица на пословима противградне заштите са територије града Чачка у 2021. години (у даљем тексту: противградни стрелци), који су дејствовали током ове године, због потпуне одговорности и посвећености у свом раду и уредности приликом њиховог дејствовања.

Члан 2.

Противградни стрелци се награђују новчаном наградом у висини од по 70.560,00 динара нето увећаном за припадајући порез.

Члан 3.

Право на новчану награду имају противградни стрелци који имају закључен уговор са Републичким хидрометеоролошким заводом Србије за 2021. годину.

Члан 4.

Одлуку о додели новчане награде доноси Градоначелник на предлог Градске управе за локални економски развој.

Члан 5.

Ову одлуку објавити у “Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

369.

На основу члана 99. став 2. у вези са ставом 3. Закона о планирању и изградњи ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 81/2009 - испр., 64/2010 – одлука УС, 24/2011, 121/2012, 42/2013 - одлука УС, 50/2013 - одлука УС, 98/2013 - одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/2018, 31/2019, 37/2019 - др. закон, 9/2020 и 52/2021), члана 54. став 1. тачка 20) Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр.

6/2019) и члана 11. став 2. Одлуке о грађевинском земљишту („Сл. лист града Чачка“ бр. 5/2016 и 8/2019),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
о размени к.п. бр. 4963/9 за к.п. бр. 4962/2 обе у КО Чачак

I РАЗМЕЊУЈУ СЕ непокретности - грађевинско земљиште, тако што се:

ОТУЂУЈЕ из јавне својине града Чачка к.п. бр. 4962/2 КО Чачак у површини од 44m^2 , Драгани Божиновски из Чачка, у циљу проширења дворишта и озакоњења објекта бр. 1, изграђеног на кп.бр. 4963/6 КО Чачак који је делом изграђен на кп.бр. 4962/2 КО Чачак.

ПРИБАВЉА у јавну својину града Чачка к.п. бр. 4963/9 КО Чачак у површини од 4m^2, од Драгане Божиновски из Чачка, у циљу планираног проширења јавне саобраћајне површине.

II На основу овог решења Градоначелник града Чачка ће са Драганом Божиновски из Чачка, закључити уговор о размени к.п. бр. 4963/9 за к.п. бр. 4962/2 обе у КО Чачак, у року од 30 дана од дана пријема овог решења.

III Подносилац иницијативе обавезан је да уплати обрачунату цену разлике у површини утврђене разменом грађевинског земљишта у износу од 174.004,00 динара у року од 15 дана од дана закључења уговора, на рачун - Примања од продаје земљишта у корист нивоа градова број 840-841141843-14, позив на број 97 93-034.

IV Уговор о размени наведених кат. парцела закључује се по претходно прибављеном мишљењу Градског правобраниоца.

V У случају да уговорне стране не приступе закључењу уговора у датом року и у случају да подносилац иницијативе за размену грађевинског земљишта не исплати утврђену цену разлике у површини утврђене разменом у датом року, Градска управа за урбанизам ће покренути поступак поништења овог решења.

VI Обавезује се подносилац иницијативе да плати законом прописане пореске обавезе као и да са надлежним комуналним и другим правним лицима уговоре и плате трошкове за инфраструктуру: ЕДБ, ПТТ, топлификацију, гасификацију и сл.

VII Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

370.

На основу члана 27. став 10. Закона о јавној својини ("Сл. гласник РС" бр. 72/2011, 88/2013, 105/2014, 104/2016 – др. закон, 108/2016, 113/2017, 95/2018 и 153/2020), члана 54. став 1. тачка 20) Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019), члана 4. став 3., члана 8. став 2. и члана 11. став 1. Одлуке о прибављању, располагању и управљању стварима у јавној својини града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 14/2018 и 8/2019),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
о прибављању у јавну својину и давању на коришћење пословног простора на к.п. бр. 802 КО Чачак Апотекарској установи Чачак

I ПРИБАВЉА СЕ непосредном погодбом у јавну својину пословни простор бр. 2 који се налази у улазу 2, на првом спрату и тавану објекта ознаке 1, на к.п. бр. 802 КО Чачак, укупне површине 219m^2 од чега на првом спрату 109,89m^2 и таванском простору 108,90m^2 од Дарке Симовић, Марка Симовића, Петра Симовића, Јелене Станковић сви из Београда и Сунчице Терзић из Торонта, Канада (у даљем тексту Понудиоци) по праву прече куповине по цени процењеној од стране вештака грађевинске струке Зорана Лазовића, дипл. ецц. мастер грађ. инж., у износу од 24.252.498,00 динара (206.298,89 евра).

На основу овог решења Градоначелник града Чачка ће са Понудиоцима закључити уговор о прибављању у јавну својину града Чачка пословног простора ближе описаног тачком I овог решења, у року од 60 дана од дана доношења овог решења.

Град Чачак је обавезан да уплати обрачунату цену процењену од стране вештака грађевинске струке Зорана Лазовића, дипл. ецц. мастер грађ. инж., у износу од 24.252.498,00 динара (206.298,89 евра) у року од 15 дана од дана закључења уговора, на текуће рачуне Понудилаца.

Уговор о прибављању наведене непокретности у јавну својину града Чачка,

закључује се по претходно прибављеној сагласности Градског правобраниоца.

У случају да уговорне стране не приступе закључењу уговора у датом року и у случају да Град не исплати утврђену цену у датом року, Градска управа за урбанизам ће покренути поступак поништења овог решења.

II ДАЈЕ СЕ НА КОРИШЋЕЊЕ пословни простор бр. 2 који се налази у улазу 2, на првом спрату и тавану објекта ознаке 1, на к.п. бр. 802 КО Чачак, укупне површине 219m^2 од чега на првом спрату 109,89m^2 и таванском простору 108,90m^2 Апотекарској установи Чачак (у даљем тексту Апотека).

Апотека има право да пословни простор ближе описан претходним ставом држи, користи у складу са природом и наменом ствари, да њиме управља, даје у закуп или на коришћење другом носиоцу права коришћења по претходно прибављеној сагласности оснивача, сноси све трошкове инвестиционог одржавања и редовне употребе као и да, у складу са могућностима, унапређује пословни простор и његова својства.

Апотека је дужна да води посебну евиденцију о вредности, стању и кретању непокретности која јој се даје на коришћење и да податке из посебне евиденције на прописан начин доставља надлежном органу Града, који води јединствену евиденцију непокретности у јавној својини.

На основу овог решења Градоначелник града Чачка и директор Апотеке ће закључити уговор о давању на коришћење предметног пословног простора, којим ће ближе регулисати међусобна права и обавезе.

III Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

371.

На основу чл. 41. и 44а ст. 2. т. 1. Закона о култури («Сл. гласник РС» број 72/2009, 13/2016, 30/2016- испр., 6/2020, 47/2021 и 78/2021), члана 54. став 1. тачка 12. Статута града Чачка («Сл. лист града Чачка» број 6/2019) и чл. 23. ст. 3. и 4. и 26а ст. 2. т. 1. Одлуке о организовању Установе „Међуопштински историјски архив“ за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани («Сл. лист општине Чачак бр. 11/06 и „Сл. лист града Чачка“ број 4/11, 23/16 и 3/21),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА УПРАВНОГ ОДБОРА УСТАНОВЕ „МЕЂУОПШТИНСКИ ИСТОРИЈСКИ АРХИВ“ ЗА ГРАД ЧАЧАК И ОПШТИНЕ ГОРЊИ МИЛАНОВАЦ И ЛУЧАНИ

I

Разрешава се Никола Марковић, функције председника Управног одбора Установе „Међуопштински историјски архив“ за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани.

II

Именује се Тања Гавриловић, дипл. сликар-мастер, за председника Управног одбора Установе „Међуопштински историјски архив“ за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани.

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

372.

На основу члана 20. Закона о јавним службама («Сл. гласник РС» број 42/91, 71/94, 79/2005 – др. закон, 81/2005 – испр. др. закона, 83/2005 - испр. др. закона и 83/2014 - др. закон), члана 123. ст. 2. и 4. Закона о социјалној заштити („Сл. гласник РС“ број 24/11), члана 54. став 1. тачка 12. Статута града Чачка («Сл. лист града Чачка» број 6/2019) и члана 4. Одлуке о органима Центра за социјални рад у Чачку («Сл. лист општине Чачак» број 1/92),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ПРЕДСЕДНИКА УПРАВНОГ ОДБОРА ЦЕНТРА ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД ГРАДА ЧАЧКА

I

Разрешава се Драгана Јовановић, функције председника Управног одбора Центра за социјални рад града Чачка.

II

Именује се Драган Пешић, машински инжењер, за председника Управног одбора Центра за социјални рад града Чачка.

III

Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

373.

На основу члана 116. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/17, 27/2018 – др. закон, 10/2019, 27/2018 – др. закон и 6/2020), члана 54. став 1. тачка 12. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/19) и члана 14. Одлуке о оснивању Предшколске установе „Моје детињство“ Чачак („Сл. лист града Чачка“ број 9/11, 3/13 и 15/13),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О ИМЕНОВАЊУ УПРАВНОГ ОДБОРА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ „МОЈЕ ДЕТИЊСТВО“ ЧАЧАК

I

Именују се у Управни одбор Предшколске установе „Моје детињство“ Чачак:

Представници запослених:

- Марко Протић, стручни сарадник за физичко васпитање

- Марија Петковић, медицинска сестра-васпитач

- Мирјана Марић, васпитач

Представници родитеља:

- Гроздана Ђуровић, дипл. економиста
- Ана Вукашиновић, проф. српске књижевности и језика

- Јелена Кргић Рајковић, дипл. инж. агрономије

Представници локалне самоуправе:

- Иван Дробњак, дипл. правник
- Раде Кривокућа, предузетник
- Верица Ђикановић, машински инжењер

II

Мандат Управног одбора почиње 27. октобра 2021. године.

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

374.

На основу чл. 116. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/17, 27/2018 – др. закон, 10/2019, и 6/2020) и члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/19),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О ИМЕНОВАЊУ ШКОЛСКОГ ОДБОРА ПРЕХРАМБЕНО УГОСТИТЕЉСКЕ ШКОЛЕ У ЧАЧКУ

I

За чланове Школског одбора Прехрамбено-угоститељске школе у Чачку именују се:

Представници запослених:

- Анета Петровић, дипл. инж.-технолог
- Горан Глишовић, проф. физичке културе
- Слободанка Бандукић, специјалиста графичког инжењерства

Представници родитеља:

- Ненад Николић, техничар нискоградње
- Јелена Чајетинац, фризер

- Нада Наумовић, фризер

Представници локалне самоуправе:

- Бранко Дабовић, дипл. економиста
- Ђорђе Кувељић, декоратер зидних површина
- Младен Вујичић, студент

II

Мандат Школског одбора почиње 27. октобра 2021. године.

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

375.

На основу чл. 116. и 117. ст. 3. т. 2 и 4. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 – др. закон, 10/2019, и 6/2020) и члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ТРИ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА МЕДИЦИНСКЕ ШКОЛЕ У ЧАЧКУ

I

Разрешавају се дужности чланова Школског одбора Медицинске школе у Чачку:

- Владимир Кљајевић, представник локалне самоуправе
- Мирела Штрбац, представник локалне самоуправе
- Драгана Шимшић, представник родитеља

II

Именују се за чланове Школског одбора Медицинске школе у Чачку:

- Драгана Белић, дипл. еколог, представник локалне самоуправе

- Снежана Шибинац, дипл. филолог, представник локалне самоуправе

- Ненад Стојановић, представник родитеља

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

376.

На основу чл. 116. и 117. ст. 3. т. 4. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 – др. закон, 10/2019, и 6/2020) и члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ДВА ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ГИМНАЗИЈЕ У ЧАЧКУ

I

Разрешавају се дужности чланова Школског одбора Гимназије у Чачку, представници родитеља:

- Радојле Војиновић
- Гордана Стојановић

II

Именују се за чланове Школског одбора Гимназије у Чачку, представници родитеља:

- Михаило Вучковић

- Снежана Цемовић, дипл. правник

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

377.

На основу чл. 116. и 117. ст. 3. т. 2 и 4. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 – др. закон, 10/2019, и 6/2020) и члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ПЕТ ЧЛАНОВА ШКОЛСКОГ ОДБОРА МАШИНСКО-САОБРАЋАЈНЕ ШКОЛЕ У ЧАЧКУ

I

Разрешавају се дужности чланова Школског одбора Машинско-саобраћајне школе у Чачку:

- Биљана Јовановић, представник родитеља
- Данијела Солдатовић, представник родитеља
- Даница Вуковић, представник родитеља
- Милисавка Бабовић, представник локалне самоуправе
- Милан Милекић, представник локалне самоуправе

II

Именују се за чланове Школског одбора Машинско-саобраћајне школе у Чачку:

- Наташа Басарић, представник родитеља
- Раденко Лечић, представник родитеља
- Владимир Илић, представник родитеља
- Јасмина Матовић, струковни економиста, представник локалне самоуправе
- Александар Неранџић, струковни економиста, представник локалне самоуправе

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

378.

На основу чл. 116. и 117. ст. 3. т. 4. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 – др. закон, 10/2019, и 6/2020) и члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ЈЕДНОГ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ЕКОНОМСКЕ ШКОЛЕ У ЧАЧКУ

I

Разрешава се Драган Обрадовић, представник родитеља, дужности члана Школског одбора Економске школе у Чачку.

II

Именује се Владимир Мајсторовић, проф. географије, за члана Школског одбора Економске школе у Чачку, као представник родитеља.

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

379.

На основу чл. 116. и 117. ст. 3. т. 4. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 – др. закон, 10/2019, и 6/2020) и члана 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ЈЕДНОГ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ТЕХНИЧКЕ ШКОЛЕ У ЧАЧКУ

I

Разрешава се Мирчета Лечић, представник родитеља, дужности члана Школског одбора Техничке школе у Чачку.

II

Именује се Икодин Плазинић, за члана Школског одбора Техничке школе у Чачку, као представник родитеља.

III

Ово решење објавити у «Службеном листу града Чачка».

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

380.

На основу чл. 116. и 117. ст. 3. т. 4. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 – др. закон, 10/2019, и 6/2020) и чл. 54. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/19),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ТРИ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ОШ „ВЛАДИСЛАВ ПЕТКОВИЋ ДИС“ ЗАБЛАЋЕ

I

Разрешавају се дужности чланова Школског одбора ОШ „Владислав Петковић Дис“ Заблаће, представници родитеља:

1. Надица Никетић
2. Јелена Бојовић
3. Цане Јовановић

II

Именују се за чланове Школског одбора ОШ „Владислав Петковић Дис“ Заблаће, као представници родитеља:

1. Драгана Брдар, медицинска сестра
2. Ивана Жагрић, економски техничар
3. Марко Мацаревић, машински техничар

III

Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

381.

На основу чл. 116. и 117. ст. 3. т. 4. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 – др. закон, 10/2019, и 6/2020) и чл. 54. ст. 1. т. 12. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/19),

Скупштина града Чачка на седници одржаној 15. и 18. октобра 2021. године, донела је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ ОДНОСНО ИМЕНОВАЊУ ЈЕДНОГ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ОШ „РАТКО МИТРОВИЋ“ ЧАЧАК

I

Разрешава се Ана Пауновић, представник родитеља, дужности члана Школског одбора ОШ „Ратко Митровић“ Чачак.

II

Именује се Душица Лончаревић, за члана Школског одбора ОШ „Ратко Митровић“ Чачак, као представник родитеља.

III

Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

СКУПШТИНА ГРАДА ЧАЧКА
Број: 06-165/2021-I
15. и 18. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Скупштине града Чачка
Игор Трифуновић, с.р.

382.

На основу члана 99. став 2. Закона о планирању и изградњи ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 81/2009 - испр., 64/2010 – одлука УС, 24/2011, 121/2012, 42/2013 - одлука УС, 50/2013 - одлука УС, 98/2013 - одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/2018, 31/2019, 37/2019 - др. закон 9/2020 и 52/2021), члана 84. став 1. тачка 3) Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 11. став 1. Одлуке о грађевинском

земљишту („Сл.лист града Чачка“ бр. 5/2016 и 8/2019),

Градско веће града Чачка на седници одржаној 8. октобра 2021. године, донело је

РЕШЕЊЕ
о отуђењу кат.парцеле бр. 1463/1 КО Чачак

I ОТУЂУЈЕ СЕ из јавне својине града Чачка непосредном погодбом катастарска парцела бр. 1463/1 КО Чачак у укупној површини од 493m^2 DANILOVIĆ FAMILY INVESTU, који је сувласник суседне к.п. бр. 6949 КО Чачак, ради исправке граница суседних кат. парцела, у циљу изградње вишепородичног стамбеног објекта.

II Обавезује се DANILOVIĆ FAMILY INVEST да у року од 30 дана од дана пријема овог решења приступи закључењу уговора о отуђењу из јавне својине кат. парцеле бр. 1463/1 КО Чачак са ЈП ГРАДАЦ ЧАЧАК, као и да уплати обрачунату цену грађевинског земљишта у износу од 4.575.153,39 динара у року од 15 дана од дана закључења уговора, на рачун - Примања од продаје земљишта у корист нивоа градова број 840-841141843-14, позив на број 97 93-034.

III Уговор о отуђењу из јавне својине непосредном погодбом наведене кат. парцеле закључује се по претходно прибављеној сагласности Градског правобраниоца.

IV У случају да уговорне стране не приступе закључењу уговора у датом року и у случају да подносилац иницијативе за отуђење грађевинског земљишта не исплати утврђену цену у датом року, ЈП ГРАДАЦ ЧАЧАК је дужно да поднесе предлог за поништење овог решења.

V Обавезује се DANILOVIĆ FAMILY INVEST, да плати законом прописане пореске обавезе као и да са надлежним комуналним и другим правним лицима уговори и плати трошкове за инфраструктуру: ЕДБ, ПТТ, топлификацију, гасификацију и сл.

VI Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

Образложење

DANILOVIĆ FAMILY INVEST, Улица Коче Анђелковића бр. 8Б, поднео је иницијативу бр. 463-64/21-IV-2-07 од 05.08.2021.год. за отуђење из јавне својине града Чачка катастарске парцеле бр. 1463/1 КО Чачак непосредном погодбом, уз образложење да планира да изгради вишепородични стамбени објекат, обзиром да се предметна кат. парцела граничи са к.п. бр. 6949 КО Чачак, која је у његовом сувласништву. У прилогу акта достављено је Решење о уклањању објекта динензија 12x10m изграђеног на к.п. бр. 1463/1 КО Чачак бр. 354-10/2021-IV-6-01 од 10.03.2020.год. и Решење о исправци грешке у датуму од 11.08.2021.год., издата од стране Грађевинске инспекције града Чачка.

Градска управа за урбанизам прибавила је по службеној дужности податке катастра непокретности од 17.08.2021.год. и Информацију о локацији бр. 958-995/2021-IV-2-01 од 09.08.2021.год.

Градско веће града Чачка донело је Решење о приступању отуђењу кат.парцеле бр. 1463/1 КО Чачак бр. 06-154/2021-III од 16.09.2021.год.

Након доношења Решења о приступању отуђењу наведене кат. парцеле, Комисија за грађевинско земљиште спроводећи поступак, на седници одржаној 17.09.2021.год. утврдила је да је отуђење основано, да је у складу са Законом о планирању и изградњи, Статутом Града Чачка и Одлуком о грађевинском земљишту.

Чланом 99. став 2. Закона о планирању и изградњи, између осталог, прописано је да отуђење неизграђеног грађевинског земљишта, када је власник грађевинског земљишта у јавној својини јединица локалне самоуправе спроводи јединица локалне самоуправе.

Чланом 68. овог закона прописано је, између осталог, да се исправка граница суседних катастарских парцела, врши на основу елабората геодетских радова и да пре израде елабората геодетских радова, власник катастарске парцеле решава имовинско правне односе као и да приликом исправке границе суседних парцела мора поштовати правило да катастарска парцела у јавној својини која се припаја суседној парцели не испуњава услове за посебну грађевинску парцелу, као и да је мање површине од парцеле којој се припаја.

Чланом 84. став 1. тачка 3) Статута града Чачка и чланом 11. став 1. Одлуке о грађевинском земљишту прописано је између осталог, да Градско веће града Чачка одлучује о отуђењу и прибављању грађевинског земљишта у јавној својини у случајевима прописаним законом којим је уређена област планирања и изградње објеката, односно у случајевима исправке граница.

Чланом 28. став 1. тачка 2) Одлуке о грађевинском земљишту прописано је да се грађевинско земљиште може отуђити непосредном погодбом у случају исправке граница суседних катастарских парцела.

Комисија је анализом локације утврдила да је к.п. бр. 1463/1 КО Чачак настала од к.п. бр. 1463/1 КО Чачак, након препарцелације потврђене

од стране Градске управе за урбанизам бр. 952-48/21-IV-2-01 од 17.05.2021.год, спроведене на основу сагласности Градског правобраниоца П.290/21 од 24.05.2021.год.

Комисија је увидом у податке катастра непокретности утврдила да је катастарска парцела бр. 1463/1 КО Чачак у јавној својини града Чачка, да се на истој налазе објекти ознаке 1 и 3 који су изграђени без грађевинске дозволе, у државини Ђорђа Rizzardo из Чачка и објекат ознаке 2 у државини ЈП ГРАДАЦ ЧАЧАК, који на терену представљају једну целину површине 122m^2, да кат. парцела 1463/1 КО Чачак има површину од 493m^2, као и да се граничи са кат. парцелом у сусвојини подносиоца иницијативе, а увидом у информацију о локацији утврђено је да је катастарска парцела бр. 1463/1 КО Чачак обухваћена ПГР-ом „Центар“ у Чачку и да се налази у урбанистичкој целини становање високих густина, као и да не испуњава услов за грађевинску парцелу.

Такође, Комисија за грађевинско земљиште утврдила је да је отуђење катастарске парцеле бр. 1463/1 КО Чачак у интересу Града, обзиром да се ова локација, према важећој планској документацији, не може користити у јавне намене, да не испуњава услове за грађевинску парцелу, да је мање површине од парцеле којој се припаја, да је наложено уклањање нелегалних објеката од стране Грађевинске инспекције града Чачка, као и да ће отуђењем исте Град остварити приход у износу од 4.575.153,39 динара.

По спроведеном поступку Комисија за грађевинско земљиште доставила је записник од 17.09.2021.год. са предлогом одлуке Градској управи за урбанизам града Чачка.

Градска управа за урбанизам града Чачка узимајући у обзир предлог одлуке Комисије, припремила је нацрт овог решења и доставила Градском већу града Чачка, на одлучивање.

Имајући у виду напред наведено Градско веће града Чачка донело је решење као у диспозитиву.

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-164/2021-III
8. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Градског већа града Чачка
Милун Тодоровић, с.р.

383.

На основу члана 99. став 2. Закона о планирању и изградњи ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 81/2009 - испр., 64/2010 – одлука УС, 24/2011, 121/2012, 42/2013 - одлука УС, 50/2013 - одлука УС, 98/2013 - одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/2018, 31/2019, 37/2019 - др. закон 9/2020 и 52/2021), члана 84. став 1. тачка 3) Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 11. став 1. Одлуке о грађевинском земљишту („Сл.лист града Чачка“ бр. 5/2016 и 8/2019),

Градско веће града Чачка на седници одржаној 8. октобра 2021. године, донело је

РЕШЕЊЕ
о отуђењу кат.парцеле бр. 1463/11 КО Чачак

I ОТУЂУЈЕ СЕ из јавне својине града Чачка непосредном погодбом катастарска парцела бр. 1463/11 КО Чачак у укупној површини од 489m^2 Ивану Михаиловићу из Чачка, који је сувласник суседне к.п. бр. 6949 КО Чачак, ради исправке граница суседних кат. парцела, у циљу изградње вишепородичног стамбеног објекта.

II Обавезује се Иван Михаиловић из Чачка да у року од 30 дана од дана пријема овог решења приступи закључењу уговора о отуђењу из јавне својине кат. парцеле бр. 1463/11 КО Чачак са ЈП ГРАДАЦ ЧАЧАК, као и да уплати обрачунату цену грађевинског земљишта у износу од 4.538.032,47 динара у року од 15 дана од дана закључења уговора, на рачун - Примања од продаје земљишта у корист нивоа градова број 840-841141843-14, позив на број 97 93-034.

III Уговор о отуђењу из јавне својине непосредном погодбом наведене кат. парцеле закључује се по претходно прибављеној сагласности Градског правобраниоца.

IV У случају да уговорне стране не приступе закључењу уговора у датом року и у случају да подносилац иницијативе за отуђење грађевинског земљишта не исплати утврђену цену у датом року, ЈП ГРАДАЦ ЧАЧАК је дужно да поднесе предлог за поништење овог решења.

V Обавезује се Иван Михаиловић из Чачка, да плати законом прописане пореске обавезе као и да са надлежним комуналним и другим правним лицима уговори и плати трошкове за инфраструктуру: ЕДБ, ПТТ, топлификацију, гасификацију и сл.

VI Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

Образложење

Иван Михаиловић из Чачка, Улица Драгана Вранића бр. 16, поднео је иницијативу бр. 463-65/21-IV-2-07 од 05.08.2021.год. за отуђење из

јавне својине града Чачка катастарске парцеле бр. 1463/11 КО Чачак непосредном погодбом, уз образложење да планира да изгради вишепородични стамбени објекат, обзиром да се предметна кат. парцела граничи са к.п. бр. 6949 КО Чачак, која је у његовом сувласништву. У прилогу акта достављено је Решење о уклањању објекта димензија 6.5x10m и објекта димензија 8x6m са к.п. бр. 1463/1 КО Чачак, бр. 354-7/2021-IV-6-01 од 10.03.2020.год. и Решење о исправци грешке у датуму од 11.08.2021.год., издата од стране Грађевинске инспекције града Чачка.

Градска управа за урбанизам прибавила је по службеној дужности податке катастра непокретности од 17.08.2021.год. и Информацију о локацији бр. 958-996/2021-IV-2-01 од 09.08.2021.год.

Градско веће града Чачка донело је Решење о приступању отуђењу кат.парцеле бр. 1463/11 КО Чачак бр. 06-154/2021-III од 16.09.2021.год.

Након доношења Решења о приступању отуђењу наведене кат. парцеле, Комисија за грађевинско земљиште спроводећи поступак, на седници одржаној 17.09.2021.год. утврдила је да је отуђење основано, да је у складу са Законом о планирању и изградњи, Статутом Града Чачка и Одлуком о грађевинском земљишту.

Чланом 99. став 2. Закона о планирању и изградњи, између осталог, прописано је да отуђење неизграђеног грађевинског земљишта, када је власник грађевинског земљишта у јавној својини јединица локалне самоуправе спроводи јединица локалне самоуправе.

Чланом 68. овог закона прописано је, између осталог, да се исправка граница суседних катастарских парцела, врши на основу елабората геодетских радова и да пре израде елабората геодетских радова, власник катастарске парцеле решава имовинско правне односе као и да приликом исправке границе суседних парцела мора поштовати правило да катастарска парцела у јавној својини која се припаја суседној парцели не испуњава услове за посебну грађевинску парцелу, као и да је мање површине од парцеле којој се припаја.

Чланом 84. став 1. тачка 3) Статута града Чачка и чланом 11. став 1. Одлуке о грађевинском земљишту прописано је између осталог, да Градско веће града Чачка одлучује о отуђењу и прибављању грађевинског земљишта у јавној својини у случајевима прописаним законом којим је уређена област планирања и изградње објеката, односно у случајевима исправке граница.

Чланом 28. став 1. тачка 2) Одлуке о грађевинском земљишту прописано је да се грађевинско земљиште може отуђити непосредном погодбом у случају исправке граница суседних катастарских парцела.

Комисија је анализом локације утврдила да је к.п. бр. 1463/11 КО Чачак настала од к.п. бр. 1463/1 КО Чачак, након препарцелације потврђене од стране Градске управе за урбанизам бр. 952-48/21-IV-2-01 од 17.05.2021.год, спроведене на основу сагласности Градског правобраниоца П.290/21 од 24.05.2021.год.

Комисија је увидом у податке катастра непокретности утврдила да је катастарска парцела бр. 1463/11 КО Чачак у јавној својини града Чачка, да се на истој налази објекат ознаке 1 који изграђен без грађевинске дозволе који је у приватној својини Видоја Благојевића, да кат. парцела има површину од 489m^2, као и да се граничи са кат. парцелом у сусвојини подносиоца иницијативе, а увидом у информацију о локацији утврђено је да је катастарска парцела бр. 1463/11 КО Чачак обухваћена ПГР-ом „Центар“ у Чачку и да се налази у урбанистичкој целини становање високих густина, као и да не испуњава услов за грађевинску парцелу.

Такође, Комисија за грађевинско земљиште утврдила је да је отуђење катастарске парцеле бр. 1463/11 КО Чачак у интересу Града, обзиром да се ова локација, према важећој планској документацији, не може користити у јавне намене, да не испуњава услове за грађевинску парцелу, да је мање површине од парцеле којој се припаја, да је наложено уклањање нелегалних објеката од стране Грађевинске инспекције града Чачка, као и да ће отуђењем исте Град остварити приход у износу од 4.538.032,47 динара.

По спроведеном поступку Комисија за грађевинско земљиште доставила је записник од 17.09.2021.год. са предлогом одлуке Градској управи за урбанизам града Чачка.

Градска управа за урбанизам града Чачка узимајући у обзир предлог одлуке Комисије, припремила је нацрт овог решења и доставила Градском већу града Чачка, на одлучивање.

Имајући у виду напред наведено Градско веће града Чачка донело је решење као у диспозитиву.

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-164/2021-III
8. октобар 2021. године

ПРЕДСЕДНИК
Градског већа града Чачка
Милун Тодоровић, с.р.

384.

На основу члана 79. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. став 2. и 3. Одлуке о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 30/2020 и 12/2021), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градоначелник града Чачка, дана 13. септембра 2021. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ број 30/2020 и 12/2021) раздео 2 Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 16, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градско веће, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 21.700,00 динара (20.000,00 динара нето и 1.700,00 динара припадајући порез на друге приходе) на име обезбеђења додатних средстава на апропријацији 6/1, за новчану помоћ Маји Ћолаку из Чачак, на име лечења детета Ене Ћолаку из Чачка.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 6/1, економска класификација 472 – Накнаде за социјалну заштиту из буџета, Расход по наменама, 4729 – Остале накнаде из буџета, Функционална класификација 090, Извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градоначелник града, Програм 0901 Социјална и дечија заштита, Програмска активност 0001 – Једнократне помоћи и други облици помоћи.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК
Градоначелник
Број 401- 548/2021-II
13. септембар 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Милун Тодоровић, с.р.

385.

На основу члана 79. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. став 2. и 3. Одлуке о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 30/2020 и 12/2021), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градоначелник града Чачка, дана 21. септембра 2021. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ број 30/2020 и 12/2021) раздео 2 Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 16, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градско веће, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 42.000,00 динара, на име обезбеђења додатних средстава на апропријацији 443, за потребе Месне заједнице Мојсиње, за измирење обавеза по испостављеним фактурама за радове на насипању локалних путева на територији месне заједнице Мојсиње.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 443, економска класификација 425 – Текуће поправке и одржавање, Расход по наменама, 4251 – Текуће поправке и одржавање зграда и објеката, Функционална класификација 160, Извор финансирања 01 (Издаци из средсава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градска управа за финансије, Индиректни корисник - Месна заједница Мојсиње, Програм 0602 Опште услуге локалне самоуправе, ПА 0002 Функционисање месних заједница – редовно пословање.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК
Градоначелник
Број: 401- 568/2021-II
21. септембар 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Милун Тодоровић, с.р.

386.

На основу члана 79. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. став 2. и 3. Одлуке о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 30/2020 и 12/2021), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градоначелник града Чачка, дана 21. септембра 2021. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ број 30/2020 и 12/2021) раздео 2 Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 16, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градско веће, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 58.000,00 динара, на име обезбеђења додатних средстава на апропријацији 441, за потребе Месне заједнице Премећа, за измирење обавеза по испостављеној фактури за испоручену електричну енергију.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 441, економска класификација 421 – Стални трошкови, Расход по наменама, 4212 – Енергетске услуге, Функционална класификација 160, Извор финансирања 01 (Издаци из средсава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градска управа за финансије, Индиректни корисник - Месна заједница Премећа, Програм 0602 Опште услуге локалне самоуправе, ПА 0002 Функционисање месних заједница – редовно пословање.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК
Градоначелник
Број: 401- 570/2021-II
21. септембар 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Милун Тодоровић, с.р.

387.

На основу члана 79. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. став 2. и 3. Одлуке о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 30/2020 и 12/2021), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градоначелник града Чачка, дана 21. септембра 2021. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ број 30/2020 и 12/2021) раздео 2 Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 16, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градско веће, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 140.000,00 динара, на име обезбеђења додатних средстава на апропријацији 441, за потребе Месне заједнице Жаочани, за измирење обавеза по испостављеним фактурама ЈКП „Водовод“ Чачак, (укупно 8 фактура) за цистерне са пијаћом водом.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 441, економска класификација 421 – Стални трошкови, Расход по наменама, 4213 – Комуналне услуге, Функционална класификација 160, Извор финансирања 01 (Издаци из средсава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градска управа за финансије, Индиректни корисник - Месна заједница Жаочани, Програм 0602 Опште услуге локалне самоуправе, ПА 0002 Функционисање месних заједница – редовно пословање.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК
Градоначелник
Број: 401- 569/2021-II
21. септембар 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Милун Тодоровић, с.р.

388.

На основу члана 79. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. став 2. и 3. Одлуке о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 30/2020 и 12/2021), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градоначелник града Чачка, дана 23. септембра 2021. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ број 30/2020 и 12/2021) раздео 2 Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 16, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градско веће, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 46.700,00 динара (40.000,00 динара нето и 6.700,00 динара припадајући порез на друге приходе) на име обезбеђења додатних средстава на апропријацији 6/1, за новчану помоћ Немањи Добросављевићу из Чачка, на име лечења мајке и превазилажења тешке материјалне ситуације.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 6/1, економска класификација 472 – Накнаде за социјалну заштиту из буџета, Расход по наменама, 4729 – Остале накнаде из буџета, Функционална класификација 090, Извор финансирања 01 (Издаци из средсава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градоначелник града, Програм 0901 Социјална и дечија заштита, Програмска активност 0001 – Једнократне помоћи и други облици помоћи.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК
Градоначелник
Број: 401-546/2021-II
23. септембар 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Милун Тодоровић, с.р.

389.

На основу члана 79. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. став 2. и 3. Одлуке о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 30/2020 и 12/2021), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градоначелник града Чачка, дана 29. септембра 2021. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ број 30/2020 и 12/2021) раздео 2 Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 16, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градско веће, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 34.200,00 динара (30.000,00 динара нето и 4.200,00 динара припадајући порез на друге приходе) на име обезбеђења додатних средстава на апропријацији 6/1, за новчану помоћ Милану Рајчевићу из Чачка на име лечења и превазилажења тешке материјалне ситуације.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 6/1, економска класификација 472 – Накнаде за социјалну заштиту из буџета, Расход по наменама, 4729 – Остале накнаде из буџета, Функционална класификација 090, Извор финансирања 01 (Издаци из средсава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градоначелник, Програм 0901 Социјална и дечија заштита, ПА 0001 – Једнократне помоћи и други облици помоћи.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК
Градоначелник
Број 401-554/2021-II
29. септембар 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Милун Тодоровић, с.р.

390.

На основу члана 79. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. став 2. и 3. Одлуке о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 30/2020 и 12/2021), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градоначелник града Чачка, дана 30. септембра 2021. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ број 30/2020 и 12/2021) раздео 2 Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 16, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градско веће, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 121.700,00 динара (100.000,00 динара нето и 21.700,00 динара припадајући порез на друге приходе) на име обезбеђења додатних средстава на апропријацији 6/1, за новчану помоћ Слађани Зарић из Чачка на име лечења детета Милоша Зарића из Чачка.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 6/1, економска класификација 472 – Накнаде за социјалну заштиту из буџета, Расход по наменама, 4729 – Остале накнаде из буџета, Функционална класификација 090, Извор финансирања 01 (Издаци из средсава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градоначелник, Програм 0901 Социјална и дечија заштита, ПА 0001 – Једнократне помоћи и други облици помоћи.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК
Градоначелник
Број 401-571/2021-II
30. септембар 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Милун Тодоровић, с.р.

391.

На основу члана 79. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. став 2. и 3. Одлуке о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 30/2020 и 12/2021), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градоначелник града Чачка, дана 13. септембра 2021. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2021. годину („Сл. лист града Чачка“ број 30/2020 и 12/2021) раздео 2 Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 16, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градско веће, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 59.200,00 динара (50.000,00 динара нето и 9.200,00 динара припадајући порез на друге приходе) на име обезбеђења додатних средстава на апропријацији 6/1, за новчану помоћ Миладину Лондровићу из Чачка за превазилажење тешке материјалне ситуације.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 6/1, економска класификација 472 – Накнаде за социјалну заштиту из буџета, Расход по наменама, 4729 – Остале накнаде из буџета, Функционална класификација 090, Извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градоначелник града, Програм 0901 Социјална и дечија заштита, Програмска активност 0001 – Једнократне помоћи и други облици помоћи.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК
Градоначелник
Број 401-539/2021-II
13. септембар 2021. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Милун Тодоровић, с.р.

392.

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-исправка, 64/10-одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13-одлука УС, 50/13-одлука УС, 98/13-одлука УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19, 37/19-др.закон, 9/20 и 52/21) и члана 18. Одлуке о градским управама (“Сл. лист града Чачка”, број 20/19), Градска управа за урбанизам, града Чачка, доноси

РЕШЕЊЕ
О ПРИСТУПАЊУ СТРАТЕШКОЈ ПРОЦЕНИ УТИЦАЈА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ СИСТЕМА ЗА ПРЕЧИШЋАВАЊЕ ОТПАДНИХ ВОДА СА ПОСТРОЈЕЊЕМ ЗА ПОТРЕБЕ насеља ТРНАВСКА БАЛУГА И ВИЉУША

1. ПРИСТУПА СЕ стратешкој процени утицаја на животну средину Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша.

Разлози за вршење стратешке процене утицаја на животну средину Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша, су сагледавање, процена и утврђивање могућности значајних штетних утицаја на животну средину на основу намене у просторно - функционалној намени подручја која се планира, а која могу бити од утицаја на стање животне средине, са проценом мера које је потребно предузети како би се евентуални могући значајни штетни утицаји на животну средину спречили, отклонили или свели на минимум.

Извештај о стратешкој процени утицаја на животну средину Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша, мора да садржи мере чијим спровођењем би се остварили услови за:

- заштиту површинских и подземних вода;

- заштиту постојећих или планираних објеката, као и планиране намене коришћења земљишта;

- заштиту геолошкиих особинама тла, подземних вода;

- заштиту пољопривредног земљишта;

- спровођење Програма заштите животне средине и одрживи развој;

- урбанистички развој кроз функционалну организацију и међусобну повезаност свих служби, делатности и објеката;

- решавање проблема заштите животне средине и могућност утицаја плана на разне области и делове животне средине и урбане целине;

- заштиту природне и културне баштине;

- очување одлика природних и предеоних целина;

- обухватиле карактеристике утицаја плана на животну средину, нарочито у погледу вероватноће, интензитета, сложености, реверзибилности, временске и просторне димензије, кумулативне и синергијске природе утицаја, ризика по људско здравље и животну средину, деловања на области од природне, културне и друге важности и деловања на угрожене области;

- умањи утицај на биолошки диверзитет подручја;

2. У оквиру стратешке процене разматраће се постојеће стање животне средине, значај и карактеристике плана, карактеристике утицаја планираних садржаја на микро и макро локацију и друга питања и проблеми животне средине подручја обухваћеног Планом.

3. У оквиру стратешке процене имајући у виду планиране намене на подручју обухваћеном границом Плана, неће се разматрати просторна димензија – преко гранична природа утицаја и деловање на области од природног, културног и другог значаја – посебне карактеристике, области или природни предели којима је признат заштићени на републичком или међународном нивоу, културно историјска баштина и области са различитим режимом заштите, као карактеристике утицаја предметног плана на животну средину.

4. О извршеној стратешкој процени утицаја плана на животну средину израдиће се Извештај о стратешкој процени Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша који садржи елементе из члана 12. став 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину (»Сл.гласник РС«, број 135/04 и 88/10):

- полазне основе стратешке процене;

- опште и посебне циљеве стратешке процене и избор индикатора;

- процену могућих утицаја са описом мера предвиђених за смањење негативних утицаја на животну средину;

- смернице за израду стратешких процена на нижим хијарархиским нивоима и процене утицаја пројеката на животну средину;

- програм праћења стања животне средине у току спровођења плана и програма (мониторинг);

- приказ коришћене методологије и тешкоће у изради стратешке процене;

- приказ начина одлучивања, опис разлога одлучујућих за избор датог плана и програма са аспекта разматраних варијантних решења и приказ начина на који су питања животне средине укључена у план или програм;

- закључке до којих се дошло током израде извештаја о стратешкој процени представљене на начин разумљив јавности;

- друге податке од значаја за стратешку процену.

У оквиру полазних основа стратешке процене утврдиће се постојеће стање и квалитет чинилаца животне средине (ваздух, вода, земљиште) у границама предметног Плана.

У случају непостојања релевантних података извршиће се циљана мерења у складу са Законом.

Извештај о стратешкој процени утицаја Плана на животну средину део је документације која се прилаже уз план.

5. Носилац израде извештаја о стратешкој процени, биће одређен у складу са Законом.

Носилац израде извештаја о стратешкој процени, дужан је да дефинише методологију и састав стручног тима за израду извештаја о стратешкој процени.

Носилац израде извештаја о стратешкој процени, дужан је да исти изради у року од 1 (једног) месеца од дана доношења овог Решења.

Градска управа за опште и заједничке послове града Чачка спровешће поступак јавне набавке, услуге – израде Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша.

Средства за израду извештаја о стратешкој процени, обезбедиће град Чачак.

6. У току израде извештаја о стратешкој процени утицаја плана, биће обављена сарадња са свим надлежним и заинтересованим органима и организацијама које имају интерес у доношењу одлука које се односе на заштиту животне средине.

Извештај о стратешкој процени утицаја, биће изложен на јавни увид, заједно са јавним увидом предметног плана, сходно члановима 18. и 19. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Сл. гласник РС“, број 135/04 и 88/10) и члана 50. Закона о планирању и изградњи (“Сл.гласник РС”, број 72/09, 81/09-исправка, 64/10-одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13-одлука УС, 50/13-одлука УС, 98/13-одлука УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19, 37/19-др.закон, 9/20 и 52/21).

7. Ово решење чини саставни део Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша и објављује се у Службеном листу града Чачка.

Образложење

Одлуком о изради Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша приступиће се изради Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша.

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, управљања водама, телекомуникација, туризма, очувања 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.

Како се у конкретном случају ради о изради Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша, који обухвата катастарске парцеле у КО Трнавска Балуга и КО Виљуша, а број катастарских парцела и обухват Плана, у складу са Законом, биће дефинисан и прецизиран до израде Нацрта планског документа, где се планира изградња система за пречишћавање отпадних вода са постројењем, а што представља основ и оквир за одобравање будућих развојних пројеката одређених прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину, то је ова Управа донела Одлуку о изради стратешке процене, а у смислу одредби члана 9. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину.

У поступку доношења решења о приступању стратешкој процени, прибављено је мишљење Групе за заштиту животне средине Градске управе за урбанизам града Чачка број 501-235/2021-IV-2-01 од 23.09.2021. године у коме је изражен став да је за израду Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша потребно прибавити Извештај о стратешкој процени утицаја на животну средину овог плана.

Извештај о стратешкој процени садржаће елементе из члана 12. став 2. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Сл.гласник РС“, број 135/04 и 88/10) ближе наведене у диспозитиву.

РЕШЕНО У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ЗА УРБАНИЗАМ ГРАДА ЧАЧКА, ПОД БРОЈЕМ: 350-6/2021-IV-2-01 ДАНА 23.09.2021. ГОДИНЕ

НАЧЕЛНИК УПРАВЕ,

Вера Јаковљевић, дипл.инж.грађ., с.р.

393.

На основу члана 247.Закона о раду(„Сл. гласник Рс“ бр.24/05,61/05,54/09,32/2013, 75/14), 13/17-одлука УС и 113/17)

Градско веће по овлашћењу Скупштине града Чачка,- оснивач,

Репрезентативни синдикат: Самостални синдикат Предшколске установе „Моје детињство“,Чачак и

Директор Предшколске установе „Моје детињство“Чачак, дана 8. октобра 2021. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „МОЈЕ ДЕТИЊСТВО“,ЧАЧАК

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1

Колективним уговором за запослене у Предшколској установи „Моје детињство“,Чачак (у даљем тексту: Уговор) у складу са законом и ратификованим међународним уговорима уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Предшколској установи „Моје детињство“,Чачак (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора,начин решавања спорних питања која произилазе из закључивања и примене уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

2. Примена закона, колективног уговора и правилника о раду

Члан 2

На права,обавезе и одговорности запослених која нису уређена Законом о запосленима у јавним службама, односно Законом о основама система образовања и васпитања, примењује се закон којим се уређује област рада, колективни уговор, односно правилник о раду, ако колективни уговор код послодавца није закључен.

Колективним уговором и уговором о раду утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом , посебним колективним уговором, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 3.

Уговор се непосредно примењује.

Колективни уговор се примењује на све запослене.

Члан 4.

О појединачним правима,обавезама и одговорностима запослених одлучује директор у складу са законом, статутом и колективним уговором или запослени на кога је директор писменим путем пренео овлашћења у складу са законом.

3. Право жалбе и право на судску заштиту

Члан 5.

Запослени има право жалбе на решење којим послодавац одлучује о његовим правима и обавезама из радног односа Управном одбору.

Запослени има право на судску заштиту својих права из радног односа.

Послодавац је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа, у року од 15 дана од дана подношења захтева, ако се право запосленог остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок.

4. Право на синдикално и професионално удруживање и штрајк

Члан 6.

Запослени има право да буде члан синдиката и професионалног удружења и њихових органа, као и право на штрајк, у складу са законом овим Уговором.

5. Забрана дискриминације и злостављања на раду

Члан 7

Забрањен је сваки вид злостављања запослених на раду и у вези са радом.

На забрану дискриминације примењују се одредбе закона који уређује основе система образовања и васпитања, Закона о раду и посебних закона.

Послодавац је дужан да предузме све мере у складу са законом којим се уређује спречавање

запостављања на раду, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања запослених на раду.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду са лицем које, поред законом утврђених услова, испуњава и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији Предшколске установе „Моје детињство“,Чачак.

Услове из става 1.овог члана морају да испуњавају и лица ангажована по основу уговора ван радног односа код послодавца ако обављају послове за које се тражи испуњеност тих услова.

Члан 9.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин како је прописано законом, колективним уговором и правилником из члана 7. став 1.

Радно место код послодавца се попуњава на један од следећих начина у складу са законом:

1) трајним премештајем запосленог;

2) на основу споразума о преузимању;

3) спровођењем конкурса.

2.Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос се заснива уговором о раду у складу са законом.

Уговор о раду садржи елементе прописане законом којим се уређује област рада, с тим што се као назив посла у уговору о раду наводи назив радног места из Правилника о организацији и систематизацији послова.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог и то у писменом облику, најмање у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два примерка задржава послодавац.

Послодавац је дужан да запосленом достави доказ о пријави за обавезно социјално осигурање.

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

Члан 11

Запослени заснива радни однос на неодређено или одређено време , са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са законом.

Директор је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито цени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места на којем заснива радни однос код послодавца и да је за то време уредно испуњавао своје радне обавезе.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има иста права и обавезе као и запослени у радном односу на неодређено време.

Члан 11а

Пре доношења одлуке о потреби заснивања радног односа на неодређено време послодавац је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката у Установи, као и да информише репрезентативни синдикат о броју запослених у Установи .Синдикат је дужан да достави своје мишљење у року од 15 дана од дана пријема захева за мишљење.

3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 12.

Послодавац за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, закључује уговор о раду са запосленим, под условом да запослени испуњава услове за рад на тим пословима и да је претходно утврђена његова здравствена способност за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

4. Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад са свим запосленим који се примају у радни однос на неодређено време.

Изузетно пробни рад може се уговорити и са запосленим који се прима у радни однос на одређено време.

Пробни рад запослених који организују и реализују образовно васпитни рад (васпитач и стручни сарадник који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено или на одређено време дуже од годину дана уговара се у

складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

Члан 14.

Пробни рад може да се уговори за све послове прописане Правилником о организацији и систематизацији Предшколске установе „Моје детињство“,Чачак.

Запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету пробни рад траје шест месеци.

Запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова , основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године пробни рад траје пет месеци.

Запосленом, са средњим степеном школске спреме пробни рад траје пет месеци.

Запосленом са осталим степеном школске спреме пробни рад траје три месеца.

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

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

5. Додатни рад

Члан 15

Запослени,односно радно ангажовани може ван радног времена да ради за другог послодавца под условима прописаним законом уз сагласност послодавца.

6. Приправник

Члан 16.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, приправника-стажисте или волонтера у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији послодавца.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа, програм обуке за оспособљавање за рад и начин полагања приправничког испита, односно поступак добијања лиценце за рад у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања.

Члан 17.

Приправнички стаж траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

Члан 18.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа и одређује коефицијент за обрачун и исплату плате, као и сва друга права из радног односа.

Члан 19.

Приправнику у радном односу се одређује коефицијент који износи 80% коефицијента радног места за послове за које се приправник оспособљава и за које је закључио уговор о раду.

Члан 20.

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада и по савлађивању програма увођења у посао васпитача и стручног сарадника.

Приправнику, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу, престаје радни однос.

Члан 21.

Обавезу увођења у посао и полагање испита за лиценцу има и приправник васпитач и стручни сарадник, а који није савладао програм увођења у посао и нема лиценцу.

Васпитач и стручни сарадник са оствареним радним стажом ван установе нема својство приправника, али се уводи у посао и полаже испит за лиценцу као и приправник.

Члан 22.

Ментор уводи у посао приправника и то пружањем помоћи у припремању и извођењу образовно-васпитног рада, присуствовањем образовно-васпитном раду најмање 12 часова у току приправничког стажа, анализирањем образовно-васпитног рада у циљу праћења напредовања приправника и пружањем помоћи у припреми за проверу савладаности програма.

Васпитач, стручни сарадник приправник присуствује активностима ментора, а по препоруци ментора и раду других васпитача и стручних сарадника у трајању од најмање 12 часова у току приправничког стажа.

Ментор подноси извештај директору о оспособљености приправника за самостално извођење васпитно-образовног рада. Ментор и приправник воде евиденцију о раду.

Члан 23.

Проверу савладаности програма приправника врши комисија у седишту Установе.

Комисију, у саставу директор Установе, председник, члан стручног актива и стручни сарадник (педагог,психолог) , образује директор решењем.

Ментор не може да буде члан комисије, али има обавезу да присуствује провери савладаности програма.

Члан 24.

Оцену о савладаности програма даје Комисија у писаној форми у виду извештаја. Када комисија оцени да је приправник делимично савладао програм, даје ментору и приправнику препоруку за даљи рад са роком за поновну проверу савладаности програма.

Приправник који у потпуности савлада програм стиче право на полагање испита за лиценцу.

Члан 25.

Установа подноси захтев за одобравање полагања испита за лиценцу после истека приправничког стажа и савладаног програма, уз сагласност приправника надлежном министраству за послове образовања. Уз захтев Установа подноси:

1) препис или оверену копију дипломе о стеченом образовању;

2) уговор о раду,уговор о стажирању или стручној пракси;

3) извештај комисије Установе о савладаном програму;

4) доказ о уплати трошкова за лиценцу.

Члан 26.

Трошкове првог полагања за лиценцу сноси Установа у којој је кандидат запослен. Трошкове поновног полагања дела или испита у целини сноси сам кандидат.

7. Образовање,стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 27.

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

За време док се налази на стручном усавршавању на које га упути директор запослени остварује права као да се налази на раду

Послодавац је дужан да донесе програм усавршавања. у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника,васпитача и стручних сарадника.

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време.

Члан 28.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радна недеља траје пет радних дана.радни дан траје осам часова.

Члан 29.

Директор решењем утврђује статус запосленог у погледу рада са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Распоред рада у оквиру радне недеље за васпитаче, стручне сараднике и друге запослене утврђује непосредни руководилац.

Годишњим планом рада утврђује се време , место начин и носиоца остваривања програма образовања и васпитања.

2. Непуно радно време

Члан 30.

Радни однос може да се заснује са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца.

Запослени који ради непуно радно време остварује права из радног односа у складу са законом.

3. Скраћено радно време

Члан 31.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима, и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећан ризик) скраћује се радно време сразмерно

штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом.

Скраћено радно време, као мера за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду, утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе, у складу са законом.

Скраћено радно време, у погледу остваривања права запослених, сматра се пуним радним временом и не може се вршити прерасподела радног времена.

4. Прековремени рад

Члан 32.

Запослени је дужан да настави пружање услуге кориснику и након истека свог радног времена ако би прекидом рада могао да угрози живот и здравље корисника, док траје неопходност пружања услуге а најкасније док му се не обезбеди замена.

Прековремени рад у случају из става 1. овог члана може да траје дуже од ограничења утврђеног законом и обавља се на основу процене запосленог о неопходности таквог рада без налога послодавца.

О обављању прековременог рада у случају из става 1 овог члана запослени је дужан да писмено обавести непосредног руководиоца најкасније наредног дана.

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 клоји није планиран.

Прековремени рад у случају из става 4 не може да траје дуже од осам часова недељно, укључујући прековремени рад.

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 33.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

6. Прерасподела радног времена

Члан 34.

Ако природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима захтева, директор може извршити прерасподелу радног времена, с тим што укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године, у просеку не може да буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

У случају прерасподеле радно време у току радне недеље не може да буде дуже од 60 часова.

7. Клизно радно време

Члан 35.

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

Директор је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 дана унапред, осим у случају прековременог рада.

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

IV. ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Премештај запослених због потребе рада послодавца

Члан 36.

Запослени на неодређено време може, због потребе рада, да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место код послодавца у складу са законом.

Одговарајуће радно место јесте оно чији се послови раде у истом степену и врсти стручне спреме, односно образовања као и послови које је запослени обављао пре премештаја из става 1. овог члана и за које запослени испуњава све услове прописане Правилником.

2. Трајни премештај

Члан 37.

Запослени може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место, ако то налажу

организација рада, рационализација послова или други оправдани разлози који произлазе из организације посла или потребе процеса рада Послодавца.

3. Привремени премештај

Члан 38.

Запослени може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место због замене одсутног запосленог или повећаног обима посла, при чему задржава сва права на свом радном месту ако су за њега повољнија, осим ако овим законом није другачије одређено.

Привремени премештај траје најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, после чега запослени има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја.

4. Промена места рада услед премештаја

Члан 39.

Ако због привременог или трајног премештаја долази до промене места рада, премештај се може извршити без сагласности запосленог само ако је место рада на које се запослени премешта удаљено мање од 50 km од места рада на којем је запослени радио пре премештаја.

Запослени може да буде премештен у друго место рада на одговарајуће радно место ван случаја из става 1. овог члана само уз своју писмену сагласност.

5. Решење о премештају

Члан 40.

О привременом и трајном премештају запосленог доноси се решење о премештају којим се одређује радно место и послови на које се запослени премешта, односно место рада које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 41.

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 дневног 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

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена. Време одмора из ст. 1–3. овог члана рачуна се у радно време.

Одмор у току радног дана организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада (рад са децом, странкама и сл.)

2. Дневни и недељни одмор

Члан 42.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

У случају прерасподеле радног времена запослени има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из става 1. овог члана, ако законом није другачије одређено.

3. Годишњи одмор

Члан 43.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом,овим уговором и уговором о раду.

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.

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

1) доприноса на раду – до пет радна дана на основу оцене непосредног руководиоца, решењем директора на основу правилника о награђивању;

2) по основу услова рада :

- за рад у сменама .....два радна дана;

- остали запослени .....два радна дана;

3) по основу година рада проведених на сваких пет година у радном односу..... два радна дана;

4) стручне спреме:

- са високим образовањем стеченим на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије у складу са законом о високом образовању почев од 10. 09. 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четир године по закону који је уређивао

високо образовање до 10.09.2005. године ..... пет радних дана;

- са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године.....четири радна дана;

- са средњим образовањем ... три радна дана;

- са осталим нивоима образовања .. два радна дана;

5) социјални услови:

- родитељу у једнородитељској породици са дететом до 14 година живота..... три радна дана

с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14. година;

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко оштећење или болест услед које је непокретан или врло слабо покретан.....пет радних дана;

- родитељу са троје деце до 16 година живота.....четри радна дана;

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

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

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

Запослена жена са навршених 25 година стажа осигурања или 50 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Запослени мушкарац са навршених 30 година стажа осигурања или 55 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Годишњи одмор по свим утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 35 радних дана.

3. Коришћење годишњег одмора

Члан 44.

Распоред годишњег одмора утврђује Послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, на начин којим се не ремети процес рада.

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

Васпитно образовно и остало особље по правилу користи први део годишњег одмора за време школског распуста (јули и август) .

Дужина годишњег одмора и време коришћења годишњег одмора утврђују се решењем директора.

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

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

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

Члан 45.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 46.

Годишњи одмор се користи једнократно, или у два или у више делова у складу са законом.

Ако запослени користи 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 47.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 48.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

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

4. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 49.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

1) склапање брака -седам радних дана;

2) склапање брака детета -три радна дана;

3) рођење или усвојења детета-пет радних дана;

3) пороћај члана уже породице – један радни дан;

4)теже болести члана уже породице – седам радних дана;

5) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – пет радних дана;

6) селидба домаћинства на подручју места рада – два радна дана;

7) селидба домаћинства ван места рада – три радна дана;

8) организовање здравствено –рекреативног одмора , учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – седам радних дана;

9) за сваки случај добровољног давања крви три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;

10) смрти члана уже породице – пет радних дана;

11) смрти родитеља брачног друга и смрти лица која живе у заједничком породичном домаћинству – пет радних дана;

12)смрти сродника који није члан уже породице-један радни дан;

13) полагања стручног испита или стручно усавршавање запосленог за занимање које је у непосредној вези са делатношћу послодавца – – пет радних дана;

14) поласка детета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;

15) испраћај сина у војску и пунолетство детета – два радна дана;

16)за решавање личних потреба – два радна дана.

17) родитељу са троје и више деце до пунолетства –два радна дана

18) за вантелесну оплодњу-до седам радних дана

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

Време проведено на плаћеном одсуству, сматра се као време проведено на раду и остварују се сва права и обавезе из радног односа.

Одсуство у случају порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, организованог здравствено-рекреативног одмора 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, решењем директора , под условом да је запослени приложио одређене доказе, а у изузетним случајевима докази могу бити достављени у року од 5 дана од дана коришћења плаћеног одсуства.

5. Неплаћено одсуство

Члан 50.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

1) неговања болесног члана уже породице – до тридесет радних дана;

2) смрти сродника који није члан ужег породичног домаћинства – два радна дана;

3) обављања приватних послова запосленог – два радна дана;

4) посета брачном другу ван места становања – до седам радних дана;

5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;

6) лечења о сопственом трошку – до 30 радних дана;

7) посета члану уже породице који борави у иностранству до 30 дана

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 60 дана које се може користити једном у пет година , уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

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

За време одсуствовања са рада у наведеним случајевима, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако законом није другачије одређено.

6. Мировање радног односа

Члан 51.

Поред утврђених права на плаћено одсуство из члана 49. уговора запослени може да одсуствује са рада у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду.

Запосленом, који одсуствује у складу са наведеним чланом Закона, мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено и има обавезу да се врати на посао у року и на начин који је прописан Законом о раду.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство ради посебне неге детета или друге особе, заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама и обавештење о привременој спречености за рад, врши се у складу са одредбама закона.

Члан 53.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, закона којим се уређује заштита безбедности живота и здравља на раду и одредаба овог уговора.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може уколико постоје расположива финансијска средства да у оквиру финансијског плана издвоји 0,20% масе средстава исплаћених на име плата у претходној години, за коришћење организованог здравствено-рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди синдикат код послодавца.

Члан 54.

Послодавац је дужан да у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду и правилником о понашању послодаваца и запослених на спречавању злостављања запослених на раду организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и запосленима обезбеди услове рада у којима неће бити изложени злостављању на раду од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Члан 55

Послодавац је дужан 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 колективним уговором код послодавца.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика којим, у складу са законом ,утврђује опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да због тога утврди радна места са повећаним ризиком.

Члан 56.

Директор је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује систематски здравствени преглед за запослене најмање једном годишње, на иницијативу синдиката.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запосленог за случај смрти, последица незгоде, повреде на раду и губитка радне способности ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључивање уговора о осигурању преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката код послодавца.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима у оквиру исте премије осигурања да обезбеди додатно здравствено осигурање за лечење у здравственим установама - у државној или приватној својини са којима осигуравајућа организација има уговор, као и да за запослене

организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 57.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 58.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом 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 финансијским планом

Члан 60.

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.

1. Одбор за безбедност и здравље

Члан 61.

Послодавац је дужан да образује Одбор за безбедност и здравље на раду.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1) два представника запослених за безбедност и здравље на раду које именује репрезентативни синдикат;

2) једног представника именује послодавац.

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

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

Члан 62.

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

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

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

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

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

Члан 63.

Одбор за безбедност и здравље на раду:

1) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

3) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

4) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама и резултатима процене ризика;

5) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

6) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

7) 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;

8) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

9) 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;

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

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

Члан 64.

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

Члан 65.

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

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

VII. ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 66.

Запослени остварују право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу законом и овим уговором.

Члан 67.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу и порез и доприносе који се плаћају из плате

2. Одређивање основне плате

Члан 68.

Основна плата одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата (у даљем тексту: основица) са коефицијентом, осим ако законом није другачије одређено.

Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.

3. Утврђивање основице

Члан 69.

Основица се утврђује Одлуком о буџету града Чачка за одговарајућу годину, у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата у оквиру буџета града , уз претходно прибављено мишљење социјално–економског савета.

Основица из става 1. овог члана разматра се само у току процеса припреме буџета за наредну буџетску годину и утврђује одлуком о буџету и не може бити већа од основице која се утврђује Законом о буџету Републике Србије за одговарајућу буџетску годину.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плате сваке године у поступку доношења предлога буџета града Чачка.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Уговорне стране се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

4. Платне групе, платни разреди и коефицијент

Члан 70.

Радна места се сврставају у платне групе у складу са законом.

Вредност радних места који припадају одређеној платној групи, одређује се као једна од вредности у распону почетна три платна разреда те платне групе, полазећи од ближег разликовања послова у поступку њиховог вредновања и услова рада, односно од околности под којима се послови тог радног места обављају стално или претежним делом радног времена.

Коефицијент изражава вредност свих захтева за обављање послова радног места.

Коефицијент се утврђује у складу са платном групом и платним разредом у који се разврстава

Сврставање радних места врши се полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту у складу са законом у складу са посебним законом, у зависности од специфичности послова које обављају запослени код послодавца.

Платне групе и распони коефицијената платних група и платних разреда прописани су законом.

Коефицијент за обрачун плате утврђује се у висини прописаној законом

5. Увећана плата

Члан 71.

Запослени остварује право на увећану плату у висини утврђеној законом, и то за:

1) рад ноћу, ако рад ноћу није вреднован у коефицијенту посла који запослени обавља;

2) рад на дан празника који није радни дан;

3) прековремени рад;

4) приправност

5)минули рад

6) дежурство

7) васпитач у васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју ;

8) руковођење, ако руковођење није изражено кроз коефицијент основне плате запосленог.

Запослени може да оствари увећану плату по основу постигнутих резултата рада и оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, под условима и на начин прописан законом

6. Увећана плата за рад ноћу

Члан 72.

Увећана плата за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог.

7. Увећана плата за рад на дан празника који није радни дан

Члан 73.

Увећана плата за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате запосленог.

8. Увећана плата за прековремени рад

Члан 74.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату у износу вредности радног сата основне плате запосленог увећаног за 26%

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се прерачунају у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у току наредна три месеца.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

9. Увећана плата за приправност

Члан 75.

Увећана плата за сваки сат приправности износи 10% вредности радног сата основне плате запосленог. План приправности доноси послодавац у складу са потребама организације рада. Запосленом, који је за време приправности позван да изврши посао, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

План приправности доноси директор на предлог руководиоца организационе јединице.

Директор је дужан да градској управи у чијем делокругу је надлежност за обезбеђење средстава за исплату плата достави тромесечан извештај о плану приправности, исплаћеним средствима по основу приправности уз образложење целисходности увођења плана приправности.

10. Увећана плата за дежурство

Члан 76.

Запослени остварује право на увећану плату за дежурство у висини од 26% основне плате за сваки сат дежурства, осим ако рад у дежурству није вреднован у коефицијенту радног места чије послове запослени обавља.

11. Увећана плата за минули рад

Члан 77.

Запослени има право на увећану плату за сваку пуну годину рада у радном односу код послодаваца у јавном сектору, у висини од 0,4 % своје основне плате.

12. Увећана плата васпитачу

Члан 78.

Васпитач у васпитној групи у којој има дете са сметњама у развоју има право на увећану плату у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама. Право се утврђује на освову здравствене документације или друге референтне институције, која прописује стимулативни рад или мере додатне подршке детету са сметњама у развоју.

13. Увећана плата за руковођење

Члан 79.

Запослени остварује право на увећану плату за руковођење унутрашњом организационом јединицом ако руковођење није вредновано у коефицијенту радног места у складу са законом, у висини од 10% своје основне плате ако непосредно руководи радом до 20 запослених, односно у висини од 15% своје основне плате ако непосредно руководи радом најмање 20 запослених.

14. Увећана плата због додатног оптерећења на раду

Члан 80.

Увећана плата за додатно оптерећење од најмање пет радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење од најмање десет радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење на раду искључује увећање плате за обављање тих послова у прековременом раду.

15. Увећање плате из сопствених прихода

Члан 81.

Послодавац из сопствених приходе које оствари у складу са законом, може да увећава основну плату запосленог сразмерно учешћу трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода.

Елементи за утврђивање учешћа трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода уређују се посебним актом послодавца у складу са законом.

16. Међусобни однос основа за увећање плате

Члан 82.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за увећање плате , проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа за увећање, осим увећања на прековремени рад који искључује увећање за дежурство и додатно оптерећење.

17. Вредновања резултата рада

Члан 83.

Утврђивање резултата рада запосленог уводи се у циљу успостављања квалитетног, благовременог и ефикасног извршавања циљева и задатака јавне службе и извршења послова радног места запосленог у складу са стандардним, односно очекиваним резултатима за њихово обављање.

Вредновањем резултата рада запосленог успостављају се услови за:

1) напредовање кроз платне разреде по основу постигнутих резултата рада изнад стандардних или очекиваних;

2) процену радних и стручних способности за обављање послова радног места запосленог на пробном раду;

3) правилно одлучивање о упућивању запослених на стручно усавршавање и додатно образовање;

4) изрицање мера за неостваривање резултата рада у складу са законом;

5) одлучивање о другим правима и обавезама запосленог.

Правилником о вредновању резултата рада у складу са законом се ближе уређују стандардни, односно очекивани резултати рада за послове који се обављају у јавној служби, мерило и начин њиховог мерења, односно показатељ резултата рада у складу са природом тих послова, начином њиховог обављања и другим елементима који утичу на обављање послова који произилазе из закона или других прописа којима се уређује рад јавне службе.

Правилник из става 3 овог уговора доноси Управни одбор уз претходно прибављену сагласност оснивача и прибављено мишљење репрезантативног синдиката код послодавца.

VII НАКНАДА ПЛАТЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Накнада плате

Члан 84.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, осим ако се одазива на позив државног органа у својству вештака или другог лица које учествује у поступку за чије учешће прима накнаду по посебном пропису.

2. Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад

Члан 85.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана (у даљем тексту: привремена спреченост за рад), и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

- у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и малигне болести.

- Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става3. овог члана тако што се: 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца; 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате од 65%, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

Одсуство са рада по овом основу запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са Законом.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

3. Накнада плате нераспоређеном запосленом

Члан 86.

Запослени који је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у периоду за који, у складу са законом, такву накнаду остварује, у висини 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен, осим ако посебним законом није другачије одређено.

4. Накнада плате запосленом који је привремено удаљен са рада

Члан 87.

Запослени који је, у складу са законом, удаљен са рада има право на накнаду плате сходном применом општих прописа о раду.

5. Накнада плате према посебним прописима

Члан 88.

Запослени има право на накнаду плате у висини утврђеној посебним прописима док је привремено спречен за рад због болести и компликација у вези са одржавањем трудноће, док је на породиљском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или другог лица, као и одсуству са рада за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите на раду, односно за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, као и у другим случајевима и у висини утврђеној у складу са законом.

6. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 89.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаду плате, уз образложење из којих разлога није извршена исплата.

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.

6. Право на накнаду трошкова

Члан 90.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

2) накнаду трошкова на службеном путу у земљи;

3) накнаду трошкова на службеном путу у иностранству;

4) накнаду трошкова ако запослени, по налогу послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар;

5) трошкове за смештај и исхрану за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 5% од просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

6) за исхрану у току рада у висини која буде утврђена актом Владе у складу са законом;

7) регрес за коришћење годишњег одмора у висини ,која буде утврђена актом Владе у складу са законом.

8) на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин у висини прописаној законом

6.1 Накнада трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (накнада за превоз)

Члан 91.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз) у висини пуног износа превозне карте у јавном градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која мора бити исплаћена до двадесетог у месецу за претходни месец. Уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза;

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, односно у висини цене карте ако не постоји месечна претплатна карта или ако распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који се утврђује месечна претплатна карта, а на основу потврде јавног превозника.

У случају промене места становања запосленог након заснивања радног односа, послодавац није у обавези да накнади увећане трошкове превоза настале променом места становања, осим ако наведена промена није последица премештаја запосленог на захтев послодавца због потребе посла или организације рада или ако послодавац прихвати накнаду увећаних трошкова.

У случају промене места рада запосленог на захтев послодавца у складу са законом, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Ако у случају из става 4. овог члана, од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог превоза у висини која је прописана за коришћење сопственог превоза за службени пут у земљи запосленог, односно на обезбеђивање превоза од стране послодавца ако запослени не може да користи сопствени превоз.

Ако запослени нема трошкове настале због одласка и доласка на рад зато што због близине места становања месту рада не користи јавни или сопствени превоз, запослени не остварује право на накнаду трошкова превоза.

6.2. Накнада трошкова на службеном путу у земљи

Члан 92.

Директор Установе доноси одлуку о упућивању запосленог на службени пут.

Одлуком о упућивању запосленог на службени пут утврђује се дан поласка на службени пут, задатак и сврха путовања (уколико је сврха путовања рад са децом 7 и више дана потребно је донети посебну одлуку , да ли су запосленом обезбеђени исхрана, смештај и други услови боравка на службеном путу, да ли ће запослени користити службени или свој ауто, односно које ће се превозно средство користити и друга питања од значаја за остваривање задатка на службеном путу и накнаде трошкова превоза, обавеза запосленог да по завршеном службеном путовању поднесе извештај директору најкасније у року од 3 дана по повратку са службеног пута.

Члан 93.

Запосленом се накнађују трошкови смештаја, исхране, превоза и остали трошкови у вези са службеним путовањем у земљи.

Члан 94.

Запосленом се накнађују трошкови смештаја према приложеном хотелском рачуну за преноћиште и доручак, изузев за преноћиште и доручак у хотелу прве категорије (пет звездица).

Запосленом коме су обезбеђени бесплатно преноћиште и доручак не накнађују се трошкови смештаја.

6.2 Дневница и умањење дневнице за службено путовање у земљи

Члан 95.

Запосленом се исплаћује накнада трошкова - дневница за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан поласка на службено путовање.

Запосленом коме је обезбеђена бесплатна исхрана, дневница за службено путовање у земљи умањује се за 40%.

Одлуку о висини, умањењу и другим питањима у вези обрачуна и исплате дневница за службено путовање у земљи за запослене и лица која се ангажују за послове везане за организовање зимовања, рекреације, дечјих излета и сл. доноси савет родитеља.

6.3.Одређивање дневнице према трајању службеног путовања у земљи

Члан 96.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Запосленом се исплаћује цела дневница за службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа, а половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

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

6.4. Трошкови превоза на службеном путовању у земљи

Члан 97.

Запосленом се накнађују се трошкови превоза од места рада до места где треба да се изврши службени посао и трошкови превоза за повратак до места рада, у висини стварних трошкова превоза у јавном саобраћају.

Ако због хитности, односно потреба службеног посла запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило, он, по писменом одобрењу овлашћеног лица (у коме су наведени разлози хитности, односно потреба службеног посла), може користити сопствени аутомобил.

6.5. Остали трошкови службеног путовања у земљи

Члан 98.

Остали трошкови који су у вези са службеним послом на службеном путовању (резервација места у превозном средству, превоз пртљага, телефонски разговори и сл.) накнађују се у висини стварних трошкова, према приложеном рачуну.

6.6. Обрачун путних трошкова службеног путовања у земљи

Члан 99.

Трошкови службеног путовања у земљи накнађују се на основу обрачуна путних трошкова, уз који се прилажу одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и исхрану, рачуни за остале трошкове и др.), а који се подноси у року од три дана од дана кад је службено путовање завршено.

7.1. Накнада трошкова за време проведено на службеном путовању у иностранству

Члан 100.

Службено путовање у иностранство јесте путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, службено путовање из једне у другу државу и службено путовање из једног у друго место у страној држави.

7.2. Налог за службено путовање у иностранство

Члан 101.

Директор Установе издаје запосленом налог за службено путовање у иностранство пре него што он пође на службено путовање.

Налог за службено путовање у иностранство садржи име и презиме запосленог који путује, назив државе и место у које се путује, циљ путовања, датум поласка на путовање и датум повратка с путовања, категорију хотела у којима је обезбеђен смештај и напомену о томе да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, врсту превозног средства којим се путује, износ аконтације који може да се исплати, податке о томе ко сноси трошкове службенох путовања и начин обрачуна трошкова путовања.

7. 3. Накнада трошкова за време проведено на службеном путовању у иностранству

Члан.102.

Службено путовање у иностранство јесте путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, службено путовање из једне у другу државу и службено путовање из једног у друго место у страној држави.

7.4. Налог за службено путовање у иностранство

Члан 103.

Директор Установе издаје запосленом налог за службено путовање у иностранство пре него што он пође на службено путовање.

Налог за службено путовање у иностранство садржи име и презиме запосленог који путује, назив државе и место у које се путује, циљ путовања, датум поласка на путовање и датум повратка с путовања, категорију хотела у којима је обезбеђен смештај и напомену о томе да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, врсту превозног средства којим се путује, износ аконтације који може да се исплати, податке о томе ко сноси трошкове службених путовања и начин обрачуна трошкова путовања.

7.5. Исплата аконтације

Члан 104.

На основу налога за службено путовање у иностранство запосленом може да се исплати аконтација у висини процењених трошкова.

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.

7.6. Сви трошкови који се накнађују

Члан 105.

Накнада трошкова за службено путовање у иностранство, врши се под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

7.7. Трошкови смештаја у иностранству

Члан 106.

Запосленом на службеном путовању у иностранство припада дневница под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Изузетно, одлуку о висини, умањењу и другим питањима у вези обрачуна и исплате дневница за службено путовање у Републику Црну Гору за летовање и одмор деце у одмаралишту „Овчар“ у Улцињу доноси Управни одбор Установе,на предлог савета родитеља.

Средства за исплату дневница из става 2. овог члана се обезбеђу из средстава која се остваре по основу учешћа родитеља у трошковима летовања деце и не обезбеђују се у буџету града Чачка.

7.8. Обрачун путних трошкова службеног путовања у иностранство

Члан 107.

Трошкови службеног путовања у иностранство накнађују се на основу обрачуна путних трошкова који се, у року од седам дана од дана кад је службено путовање завршено, подноси са писаним извештајем о службеном путовању који је оверио директор Установе.

Уз обрачун путних трошкова прилажу се одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и доручак, рачуни за остале трошкове и др.).

Ако је у документу о настанку трошкова који се прилаже уз обрачун исказан износ у националној валути у којој није утврђена дневница за ту државу, за обрачун и признавање издатака уз документ се прилаже и писани доказ о курсу националне валуте у односу на валуту у којој је утврђена дневница за ту државу, а ако се писани доказ о курсу националне валуте не приложи уз документ о обрачуну путних трошкова, издаци по том документу се не признају.

8. Право на плату и накнаду трошкова за време рада у иностранству

Члан 108.

Запослени има право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од стране послодавца, у складу са законом.

7. Отпремнина

Члан 109.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију.

Запослени коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протека рока у којем је био нераспоређен у складу са законом, има право на отпремнину.

7.1. Отпремнина због одласка у пензију

Члан 110.

Запослени остварује право на отпремнину у случају престанка радног односа због испуњења услова за остваривање права на пензију у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније.

Под просечном платом из става 1. овог члана сматра се просечна плата која је остварена у последња два месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

7.2. Отпремнина запосленог који је утврђен вишком запослених

Члан 111.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа зато што је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла исплати отпремнину као меру материјалне накнаде и привременог обезбеђења њега и његове породице настале због престанка радног односа и привремене незапослености.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се у висини збира трећине просечне плате запосленог за сваку навршену годину рада код свих послодаваца одређених законом о систему плата у јавном сектору.

За утврђивање отпремнине из става 1. овог члана рачуна се време проведено у радном односу Запослени не може да оствари отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код послодавца у јавном сектору

Корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 109. овог уговора, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 109. овог уговора.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Отпремнина се исплаћује пре престанка радног односа запосленог.

7.3. Отпремнина запосленог коме престаје радни однос услед рационализације и оптимизације

Члан 112.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа услед рационализације и оптимизације послодавца на основу одлуке оснивача да се смањи броја запослених код послодавца или престанак рада послодавца утврди право на отпремнину која се исплаћује из средстава обезбеђених у буџету оснивача.

Висина отпремнине утврђује се одлуком оснивача о рационализацији и оптимизацији најмање у висини из члана 111. овог уговора.

Корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 109. овог уговора, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 108. овог уговора.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Отпремнина се исплаћује у року од 30 дана од дана престанка радног односа, изузев у случају престанка рада ослодавца када се исплаћује до дана престанка радног односа.

Под просечном платом из чл. 111. и 112. овог уговора у складу са законом сматра се просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца пре месеца у којем је утврђен престанак радног односа. Ако запослени није остварио плату у последња три месеца пре престанка радног односа, просечном платом за одређивање висине отпремнине а сматра се основна плата коју би запослени остварио у том периоду увећана за минули рад.

8. Право на плату и накнаду трошкова за време рада у иностранству

Члан 113

Запослени има право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од стране послодавца, у складу са законом.

9.2. Солидарна помоћ

Члан 114.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице- највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице-највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*

3) здравствене рехабилитације запосленог - највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*

4) настанка трајне тешке инвалидности запосленог а највише у висини три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице-највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;*

7) накнаду трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране, изузев хране и пића у случају смрти запосленог према приложеним рачунима а највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.“

7а) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга, изузев хране и пића, према приложеним рачунима а највише до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

8) помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног положаја под условом да су обезбеђена финансијска средства;

9) рођења детета у висини неопорезивог износа прописаног за обрачун зараде.

10) помоћ запосленом приликом уписа детета у први разред основне школе – у висини неопорезивог износа прописаног за обрачун зараде.

10а) помоћ запосленом приликом уписа детета у први разред средње школе – у висини неопорезивог износа прописаног за обрачун зараде.

11) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл), у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, односно од штетника– до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

12) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који погине у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

Дужа болест у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 90 дана непрекидно због спречености за рад услед болести.Тежом болешћу сматра се болест која је као таква третирана прописима из здравственог осигурања.

Чланом породице у смислу овог члана став 1.тачка 1) и став 1.тачка 5) сматрају се: бранчи и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.

Чланом породице у смислу овог члана став 1.тачка 7а) сматрају се: бранчи и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова погребних услуга остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

У случају да су оба родитеља запослена код послодавца, право из става 1. тачка 9) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца право на солидарну помоћ из става 1., 2), 7а), 11) остварује један запослени.

Висина помоћи из става 1 тачка 8 на годишњем нивоу, утврђује се за сваког запосленог у висини производа минималне цене рада у складу са законом и просечног месечног фонда од 174 сата.

Запослени једном у току календарске године може да оствари право на солидарну помоћ по сваком од основа утврђених у ставу 1 овог члана, осим солидарне помоћи у случају става 1 тачке 7 и 11 овог члана.

Уз захтев за остваривање солидарне помоћи запослени прилаже доказе о основаности захтева, висини захтева (изводе из матичних књига,оригиналне рачуне , потврде, извештај лекара) и сродству.

10. Јубиларна награда

Члан 115.

Запослени има право на јубиларну награду за навршене године рада оствареног у радном односу:

1) за 10 година рада оствареног у радном односу – једну просечну плату;

2) за 20 година рада оствареног у радном односу – две просечне плате;

3) за 30 година рада оствареног у радном односу – три просечне плате;

4) за 35 година рада оствареног у радном односу – три и по просечне плате;

5) за 40 година рада оствареног у радном односу – три и по просечне плате;

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Право на јубиларну награду стиче се на основу рада оствареног у радном односу.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10,20,30 ,35 и 40 година рада.

Запосленима се исплаћује јубиларна награда у року од 30 дана од дана када запослени стиче право на јубиларну новчану награду у складу са законом.

Члан 116.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог старости до 15 година живота поклон за Нову годину – новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Уговорачи могу да обезбеде запосленом право на регресирање трошкова боравка детета у предшколској установи ,односно код послодавца и регресирање трошкова летовања у одмаралишту „Овчар“ у Улцињу.

Ближе критеријуме, услове и висину регреса утврђују уговорачи актима којима се прописује регресирање трошкова боравка деце у предшколској установи и летовања.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена – 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат у време и на начин прописан за преговоре о утврђивању основице за обрачун плате.

Члан 117.

Установа може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

VIII ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 118.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада код Послодавца, као и правила

Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Члан 119.

Запослени одговара за:

1) лакшу повреду обавезе из радног односа прописану законом и овим уговорм

2) тежу повреду обавезе из радног односа прописану законом

3) повреду забране из члана 110-113 Закона о основама система образовања и васпитања.

4) материјалну штету коју нанесе послодавцу, намерно или крајњом непажњом у складу са законом.

Одговорност за кривично дело или прекршај не искључује дисциплинску одговорност.

1. Одговорност запослених за повреде обавезе из радног односа

Члан 120.

Запослени је одговоран за повреде обавезе из радног односа прописане законом и овим уговором.

За повреде обавеза из радног односа изричу се мере прописане законом .

Члан 121.

Повреде обавеза из радног односа могу бити:

1) лакше повреде радне обавезе, утврђене законом и овим уговором;

2) теже повреду радне обавезе прописане законом;

3) повреде забране прописане Законом о основама система образвања и васпитања.

1.1 Лакше повреде обавеза из радног односа

Члан 122.

Лакше повреде из радног односа јесу:

1) неблаговремен долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или недозвољено напуштање посла у току радног времена.учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или учестали ранији одлазак с рада;

2) кршење одредаба закона о забрани пушења у установи

3) несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица;

4) неоправдан изостанак с рада један радни дан;

5) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;

6) неоправдано неодржавање појединих активности и других облика васпитно-образовног рада;

7) неуредно вођење педагошке документације и евиденције;

8) обављање приватног посла за време рада;

9) прикривање материјалне штете;

10) неуљдно или недолично понашање према другим запосленим, родитељима деце корисника, ометање других запослених у раду и др.

11) непоштовање обавезе ношења радне одеће и обуће и опреме у складу са актом о процени ризика;

12) учестала употреба и коришћење мобилног телефона у току рада;

13) повреда правила струке, која није обухваћена неком од тежих повреда обавеза из радног односа предвиђених законом;

14) повреда кодекса понашања запослених која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа.

15) друге лакше повреде обавеза из радног односа утврђене законом и општим актима која нису обухваће неком од повреда (коришћење телефона, понављање лакших повреда радне дисциплине)

16) непоштовање евидентирања дневне евиденције о времену доласка и одласка са посла;

17) неизвршавање или неблаговремено извршавање радних обавеза;

За лакше повреде из става 1. овог члана послодавац може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

1) опомену;

2) умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате.

Послодавац је дужан да омогући запосленом да се изјасни о лакшој повреди обавезе из радног односа пре изрицања мере за лакшу повреду, односно да размотри достављено мишљење синдиката чији је запослени члан.

Изрицање мера за лакше повреде обавезе застарева у року од шест месеци од дана сазнања за учињене повреде, односно у року од годину дана од дана учињене повреде.

2. Удаљавање са рада

Члан 123.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреда обавеза из радног односа из члана 164 тач.1)-4),6),9) и 17) Закона о основама система образовања и повреде забране из члана 110-113 Закона о основама система образовања и васпитања и члана 165 Закона о раду до окончања дисциплинског поступка.

3. Поступак пре престанка радног односа и изрицање других мера

Члан 124.

Директор установе покреће и води дисциплински поступак, доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Члан 125.

Директор може да образује дисциплинску комисију од три члана из реда запослених, да у његово име води дисциплински поступак .

3.1. Усмена расправа

Члан 126.

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа на којој запослени има право да изложи своју одбрану.

Запослени може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писмену одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства запосленог ако за то постоје оправдани разлози, а запослени је на расправу уредно позван.

О покретању дисциплинског поступка и усменој расправи обавештава се репрезентативни синдикат.

Одлука о изреченој мери доставља се репрезентативном синдикату.

3.2. Избор и одмеравање дисциплинске мере

Члан 127.

При избору и одмеравању дисциплинске мере води се рачуна о степену одговорности запосленог, тежини последица повреде дужности и субјективним и објективним околностима под којима је повреда дужности извршена. О томе да ли је запосленом раније већ била изречена дисциплинска мера води се рачуна само ако она није још избрисана из кадровског листа.

На остала питања покретања , вођење и изрицање дисциплинске мере, као и на рокове застарелости и друга питања у вези са дисциплинском одговорношћу примењују се одредбе Закона о основама система образовања и васпитања,Закона о раду и Закона о општем управном поступку.

Члан 128.

Дисциплинска казна изречена коначним решењем уписује се у кадровску евиденцију.

Дисциплинска казна брише се из кадровске евиденције ако запосленом не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду дужности.

4. Материјална одговорност

Члан 129

Запослени је одговоран Послодавцу за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао .

Ако је штету проузроковало више запослених сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују подједнако.

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

Члан 130.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како је надокнађује, утврђује Комисија коју именује директор.

Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмерне трошкове, висина штете може да се одреди у паушалном износу.

Ако запослени одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

Директор и запослени могу да закључе писмени споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

Члан 131.

Запослени се ослобађа одговорности за штету коју је проузроковао извршењем налога претпостављеног, ако је претпостављеном саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

Члан 132.

Директор покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за насталу штету у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Послодавцу.

Пријава из став 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штете и докази да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Решење из става 1. садржи: име и презиме запосленог,послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и докази који указују да је запослени извршио штетну радњу и састав комисије одређене за спровођење поступка.

Члан 133.

Висину штете утврђује Комисија на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако висина штете не може да се утврди у складу са ставом 1. овог члана, утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 134.

Комисија одређена за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога он овласти да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или ослобађа одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок надокнаде штете.

Члан 135.

Запослени је дужан да по пријему решења, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 136.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 1. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 137.

У оправданим случајевима запослени се може делимично или потпуно ослободити од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађавање од накнаде штете може поднети само запослени који је штету проузроковао.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађавању од накнаде штете цениће се понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Одлуку о делимичном или потпуном ослобађавању запосленог од накнаде штете доноси директор.

Члан 138

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац ће му на његов захтев надокнадити штету по општим начелима одговорности за штету.

О праву запосленог на накнаду из става 1. овог члана и њеној висини одлучује директор.

Ако се директор и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право за накнаду штете захтева пред надлежним судом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 139.

Радни однос запосленог код Послодавца престаје наступањем разлога прописаних законом.

Члан 140.

Радни однос престаје независно од воље запосленог и Послодавца, на основу споразума запосленог и послодавца, отказа од стране запосленог и отказа од стране послодавца у случајевима и под условима прописаним законом и овим уговором и по сили закона.

Члан 141.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, 15 дана пре дана

који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Уговором о раду може да се утврди и дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Члан 142.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у складу са Законом о раду, писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду, и да му остави рок од најмање осам дана да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да у упозорењу наведе правни основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ уговора о раду и рок за давање одговора на упозорење. Ово упозорење послодавц доставља и синдикату чији је запослени члан.

2. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 143.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи правни основ образложење и поуку о правном леку.

Начин и поступак достављања решења о отказу уговора о раду, врши се у складу са Законом о раду.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

3. Обавеза исплате плате и накнаде плате

Члан 144.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

4. Заштита од отказа уговора о раду

Члан 145.

За време привремене спречености за рад услед болести, одржавање трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 146.

Послодавац 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.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

5. Отказни рок и новчана накнада

Члан 147.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду, има право на отказни рок од 15 дана.

Уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, може се уговорити и дужи отказни рок али не дужи 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са Послодавцем , да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем почео да тече отказни рок, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

Члан 148.

Запосленом лицу, коме је изречена дисциплинска мера престанка радног односа, радни однос престаје даном коначности решења о изрицању мере.

X ОТКАЗ ЗБОГ ПОТРЕБЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 149.

Запосленом на неодређено време може да престане радни однос ако за то постоји оправдани 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 у јавној служби;

2) ако се услед рационализације и оптимизације рада јавних служби на основу одлуке оснивача утврди обавеза смањења броја запослених у јавној служби или престанак рада јавне службе;

Члан 150.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 147. став 1. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим радним местима да запосли друго лице у року од шест месеца од дана престанка радног односа.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 147 став 1 .тачка 2) овог уговора, послодавац не може да на истим радним местима да запосли друго лице у периоду спровођења рационализације и једну годину након спроведене рационализације.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

1. Програм решавања вишка запослених

Члан 151.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Програм нарочито садржи:

1) разлоге престанка потребе за радом запослених;

2) укупан број запослених код послодавца;

3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;

5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Критеријуме за утврђивање вишка запослених из програма утврђује послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату у складу са законом, републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Члан 152.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана доноси Управни одбор по претходно прибављеном мишљењу синдиката.

Уколико синдикат не достави мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.`

Уколико Управни одбор не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону струкуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Мере односно начин решавања вишка запослених из претходног става овог члана су:

- премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме;
- рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме до максималне удаљености до 50 км од места пребивалишта запосленог;

- преквалификација или доквалификација запослених;
- непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;
- исплата отпремнине.

Одлуку о распоређивању запослених доноси директор.

Уколико запослени не прихвати радно место на које је распоређен, престаје му радни однос.

Уколико се запослени не може распоредити у складу са ставом 1. овог члана, доноси се решење којим се утврђује да је запослени, односно постављено лице, остао нераспоређен.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потпуно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно-правног статуса.

Члан 153.

Запослени, за чијим је радом престала потреба, вреднују се у бодовима, и то:

1) радни стаж:

за сваку годину рада у радном односу – 1 бод

2) стручна спрема:

високо образовање на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године).....20 бодова

високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова , основне струковне студије, односно студије у трајању до три године или виша школа.....15 бодова.

за четврти степен стручне спреме – 5 бодова;

3) резултати рада:

однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, уредан долазак на посао, однос према другим запосленима, родитељима и деци) – до 3 бода,

узимање учешћа у организовању приредби и других активности – до 3 бода,

доприноси у педагошком и стручном раду (објављени радови, стручни радови) – до 4 бода.

4) имовно стање:

ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – до 3 бода,

ако су укупна примања домаћинста по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова.

5) здравствено стање:

инвалид друге категорије – 5 бодова,

хронични и тешки болесник – 3 бода,

запослени који болују од професионалне болести – до 2 бода.

6) број деце на школовању до 26 година старости:

ако запослени има једно дете на школовању – 1 бод,

ако запослени има двоје деце на школовању – 3 бода,

ако запослени има троје или више деце на школовању – 5 бодова.

Члан 154.

На основу критеријума из претходног члана овог уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу стручне спреме, радног стажа,резултата рада, односно социјалног статуса и то наведеним редоследом.

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

1) запосленој жени за време трудноће или са дететом до две године старости,

3) самохраном родитељу (детету коме други родитељ није жив),запосленом чије дете има тешки инвалидитет,

4) ако оба брачна друга раде у истој Установи једном од брачних другова може престати радни однос

5) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог због привремене спречености за рад, трудноће, породиљског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 155.

Директор не може, у случају отказа запосленог за чијим је радом престала потреба, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа. Ако пре истека рока од три месеца настане потреба за обављањем истих послова, предност за заснивање радног односа има запослени коме је престао радни однос.

XII ПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 156

Директор решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима запосленог у складу са законом и колективним уговором.

Директор је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа у року од 15 дана од дана подношења захтева , ако се право запосленог остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 157.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Управном одбору, у року од 15 дана од дана достављања решења директора.

Управни одбор дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Управни одбор решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблаговремена, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

Управни одбор ће решењем одбити жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а жалба неоснована.

Ако Управни одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако Управни одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

XIII МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 158.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним Законом о мирном решавању радних спорова

1. Колективни радни спор

Члан 159.

Колективним радним спором, у смислу закона и овог Колективног уговора, сматра се спор поводом:

1) закључивања, измена и допуна, примене овог Колективног уговора,

2) остваривање права на синдикално организовање,

3) остваривање права на штрајк,

4) остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

2. Индивидуални радни спорови

Члан 160.

Индивидуалним радним спором, у складу са законом, сматра се спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду и уговарања и исплате минималне зараде (у даљем тексту: индивидуални спор).

Индивидуалним спором сматра се и спор поводом појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду - накнада трошкова за исхрану у току рада, накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, исплата јубиларне награде, исплата регреса за коришћење годишњег одмора.

Страном у индивидуалном спору, у смислу овог закона, сматра се запослени и послодавац (у даљем тексту: страна у спору).

Члан 161.

Индивидуални спор може да се решава пред мирителjем арбитром, у складу са законом, ако је спор поводом:

1) отказа уговора о раду;

2) радног времена;

3) остваривања права на годишњи одмор;

4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом;

5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;

6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом;

7) дискриминације и злостављања на раду.”

Страном у индивидуалном спору, у смислу закона, сматра се запослени и послодавац, осим у случају из става 1. тачка 7) овог члана, где се стране у спору одређују у складу са законом.

Ако међу странама у индивидуалном спору тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа суд ће застати са поступком.

Стране у спору дужне су да суд обавесте о покретању поступка у складу са овим законом.

XIV. ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 162.

Запослени у Установи имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором, под условом да се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује сигурност корисника услуга, имовине и запослених.

Минимум процеса рада, у смислу става 1. овог члана, утврђује оснивач, при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља деце и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката.

При утврђивању минимума процеса рада у смислу става 2. овог члана, оснивач је обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката.

Минимумом процеса рада у Установи мора се обезбедити чување, нега и исхрана деце. За време штрајка све врсте и облици васпитно-образовног рада не морају се изводити.

У време штајка сви запослени морају бити обухваћени минималним процесом рада.

Запослени у Установи су у обавези да одлуку о ступању у штрајк доставе директору и оснивачу најкасније десет дана пре почетка штрајка са одлуком о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 163.

Синдикат може организовати штрајк ради заштите професионалних и економских интереса запослених по основу рада.

Штрајкачки одбор, послодавац и оснивач су у обавези да у периоду од најаве штрајка до дана одређеног за почетак штрајка, понуде предлог за решавање спора и да са тим предлогом упознају запослене који су најавили штрајк, као и јавност.

Члан 164.

Штрајкачки одбор је дужан да за време штрајка сарађује са послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада. Запослени који обављају послове минималног процеса рада дужни су да за време штрајка извршавају налоге послодавца.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви синдиката, време почетка штрајка и место одржавања штрајка и именује штрајкачки одбор који је надлежан за спровођење штрајка.

Одлука о ступању у штрајк се доставља послодавцу, оснивачу и вишим органима синдиката најдоцније десет дана пре почетка штрајка, достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 165.

Организовање штрајка у складу са Законом и овим Уговором не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и

материјалне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа у складу са Законом о штрајку.

Члан 166.

Запослени и послодавац могу споразумно решавати спорна питања.

Запослени и послодавац могу спорна питања да изнесу пред арбитра.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора. Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања. За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос. Ако арбитар у року предвиђеном за доношење одлука, не донесе одлуку, решења о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује директора и запосленог.

Члан 167.

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

XV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 168.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања. Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова. Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката надлежног органа.

Члан 169.

Запослени приступа Синдикату потписивањем приступнице.

Установа је дужна да запосленом, који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 170.

Синдикат је дужан да Послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 171

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката. Представник репрезентативног синдиката присуствује седницама органа управљања без права одлучивања.

Послодавац је дужан да позива представника синдиката да присуствује седницама органа управљања.

Члан 172.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се 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.

Члан 173.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама управног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

Ставове репрезентативног синдиката, достављене пре или на самој седници, управни одбор дужан је да размотри пре доношења одлуке, да о њима заузме став и о томе их писано извести.

Члан 174.

Послодавац је дужан да на захтев синдиката обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

1) о пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;

2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;

3) о исплаћеним просечним платама;

4) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;

5) о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

Члан 175.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката, и то:

1) коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката;

2) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);

3) одбијање износа синдикалне чланарине од плате запосленог и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом синдиката, и друге уплате на рачун синдиката;

4) израду завршног рачуна синдикалне организације;

5) да врши обраду података о уплати синдикалне чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

Послодавац обезбеђује употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл., у складу са могућностима.

Члан 176.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да се не омета редован рад и функционисање установе и да се не ремети прописана радна дисциплина.

Члан 177.

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

Члан 178.

Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених у складу са законом, као и да обезбеди приступ представницима синдиката свим радним местима и документима, а у циљу заштите права запослених утврђених законом, колективним уговором и уговором о раду.

Члан 179.

Директор је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Директор је дужан да:

1) размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

2) обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама органа управљања на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 180.

Директор обезбеђује организацији синдиката која окупља запослене следеће услове за његово деловање:

1) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање делатности;

2) техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима за обављање активности синдиката сходно захтеву и могућностима Установе (одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,

3) право на коришћење телефона, телефакса,

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

Члан 181.

Председнику синдиката код послодавца у који је учлањено више од 50 запослених месечна плата се увећава за 20% без обзира на број синдиката код послодавца.

Представник организације синдиката има право за обављање синдикалне функције сразмерно утврђени број плаћених часова месечно за обављање његових функција, и то најмање 40 плаћених часова рада месечно, ако је синдикат репрезентативан.

У време преговора о закључењу и променама Колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора, имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Ако колективни уговор није закључен, председник органа синдиката и члан органа синдиката имају право на 50 % плаћених часова из става 4. овог члана.

Члан 182.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организација синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради оспособљавања на течајевима и семинарима.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

Синдикални представник, који је одређен да заступа запосленог у радном спору са Установом пред арбитром или судом, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује са рада има право на накнаду зараде која се не може утврдити у већем износу од његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 183.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештења организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена, и да достављају запосленима информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији вршења синдикалних активности.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 184.

Запослени у Предшколској установи образују Савет запослених. Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених на начин и под условима утврђених Законом и другим питањима у складу са законом и Пословником о раду савета.

XVI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 185.

Стране потписнице се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања

За праћење примене и давање мишљења о примени овог уговора надлежна је Комисија за праћење примене Колективног уговора

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

Комисија свој рад уређује пословником.

XVII. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 186.

Свака од уговорних страна може покренути иницијативу за измене и допуне Уговора.

Уговорне стране су дужне да се у року од 15 дана од дана пријема иницијативе за измену и допуну уговора изјасне о иницијативи, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема иницијативе.

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

1. ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење,

2. због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа,

3. ако уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се по поступку прописаном за његово закључивање.

XVIII. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 187.

Овај Колективни уговор може престати споразумом уговорних страна или отказом једне уговорне стране.

У случају отказа, овај Уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Доношење прописа о накнади трошкова, отпремнини и другим примањима

Члан 188.

Одредбе овог уговора о накнади трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз), за време које је провео на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и отпремнини запосленом коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протека рока у којем је био нераспоређен у складу са законом и при одласку у пензију, чланови 91-110 примењују се до доношења закона којим ће се уредити накнада трошкова , отпремнина и других примања, услови за остваривање права на накнаду трошкова, отпремнину, топли оброк и регрес, њихова висина и начин на који се остварују, као и право на друге накнаде трошкова који произлазе из специфичности равноправног положаја запосленог и друга примања. Запослени који су стекли право на солидарну помоћ по основу члана 114. став 1.тачка 10а) и члана 114. Став 1.тачка 13) за 2021. годину остварују право на исплату исте уколико су обезбеђена финансијска средства.

Одредбе члана 115. став 1.тачка 5) овог уговора примењују се почев од остваривања права у 2022. години.

Члан 189.

Одредбе уговора које се односе на вредновање радне успешности, рационализацију и оптимизацију и отказ запосленом услед рационализације и оптимизације по одлуци оснивача , напредовање и право на увећање коефицијента по основу напредовања, отказ због неостваривања очекиване радне успешности примењују се почев од усвајања Закона о ситему плата запосленх у јавном сектору.

Одредбе уговора које се односе на отпремнину запосленог коме престаје радни однос услед услед рационализације и оптимизације примењују се до усвајања Закона о ситему плата запосленх у јавном сектору.

Одредбе овог уговора које се односе на платне групе, платне разреде и напредовање запослених примењују се након доношења акта Владе о сврставању радних места запослених у платне групе и платне разреде и одређивању почетног коефицијента.

Члан 190.

Основица за обрачун и исплату плата утврдиће се у складу са законом и овим уговором почев од припреме и доношења Одлуке о буџету града за наредну годину годину у складу са законом и овим уговором.

Одредбе уговора које се односе на увећање плате по основу додатног оптерећења на раду и увећања плата васпитачу примењују се почев од усвајања Закона о ситему плата запосленх у јавном сектору.

Одредбе члана 115. став 1.тачка 5) овог уговора примењују се почев од остваривања права у 2022.години.

Члан 191.

Колективни уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 192.

Овај Колективни уговор биће објављен у „Службеном листу града Чачка” и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања а примењиваће се три године од дана ступања на снагу

ПОТПИСНИЦИ:
Колективног уговора

1. ЗА ОСНИВАЧА:
Милун Тодоровић, с.р.

2. ЗА САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ:
Данијела Василијевић, с.р.

3. ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ:
Сузана Симеуновић, с.р.

394.

На основу члана 247.Закона о раду(„Сл. гласник Рс“ бр.24/05,61/05,54/09,32/2013, 75/14), 13/17-одлука УС и 113/17)

Градско веће по овлашћењу Скупштине града Чачка,- оснивач,

Репрезентативни синдикат: Самостални синдикат Предшколске установе „Радост “,Чачак и

Директор Предшколске установе „ Радост “Чачак, дана 8. октобра 2021. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „ РАДОСТ “,ЧАЧАК

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Колективним уговором за запослене у Предшколској установи „ Радост “,Чачак (у даљем тексту: Уговор) у складу са законом и ратификованим међународним уговорима уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Предшколској установи „ Радост “,Чачак (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора,начин решавања спорних питања која произилазе из закључивања и примене уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

2. Примена закона, колективног уговора и правилника о раду

Члан 2.

На права,обавезе и одговорности запослених која нису уређена Законом о запосленима у јавним службама, односно Законом о основама система образовања и васпитања, примењује се закон којим се уређује област рада, колективни уговор, односно правилник о раду, ако колективни уговор код послодавца није закључен.

Колективним уговором и уговором о раду утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом , посебним колективним уговором, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 3.

Уговор се непосредно примењује.

Колективни уговор се примењује на све запослене.

Члан 4.

О појединачним правима,обавезама и одговорностима запослених одлучује директор у складу са законом, статутом и колективним уговором или запослени на кога је директор писменим путем пренео овлашћења у складу са законом.

3. Право жалбе и право на судску заштиту

Члан 5.

Запослени има право жалбе на решење којим послодавац одлучује о његовим правима и обавезама из радног односа Управном одбору.

Запослени има право на судску заштиту својих права из радног односа.

Послодавац је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа, у року од 15 дана од дана подношења захтева, ако се право запосленог остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок.

4. Право на синдикално и професионално удруживање и штрајк

Члан 6.

Запослени има право да буде члан синдиката и професионалног удружења и њихових органа, као и право на штрајк, у складу са законом овим Уговором.

5. Забрана дискриминације и злостављања на раду

Члан 7.

Забрањен је сваки вид злостављања запослених на раду и у вези са радом.

На забрану дискриминације примењују се одредбе закона који уређује основе система образовања и васпитања, Закона о раду и посебних закона.

Послодавац је дужан да предузме све мере у складу са законом којим се уређује спречавање запостављања на раду, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања запослених на раду.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду са лицем које, поред законом утврђених услова, испуњава и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији Предшколске установе „Радост“,Чачак.

Услове из става 1.овог члана морају да испуњавају и лица ангажована по основу уговора ван радног односа код послодавца ако обављају послове за које се тражи испуњеност тих услова.

Члан 9.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин како је прописано законом, колективним уговором и правилником из члана 7. став 1.

Радно место код послодавца се попуњава на један од следећих начина у складу са законом:

1) трајним премештајем запосленог;

2) на основу споразума о преузимању;

3) спровођењем конкурса.

2. Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос се заснива уговором о раду у складу са законом.

Уговор о раду садржи елементе прописане законом којим се уређује област рада, с тим што се као назив посла у уговору о раду наводи назив радног места из Правилника о организацији и систематизацији послова.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог и то у писменом облику, најмање у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два примерка задржава послодавац.

Послодавац је дужан да запосленом достави доказ о пријави за обавезно социјално осигурање.

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

Члан 11

Запослени заснива радни однос на неодређено или одређено време , са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са законом.

Директор је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито цени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места на којем заснива радни однос код послодавца и да је за то време уредно испуњавао своје радне обавезе.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има иста права и обавезе као и запослени у радном односу на неодређено време.

Члан 11а

Пре доношења одлуке о потреби заснивања радног односа на неодређено време послодавац је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката у Установи, као и да информише репрезентативни синдикат о броју запослених у Установи .Синдикат је дужан да достави своје мишљење у року од 15 дана од дана пријема захева за мишљење.

3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 12.

Послодавац за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, закључује уговор о раду са запосленим, под условом да запослени испуњава услове за рад на тим пословима и да је претходно утврђена његова здравствена способност за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

4. Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад са свим запосленим који се примају у радни однос на неодређено време.

Изузетно пробни рад може се уговорити и са запосленим који се прима у радни однос на одређено време.

Пробни рад запослених који организују и реализују образовно васпитни рад (васпитач и стручни сарадник који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено или на одређено време дуже од годину дана уговара се у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

Члан 14.

Пробни рад може да се уговори за све послове прописане Правилником о организацији и систематизацији Предшколске установе „Радост“,Чачак.

Запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким

струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету пробни рад траје шест месеци.

Запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова , основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године пробни рад траје пет месеци.

Запосленом, са средњим степеном школске спреме пробни рад траје пет месеци.

Запосленом са осталим степеном школске спреме пробни рад траје три месеца.

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

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

5. Додатни рад

Члан 15

Запослени,односно радно ангажовани може ван радног времена да ради за другог послодавца под условима прописаним законом уз сагласност послодавца.

6. Приправник

Члан 16.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, приправника-стажисте или волонтера у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији послодавца.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа, програм обуке за оспособљавање за рад и начин полагања приправничког испита, односно поступак добијања лиценце за рад у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања.

Члан 17.

Приправнички стаж траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

Члан 18.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа и одређује коефицијент за обрачун и исплату плате, као и сва друга права из радног односа.

Члан 19.

Приправнику у радном односу се одређује коефицијент који износи 80% коефицијента радног места за послове за које се приправник оспособљава и за које је закључио уговор о раду.

Члан 20.

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада и по савлађивању програма увођења у посао васпитача и стручног сарадника.

Приправнику, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу, престаје радни однос.

Члан 21.

Обавезу увођења у посао и полагање испита за лиценцу има и приправник васпитач и стручни сарадник, а који није савладао програм увођења у посао и нема лиценцу.

Васпитач и стручни сарадник са остваренim радним стажом ван установе нема својство приправника, али се уводи у посао и полаже испит за лиценцу као и приправник.

Члан 22.

Ментор уводи у посао приправника и то пружањем помоћи у припремању и извођењу образовно-васпитног рада, присуствовањем образовно-васпитном раду најмање 12 часова у току приправничког стажа, анализирањем образовно-васпитног рада у циљу праћења напредовања приправника и пружањем помоћи у припреми за проверу савладаности програма.

Васпитач, стручни сарадник приправник присуствује активностима ментора, а по препоруци ментора и раду других васпитача и стручних сарадника у трајању од најмање 12 часова у току приправничког стажа.

Ментор подноси извештај директору о оспособљености приправника за самостално извођење васпитно-образовног рада. Ментор и приправник воде евиденцију о раду.

Члан 23.

Проверу савладаности програма приправника врши комисија у седишту Установе.

Комисију, у саставу директор Установе, председник, члан стручног актива и стручни сарадник (педагог,психолог), образује директор решењем.

Ментор не може да буде члан комисије, али има обавезу да присуствује провери савладаности програма.

Члан 24.

Оцену о савладаности програма даје Комисија у писаној форми у виду извештаја. Када комисија оцени да је приправник делимично савладао програм, даје ментору и приправнику препоруку за даљи рад са роком за поновну проверу савладаности програма.

Приправник који у потпуности савлада програм стиче право на полагање испита за лиценцу.

Члан 25.

Установа подноси захтев за одобравање полагања испита за лиценцу после истека приправничког стажа и савладаног програма, уз сагласност приправника надлежном министрастду за послове образовања. Уз захтев Установа подноси:

1) препис или оверену копију дипломе о стеченом образовању;

2) уговор о раду,уговор о стажирању или стручној пракси;

3) извештај комисије Установе о савладаном програму;

4) доказ о уплати трошкова за лиценцу.

Члан 26.

Трошкове првог полагања за лиценцу сноси Установа у којој је кандидат запослен. Трошкове поновног полагања дела или испита у целини сноси сам кандидат.

7. Образовање,стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 27.

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

За време док се налази на стручном усавршавању на које га упути директор запослени остварује права као да се налази на раду

Послодавац је дужан да донесе програм усавршавања. у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника,васпитача и стручних сарадника.

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време.

Члан 28.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радна недеља траје пет радних дана.радни дан траје осам часова.

Члан 29.

Директор решењем утврђује статус запосленог у погледу рада са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Распоред рада у оквиру радне недеље за васпитаче, стручне сараднике и друге запослене утврђује непосредни руководилац.

Годишњим планом рада утврђује се време, место начин и носиоца остваривања програма образовања и васпитања.

2. Непуно радно време

Члан 30.

Радни однос може да се заснује са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца.

Запослени који ради непуно радно време остварује права из радног односа у складу са законом.

3. Скраћено радно време

Члан 31.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима, и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећан ризик) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом.

Скраћено радно време, као мера за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду, утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе, у складу са законом.

Скраћено радно време, у погледу остваривања права запослених, сматра се пуним радним временом и не може се вршити прерасподела радног времена.

4. Прековремени рад

Члан 32.

Запослени је дужан да настави пружање услуге кориснику и након истека свог радног времена ако би прекидом рада могао да угрози живот и здравље корисника, док траје неопходност пружања услуге а најкасније док му се не обезбеди замена.

Прековремени рад у случају из става 1. овог члана може да траје дуже од ограничења утврђеног законом и обавља се на основу процене запосленог о неопходности таквог рада без налога послодавца.

О обављању прековременог рада у случају из става 1 овог члана запослени је дужан да писмено обавести непосредног руководиоца најкасније наредног дана.

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 клоји није планиран.

Прековремени рад у случају из става 4 не може да траје дуже од осам часова недељно, укључујући прековремени рад.

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 33.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

6. Прерасподела радног времена

Члан 34.

Ако природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима захтева, директор може извршити прерасподелу радног времена, с тим што укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године, у просеку не може да буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

У случају прерасподеле радно време у току радне недеље не може да буде дуже од 60 часова.

7. Клизно радно време

Члан 35.

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

Директор је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 дана унапред, осим у случају прековременог рада.

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

IV. ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Премештај запослених због потребе рада послодавца

Члан 36.

Запослени на неодређено време може, због потребе рада, да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место код послодавца у складу са законом.

Одговарајуће радно место јесте оно чији се послови раде у истом степену и врсти стручне спреме, односно образовања као и послови које је запослени обављао пре премештаја из става 1. овог члана и за које запослени испуњава све услове прописане Правилником.

2. Трајни премештај

Члан 37.

Запослени може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место, ако то налажу организација рада, рационализација послова или други оправдани разлози који произлазе из организације посла или потребе процеса рада Послодавца.

3. Привремени премештај

Члан 38.

Запослени може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место због замене одсутног запосленог или повећаног обима посла, при чему задржава сва права на свом

радном месту ако су за њега повољнија, осим ако овим законом није другачије одређено.

Привремени премештај траје најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, после чега запослени има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја.

4. Промена места рада услед премештаја

Члан 39.

Ако због привременог или трајног премештаја долази до промене места рада, премештај се може извршити без сагласности запосленог само ако је место рада на које се запослени премешта удаљено мање од 50 km од места рада на којем је запослени радио пре премештаја.

Запослени може да буде премештен у друго место рада на одговарајуће радно место ван случаја из става 1. овог члана само уз своју писмену сагласност.

5. Решење о премештају

Члан 40.

О привременом и трајном премештају запосленог доноси се решење о премештају којим се одређује радно место и послови на које се запослени премешта, односно место рада које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 41.

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 дневног 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

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена. Време одмора из ст. 1–3. овог члана рачуна се у радно време.

Одмор у току радног дана организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада (рад са децом, странкама и сл.)

2. Дневни и недељни одмор

Члан 42.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

У случају прерасподеле радног времена запослени има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из става 1. овог члана, ако законом није другачије одређено.

3. Годишњи одмор

Члан 43.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом,овим уговором и уговором о раду.

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.

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

1) доприноса на раду – до пет радна дана на основу оцене непосредног руководиоца,решењем директора на основу правилника о награђивању;

2) по основу услова рада:

- за рад у сменама .....два радна дана;

- остали запослени .....два радна дана;

3) по основу година рада проведених на сваких пет година у радном односу..... два радна дана;

4) стручне спреме:

- са високим образовањем стеченим на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије у складу са законом о високом образовању почев од 10. 09. 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четир године по закону који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године ..... пет радних дана;

- са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама,

односно на студијама у трајању до три године .....четири радна дана;

- са средњим образовањем ..... три радна дана;

- са осталим нивоима образовања .. два радна дана;

5) социјални услови:

- родитељу у једнородитељској породици са дететом до 14 година живота..... три радна дана

с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14. година;

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко оштећење или болест услед које је непокретан или врло слабо покретан.....пет радних дана;

- родитељу са троје деце до 16 година живота .....четири радна дана;

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

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

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

Запослена жена са навршених 25 година стажа осигурања или 50 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Запослени мушкарац са навршених 30 година стажа осигурања или 55 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Годишњи одмор по свим утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 35 радних дана.

3. Коришћење годишњег одмора

Члан 44.

Распоред годишњег одмора утврђује Послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, на начин којим се не ремети процес рада.

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

Васпитно образовно и остало особље по правилу користи први део годишњег одмора за време школског распуста (јули и август) .

Дужина годишњег одмора и време коришћења годишњег одмора утврђују се решењем директора.

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

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

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

Члан 45.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 46.

Годишњи одмор се користи једнократно, или у два или у више делова у складу са законом.

Ако запослени користи 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 47.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 48.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

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

4. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 49.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

1) склапање брака -седам радних дана;

2) склапање брака детета -три радна дана;

3) рођење или усвојења детета-пет радних дана;

3) пороћај члана уже породице – један радни дан;

4) теже болести члана уже породице – седам радних дана;

5) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – пет радних дана;

6) селидба домаћинства на подручју места рада – два радна дана;

7) селидба домаћинства ван места рада – три радна дана;

8) организовање здравствено –рекреативног одмора , учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – седам радних дана;

9) за сваки случај добровољног давања крви три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;

10) смрти члана уже породице – пет радних дана;

11) смрти родитеља брачног друга и смрти лица која живе у заједничком породичном домаћинству – пет радних дана;

12) смрти сродника који није члан уже породице-један радни дан;

13) полагања стручног испита или стручно усавршавање запосленог за занимање које је у непосредној вези са делатношћу послодавца – – пет радних дана;

14) поласка детета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;

15) испраћај сина у војску и пунолетство детета – два радна дана;

16) за решавање личних потреба – два радна дана.

17) родитељу са троје и више деце до пунолетства –два радна дана

18) за вантелесну оплодњу-до седам радних дана

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

Време проведено на плаћеном одсуству, сматра се као време проведено на раду и остварују се сва права и обавезе из радног односа.

Одсуство у случају пороћаја супруге запосленог,смрти члана уже породице, организованог здравствено-рекреативног одмора 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, решењем директора , под условом да је запослени приложио одређене доказе, а у изузетним случајевима докази могу бити достављени у року од 5 дана од дана коришћења плаћеног одсуства.

5. Неплаћено одсуство

Члан 50.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

1) неговања болесног члана уже породице – до тридесет радних дана;

2) смрти сродника који није члан ужег породичног домаћинства – два радна дана;

3) обављања приватних послова запосленог – два радна дана;

4) посета брачном другу ван места становања – до седам радних дана;

5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;

6) лечења о сопственом трошку – до 30 радних дана;

7) посета члану уже породице који борави у иностранству до 30 дана

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 60 дана које се може користити једном у пет година , уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

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

За време одсуствовања са рада у наведеним случајевима, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако законом није другачије одређено.

6. Мировање радног односа

Члан 51.

Поред утврђених права на плаћено одсуство из члана 49. уговора запослени може да одсуствује са рада у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду.

Запосленом, који одсуствује у складу са наведеним чланом Закона, мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено и има обавезу да се врати на посао у року и на начин који је прописан Законом о раду.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство ради посебне неге детета или друге особе, заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама и обавештење о привременој спречености за рад, врши се у складу са одредбама закона.

Члан 53.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, закона којим се уређује заштита безбедности живота и здравља на раду и одредаба овог уговора.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може уколико постоје расположива финансијска средства да у оквиру финансијског плана издвоји 0,20% масе средстава исплаћених на име плата у претходној години, за коришћење организованог здравствено-рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди синдикат код послодавца.

Члан 54.

Послодавац је дужан да у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду и правилником о понашању послодаваца и запослених на спречавању злостављања запослених на раду организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и запосленима обезбеди услове рада у којима неће бити изложени злостављању на раду од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Члан 55

Послодавац је дужан 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 колективним уговором код послодавца.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика којим, у складу са законом ,утврђује опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да због тога утврди радна места са повећаним ризиком.

Члан 56.

Директор је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује систематски здравствени преглед за запослене најмање једном годишње, на иницијативу синдиката.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запосленог за случај смрти, последица незгоде, повреде на раду и губитка радне способности ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључивање уговора о осигурању преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката код послодавца.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима у оквиру исте премије осигурања да обезбеди додатно здравствено осигурање за лечење у здравственим установама - у државној или приватној својини са којима осигуравајућа организација има уговор, као и да за запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 57.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 58.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом 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 финансијским планом

Члан 60.

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.

1. Одбор за безбедност и здравље

Члан 61.

Послодавац је дужан да образује Одбор за безбедност и здравље на раду.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1) два представника запослених за безбедност и здравље на раду које именује репрезентативни синдикат;

2) једног представника именује послодавац.

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

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

Члан 62.

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

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

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

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

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

Члан 63.

Одбор за безбедност и здравље на раду :

1) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

3) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

4) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама и резултатима процене ризика;

5) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

6) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

7) 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;

8) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

9) 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;

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

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

Члан 64.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и

административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

Члан 65.

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

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

VII. ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 66.

Запослени остварују право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу законом и овим уговором.

Члан 67.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу и порез и доприносе који се плаћају из плате

2. Одређивање основне плате

Члан 68.

Основна плата одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата (у даљем тексту: основица) са коефицијентом, осим ако законом није другачије одређено.

Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.

3. Утврђивање основице

Члан 69.

Основица се утврђује Одлуком о буџету града Чачка за одговарајућу годину, у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата у оквиру буџета града , уз претходно прибављено мишљење социјално–економског савета.

Основица из става 1. овог члана разматра се само у току процеса припреме буџета за наредну буџетску годину и утврђује одлуком о буџету и не може бити већа од основице која се утврђује Законом о буџету Републике Србије за одговарајућу буџетску годину.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плате сваке године у поступку доношења предлога буџета града Чачка.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Уговорне стране се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

4. Платне групе, платни разреди и коефицијент

Члан 70.

Радна места се сврставају у платне групе у складу са законом.

Вредност радних места који припадају одређеној платној групи, одређује се као једна од вредности у распону почетна три платна разреда те платне групе, полазећи од ближег разликовања послова у поступку њиховог вредновања и услова рада, односно од околности под којима се послови тог радног места обављају стално или претежним делом радног времена.

Коефицијент изражава вредност свих захтева за обављање послова радног места.

Коефицијент се утврђује у складу са платном групом и платним разредом у који се разврстава

Сврставање радних места врши се полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту у складу са законом у складу са посебним законом, у зависности од специфичности послова које обављају запослени код послодавца.

Платне групе и распони коефицијената платних група и платних разреда прописани су законом.

Коефицијент за обрачун плате утврђује се у висини прописаној законом

5. Увећана плата

Члан 71.

Запослени остварује право на увећану плату у висини утврђеној законом, и то за:

1) рад ноћу, ако рад ноћу није вреднован у коефицијенту посла који запослени обавља;

2) рад на дан празника који није радни дан;

3) прековремени рад;

4) приправност

5)минули рад

6) дежурство

7) васпитач у васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју ;

8) руковођење, ако руковођење није изражено кроз коефицијент основне плате запосленог.

Запослени може да оствари увећану плату по основу постигнутих резултата рада и оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, под условима и на начин прописан законом

6. Увећана плата за рад ноћу

Члан 72.

Увећана плата за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог.

7. Увећана плата за рад на дан празника који није радни дан

Члан 73.

Увећана плата за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате запосленог.

8. Увећана плата за прековремени рад

Члан 74.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату у износу вредности радног сата основне плате запосленог увећаног за 26%

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се прерачунају у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у току наредна три месеца.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

9. Увећана плата за приправност

Члан 75.

Увећана плата за сваки сат приправности износи 10% вредности радног сата основне плате запосленог. План приправности доноси послодавац у складу са потребама организације рада. Запосленом, који је за време приправности позван да изврши посао, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

План приправности доноси директор на предлог руководиоца организационе јединице.

Директор је дужан да градској управи у чијем делокругу је надлежност за обезбеђење средстава за исплату плата достави тромесечан извештај о плану приправности, исплаћеним средствима по основу приправности уз образложење целисходности увођења плана приправности.

10. Увећана плата за дежурство

Члан 76.

Запослени остварује право на увећану плату за дежурство у висини од 26% основне плате за сваки сат дежурства, осим ако рад у дежурству није вредновао у коефицијенту радног места чије послове запослени обавља.

11. Увећана плата за минули рад

Члан 77.

Запослени има право на увећану плату за сваку пуну годину рада у радном односу код послодаваца у јавном сектору, у висини од 0,4 % своје основне плате.

12. Увећана плата васпитачу

Члан 78.

Васпитач у васпитној групи у којој има дете са сметњама у развоју има право на увећану плату у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама. Право се утврђује на освову здравствене или друге референтне институције, која прописује стимулативни рад или мере додатне подршке детету са сметњама у развоју.

13. Увећана плата за руковођење

Члан 79.

Запослени остварује право на увећану плату за руковођење унутрашњом организационом јединицом ако руковођење није вредновано у коефицијенту радног места у складу са законом, у висини од 10% своје основне плате ако непосредно руководи радом до 20 запослених, односно у висини од 15% своје основне плате ако непосредно руководи радом најмање 20 запослених.

14. Увећана плата због додатног оптерећења на раду

Члан 80.

Увећана плата за додатно оптерећење од најмање пет радних дана месечно износи 4%

основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење од најмање десет радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење на раду искључује увећање плате за обављање тих послова у прековременом раду.

15. Увећање плате из сопствених прихода

Члан 81.

Послодавац из сопствених приходе које оствари у складу са законом, може да увећава основну плату запосленог сразмерно учешћу трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода.

Елементи за утврђивање учешћа трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода уређују се посебним актом послодавца у складу са законом.

16. Међусобни однос основа за увећање плате

Члан 82.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за увећање плате , проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа за увећање, осим увећања на прековремени рад који искључује увећање за дежурство и додатно оптерећење.

17. Вредновања резултата рада

Члан 83.

Утврђивање резултата рада запосленог уводи се у циљу успостављања квалитетног, благовременог и ефикасног извршавања циљева и задатака јавне службе и извршења послова радног места запосленог у складу са стандардним, односно очекиваним резултатима за њихово обављање.

Вредновањем резултата рада запосленог успостављају се услови за:

1) напредовање кроз платне разреде по основу постигнутих резултата рада изнад стандардних или очекиваних;

2) процену радних и стручних способности за обављање послова радног места запосленог на пробном раду;

3) правилно одлучивање о упућивању запослених на стручно усавршавање и додатно образовање;

4) изрицање мера за неостваривање резултата рада у складу са законом;

5) одлучивање о другим правима и обавезама запосленог.

Правилником о вредновању резултата рада у складу са законом се ближе уређују стандардни, односно очекивани резултати рада за послове који се обављају у јавној служби, мерило и начин њиховог мерења, односно показатељ резултата рада у складу са природом тих послова, начином њиховог обављања и другим елементима који утичу на обављање послова који произилазе из закона или других прописа којима се уређује рад јавне службе.

Правилник из става 3 овог уговора доноси Управни одбор уз претходно прибављену сагласност оснивача и прибављено мишљење репрезантативног синдиката код послодавца.

VII НАКНАДА ПЛАТЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Накнада плате

Члан 84.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, осим ако се одазива на позив државног органа у својству вештака или другог лица које учествује у поступку за чије учешће прима накнаду по посебном пропису.

2. Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад

Члан 85.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана (у даљем тексту: привремена спреченост за рад), и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

- у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и малигне болести.

- Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става3. овог члана тако што се: 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца; 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате од 65%, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

Одсуство са рада по овом основу запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са Законом.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

3. Накнада плате нераспоређеном запосленом

Члан 86.

Запослени који је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у периоду за који, у складу са законом, такву накнаду остварује, у висини 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен, осим ако посебним законом није другачије одређено.

4. Накнада плате запосленом који је привремено удаљен са рада

Члан 87.

Запослени који је, у складу са законом, удаљен са рада има право на накнаду плате сходном применом општих прописа о раду.

5. Накнада плате према посебним прописима

Члан 88.

Запослени има право на накнаду плате у висини утврђеној посебним прописима док је привремено спречен за рад због болести и компликација у вези са одржавањем трудноће, док је на породиљском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или другог лица, као и одсуству са рада за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите на раду, односно за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, као и у другим случајевима и у висини утврђеној у складу са законом.

6. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 89.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаду плате, уз образложење из којих разлога није извршена исплата.

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.

6. Право на накнаду трошкова

Члан 90.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

2) накнаду трошкова на службеном путу у земљи;

3) накнаду трошкова на службеном путу у иностранству;

4) накнаду трошкова ако запослени, по налогу послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар;

5) трошкове за смештај и исхрану за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 5% од просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

6) за исхрану у току рада у висини која буде утврђена актом Владе у складу са законом;

7) регрес за коришћење годишњег одмора у висини, која буде утврђена актом Владе у складу са законом.

8) на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин у висини прописаној законом

6.1 Накнада трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (накнада за превоз)

Члан 91.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз) у висини пуног износа превозне карте у јавном градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која мора бити исплаћена до двадесетог у месецу за претходни месец. Уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза;

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, односно у висини цене карте ако не постоји месечна претплатна карта или ако распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који се утврђује месечна претплатна карта, а на основу потврде јавног превозника.

У случају промене места становања запосленог након заснивања радног односа, послодавац није у обавези да накнади увећане трошкове превоза настале променом места становања, осим ако наведена промена није последица премештаја запосленог на захтев послодавца због потребе посла или организације рада или ако послодавац прихвати накнаду увећаних трошкова.

У случају промене места рада запосленог на захтев послодавца у складу са законом, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Ако у случају из става 4. овог члана, од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог превоза у висини која је прописана за коришћење сопственог превоза за службени пут у земљи запосленог, односно на обезбеђивање превоза од стране послодавца ако запослени не може да користи сопствени превоз.

Ако запослени нема трошкове настале због одласка и доласка на рад зато што због близине места становања месту рада не користи јавни или сопствени превоз, запослени не остварује право на накнаду трошкова превоза.

6.2. Накнада трошкова на службеном путу у земљи

Члан 92.

Директор Установе доноси одлуку о упућивању запосленог на службени пут.

Одлуком о упућивању запосленог на службени пут утврђује се дан поласка на службени пут, задатак и сврха путовања (уколико је сврха путовања рад са децом 7 и више дана потребно је донети посебну одлуку , да ли су запосленом обезбеђени исхрана, смештај и други услови боравка на службеном путу, да ли ће запослени користити службени или свој ауто, односно које ће се превозно средство користити и друга питања од значаја за остваривање задатка на службеном путу и накнаде трошкова превоза, обавеза запосленог да по завршеном службеном путовању поднесе извештај директору најкасније у року од 3 дана по повратку са службеног пута.

Члан 93.

Запосленом се накнађују трошкови смештаја, исхране, превоза и остали трошкови у вези са службеним путовањем у земљи.

Члан 94.

Запосленом се накнађују трошкови смештаја према приложеном хотелском рачуну за преноћиште и доручак, изузев за преноћиште и доручак у хотелу прве категорије (пет звездица).

Запосленом коме су обезбеђени бесплатно преноћиште и доручак не накнађују се трошкови смештаја.

6.2 Дневница и умањење дневнице за службено путовање у земљи

Члан 95.

Запосленом се исплаћује накнада трошкова - дневница за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан поласка на службено путовање.

Запосленом коме је обезбеђена бесплатна исхрана, дневница за службено путовање у земљи умањује се за 40%.

Одлуку о висини, умањењу и другим питањима у вези обрачуна и исплате дневница за службено путовање у земљи за запослене и лица

која се ангажују за послове везане за организовање зимовања, рекреације, дечјих излета и сл. доноси савет родитеља.

6.3. Одређивање дневнице према трајању службеног путовања у земљи

Члан 96.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Запосленом се исплаћује цела дневница за службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа, а половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

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

6.4. Трошкови превоза на службеном путовању у земљи

Члан 97.

Запосленом се накнађују се трошкови превоза од места рада до места где треба да се изврши службени посао и трошкови превоза за повратак до места рада, у висини стварних трошкова превоза у јавном саобраћају.

Ако због хитности, односно потреба службеног посла запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило, он, по писменом одобрењу овлашћеног лица (у коме су наведени разлози хитности, односно потреба службеног посла), може користити сопствени аутомобил.

6.5. Остали трошкови службеног путовања у земљи

Члан 98.

Остали трошкови који су у вези са службеним послом на службеном путовању (резервација места у превозном средству, превоз пртљага, телефонски разговори и сл.) накнађују се у висини стварних трошкова, према приложеном рачуну.

6.6. Обрачун путних трошкова службеног путовања у земљи

Члан 99.

Трошкови службеног путовања у земљи накнађују се на основу обрачуна путних трошкова, уз који се прилажу одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и исхрану, рачуни за остале трошкове и др.), а који се подноси у року од три дана од дана кад је службено путовање завршено.

7.1. Накнада трошкова за време проведено на службеном путовању у иностранству

Члан 100.

Службено путовање у иностранство јесте путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, службено путовање из једне у другу државу и службено путовање из једног у друго место у страној држави.

7.2. Налог за службено путовање у иностранство

Члан 101.

Директор Установе издаје запосленом налог за службено путовање у иностранство пре него што он пође на службено путовање.

Налог за службено путовање у иностранство садржи име и презиме запосленог који путује, назив државе и место у које се путује, циљ путовања, датум поласка на путовање и датум повратка с путовања, категорију хотела у којима је обезбеђен смештај и напомену о томе да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, врсту превозног средства којим се путује, износ аконтације који може да се исплати, податке о томе ко сноси трошкове службенох путовања и начин обрачуна трошкова путовања.

7.3. Накнада трошкова за време проведено на службеном путовању у иностранству

Члан.102.

Службено путовање у иностранство јесте путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, службено путовање из једне у другу државу и службено путовање из једног у друго место у страној држави.

7.4. Налог за службено путовање у иностранство

Члан 103.

Директор Установе издаје запосленом налог за службено путовање у иностранство пре него што он пође на службено путовање.

Налог за службено путовање у иностранство садржи име и презиме запосленог који путује, назив државе и место у које се путује, циљ путовања, датум поласка на путовање и датум повратка с путовања, категорију хотела у којима је обезбеђен смештај и напомену о томе да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, врсту превозног средства којим се путује, износ аконтације који може да се исплати, податке о томе ко сноси трошкове службенох путовања и начин обрачуна трошкова путовања.

7.5. Исплата аконтације

Члан 104.

На основу налога за службено путовање у иностранство запосленом може да се исплати аконтација у висини процењених трошкова.

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.

7.6. Сви трошкови који се накнађују

Члан 105.

Накнада трошкова за службено путовање у иностранство, врши се под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

7.7. Трошкови смештаја у иностранству

Члан 106.

Запосленом на службеном путовању у иностранство припада дневница под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Изузетно, одлуку о висини, умањењу и другим питањима у вези обрачуна и исплате дневница за службено путовање у Републику Црну Гору за летовање и одмор деце у одмаралишту „Овчар“ у Улцињу доноси Управни одбор Установе,на предлог савета родитеља.

Средства за исплату дневница из става 2. овог члана се обезбеђу из средстава која се остваре по основу учешћа родитеља у трошковима летовања деце и не обезбеђују се у буџету града Чачка.

7.8. Обрачун путних трошкова службеног путовања у иностранство

Члан 107.

Трошкови службеног путовања у иностранство накнађују се на основу обрачуна путних трошкова који се, у року од седам дана од дана кад је службено путовање завршено, подноси са писаним извештајем о службеном путовању који је оверио директор Установе.

Уз обрачун путних трошкова прилажу се одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и доручак, рачуни за остале трошкове и др.).

Ако је у документу о настанку трошкова који се прилаже уз обрачун исказан износ у националној валути у којој није утврђена дневница за ту државу, за обрачун и признавање издатака уз документ се прилаже и писани доказ о курсу националне валуте у односу на валуту у којој је утврђена дневница за ту државу, а ако се писани доказ о курсу националне валуте не приложи уз документ о обрачуну путних трошкова, издаци по том документу се не признају.

8. Право на плату и накнаду трошкова за време рада у иностранству

Члан 108.

Запослени има право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од стране послодавца, у складу са законом.

7. Отпремнина

Члан 109.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију.

Запослени коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протека рока у којем је био нераспоређен у складу са законом, има право на отпремнину.

7.1. Отпремнина због одласка у пензију

Члан 110.

Запослени остварује право на отпремнину у случају престанка радног односа због испуњења услова за остваривање права на пензију у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније.

Под просечном платом из става 1. овог члана сматра се просечна плата која је остварена у последња два месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

7.2. Отпремнина запосленог који је утврђен вишком запослених

Члан 111.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа зато што је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла исплати отпремнину као меру материјалне накнаде и привременог обезбеђења њега и његове породице настале због престанка радног односа и привремене незапослености.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се у висини збира трећине просечне плате запосленог за сваку навршену годину рада код свих послодаваца одређених законом о систему плата у јавном сектору.

За утврђивање отпремнине из става 1. овог члана рачуна се време проведено у радном односу Запослени не може да оствари отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код послодавца у јавном сектору

Корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 109. овог уговора, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 109. овог уговора.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Отпремнина се исплаћује пре престанка радног односа запосленог.

7.3. Отпремнина запосленог коме престаје радни однос услед рационализације и оптимизације

Члан 112.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа услед рационализације и оптимизације послодавца на основу одлуке оснивача да се смањи броја запослених код послодавца или престанак рада послодавца утврди право на отпремнину која се исплаћује из средстава обезбеђених у буџету оснивача.

Висина отпремнине утврђује се одлуком оснивача о рационализацији и оптимизацији најмање у висини из члана 111. овог уговора.

Корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 109. овог уговора, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 108. овог уговора.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Отпремнина се исплаћује у року од 30 дана од дана престанка радног односа, изузев у случају престанка рада ослодавца када се исплаћује до дана престанка радног односа.

Под просечном платом из чл. 111. и 112. овог уговора у складу са законом сматра се просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца пре месеца у којем је утврђен престанак радног односа. Ако запослени није остварио плату у последња три месеца пре престанка радног односа, просечном платом за одређивање висине отпремнине а сматра се основна плата коју би запослени остварио у том периоду увећана за минули рад.

8. Право на плату и накнаду трошкова за време рада у иностранству

Члан 113

Запослени има право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од стране послодавца, у складу са законом.

9.2. Солидарна помоћ

Члан 114.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице- највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице-највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*

3) здравствене рехабилитације запосленог - највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*

4) настанка трајне тешке инвалидности запосленог а највише у висини три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице-највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;*

7) накнаду трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране, изузев хране и пића у случају смрти запосленог према приложеним рачунима а највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.“

7а) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга, изузев хране и пића, према приложеним рачунима а највише до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

8) помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног положаја под условом да су обезбеђена финансијска средства;

9) рођења детета у висини неопорезивог износа прописаног за обрачун зараде.

10) помоћ запосленом приликом уписа детета у први разред основне школе – у висини неопорезивог износа прописаног за обрачун зараде.

10а) помоћ запосленом приликом уписа детета у први разред средње школе – у висини неопорезивог износа прописаног за обрачун зараде.

11) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл), у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, односно од штетника– до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

12) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који погине у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

Дужа болест у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 90 дана непрекидно због спречености за рад услед болести.Тежом болешћу сматра се болест која је као таква третирана прописима из здравственог осигурања.

Чланом породице у смислу овог члана став 1. тачка 1) и став 1.тачка 5) сматрају се: бранчи и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ .

Чланом породице у смислу овог члана став 1.тачка 7а) сматрају се: бранчи и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова погребних услуга остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

У случају да су оба родитеља запослена код послодавца, право из става 1. тачка 9) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца право на солидарну помоћ из става 1.,2),7а),11) остварује један запослени.

Висина помоћи из става 1 тачка 8 на годишњем нивоу, утврђује се за сваког запосленог у висини производа минималне цене рада у складу са законом и просечног месечног фонда од 174 сата.

Запослени једном у току календарске године може да оствари право на солидарну помоћ по сваком од основа утврђених у ставу 1 овог члана, осим солидарне помоћи у случају става 1 тачке 7 и 11 овог члана.

Уз захтев за остваривање солидарне помоћи запослени прилаже доказе о основаности захтева, висини захтева (изводе из матичних књига,оригиналне рачуне , потврде, извештај лекара) и сродству.

10. Јубиларна награда

Члан 115.

Запослени има право на јубиларну награду за навршене године рада оствареног у радном односу:

1) за 10 година рада оствареног у радном односу – једну просечну плату;

2) за 20 година рада оствареног у радном односу – две просечне плате;

3) за 30 година рада оствареног у радном односу – три просечне плате;

4) за 35 година рада оствареног у радном односу – три и по просечне плате;

5) за 40 година рада оствареног у радном односу – три и по просечне плате;

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Право на јубиларну награду стиче се на основу рада оствареног у радном односу.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10,20,30 ,35 и 40 година рада.

Запосленима се исплаћује јубиларна награда у року од 30 дана од дана када запослени стиче право на јубиларну новчану награду у складу са законом.

Члан 116.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог старости до 15 година живота поклон за Нову годину – новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Уговорачи могу да обезбеде запосленом право на регресирање трошкова боравка детета у предшколској установи ,односно код послодавца и регресирање трошкова летовања у одмаралишту „Овчар“ у Улцињу.

Ближе критеријуме, услове и висину регреса утврђују уговорачи актима којима се прописује регресирање трошкова боравка деце у предшколској установи и летовања.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена – 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат у време и на начин прописан за преговоре о утврђивању основице за обрачун плате.

Члан 117.

Установа може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

VIII ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 118.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада код Послодавца, као и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Члан 119.

Запослени одговара за:

1) лакшу повреду обавезе из радног односа прописану законом и овим уговорм

2) тежу повреду обавезе из радног односа прописану законом

3) повреду забране из члана 110-113 Закона о основама система образовања и васпитања.

4) материјалну штету коју нанесе послодавцу, намерно или крајњом непажњом у складу са законом.

Одговорност за кривично дело или прекршај не искључује дисциплинску одговорност.

1. Одговорност запослених за повреде обавезе из радног односа

Члан 120.

Запослени је одговоран за повреде обавезе из радног односа прописане законом и овим уговором.

За повреде обавеза из радног односа изричу се мере прописане законом .

Члан 121.

Повреде обавеза из радног односа могу бити:

1) лакше повреде радне обавезе, утврђене законом и овим уговором;

2) теже повреду радне обавезе прописане законом;

3) повреде забране прописане Законом о основама система образвања и васпитања.

1.1 Лакше повреде обавеза из радног односа

Члан 122.

Лакше повреде из радног односа јесу:

1) неблаговремен долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или недозвољено напуштање посла у току радног времена.учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или учестали ранији одлазак с рада;

2) кршење одредаба закона о забрани пушења у установи

3) несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица;

4) неоправдан изостанак с рада један радни дан;

5) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;

6) неоправдано неодржавање појединих активности и других облика васпитно-образовног рада;

7) неуредно вођење педагошке документације и евиденције;

8) обављање приватног посла за време рада;

9) прикривање материјалне штете;

10) неуљдно или недолично понашање према другим запосленим, родитељима деце корисника, ометање других запослених у раду и др.

11) непоштовање обавезе ношења радне одеће и обуће и опреме у складу са актом о процени ризика;

12) учестала употреба и коришћење мобилног телефона у току рада;

13) повреда правила струке, која није обухваћена неком од тежих повреда обавеза из радног односа предвиђених законом;

14) повреда кодекса понашања запослених која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа.

15) друге лакше повреде обавеза из радног односа утврђене законом и општим актима која нису обухваће неком од повреда (коришћење телефона, понављање лакших повреда радне дисциплине)

16) непоштовање евидентирања дневне евиденције о времену доласка и одласка са посла;

17) неизвршавање или неблаговремено извршавање радних обавеза;

За лакше повреде из става 1. овог члана послодавац може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

1) опомену;

2) умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате.

Послодавац је дужан да омогући запосленом да се изјасни о лакшој повреди обавезе из радног односа пре изрицања мере за лакшу повреду, односно да размотри достављено мишљење синдиката чији је запослени члан.

Изрицање мера за лакше повреде обавезе застарева у року од шест месеци од дана сазнања за учињене повреде, односно у року од годину дана од дана учињене повреде.

2. Удаљавање са рада

Члан 123.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреда обавеза из радног односа из члана 164 тач.1)-4),6),9) и 17) Закона о основама система образовања и повреде забране из члана 110-113 Закона о основама система образовања и васпитања и члана 165 Закона о раду до окончања дисциплинског поступка.

3. Поступак пре престанка радног односа и изрицање других мера

Члан 124.

Директор установе покреће и води дисциплински поступак, доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Члан 125.

Директор може да образује дисциплинску комисију од три члана из реда запослених, да у његово име води дисциплински поступак .

3.1. Усмена расправа

Члан 126.

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа на којој запослени има право да изложи своју одбрану.

Запослени може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писмену одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства запосленог ако за то постоје оправдани разлози, а запослени је на расправу уредно позван.

О покретању дисциплинског поступка и усменој расправи обавештава се репрезентативни синдикат.

Одлука о изреченој мери доставља се репрезентативном синдикату.

3.2. Избор и одмеравање дисциплинске мере

Члан 127.

При избору и одмеравању дисциплинске мере води се рачуна о степену одговорности запосленог, тежини последица повреде дужности и субјективним и објективним околностима под којима је повреда дужности извршена. О томе да ли је запосленом раније већ била изречена дисциплинска мера води се рачуна само ако она није још избрисана из кадровског листа.

На остала питања покретања , вођење и изрицање дисциплинске мере, као и на рокове застарелости и друга питања у вези са дисциплинском одговорношћу примењују се одредбе Закона о основама система образовања и васпитања,Закона о раду и Закона о општем управном поступку.

Члан 128.

Дисциплинска казна изречена коначним решењем уписује се у кадровску евиденцију.

Дисциплинска казна брише се из кадровске евиденције ако запосленом не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду дужности.

4. Материјална одговорност

Члан 129

Запослени је одговоран Послодавцу за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао .

Ако је штету проузроковало више запослених сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују подједнако.

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

Члан 130.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како је надокнађује, утврђује Комисија коју именује директор.

Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмерне трошкове, висина штете може да се одреди у паушалном износу.

Ако запослени одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

Директор и запослени могу да закључе писмени споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

Члан 131.

Запослени се ослобађа одговорности за штету коју је проузроковао извршењем налога претпостављеног, ако је претпостављеном саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

Члан 132.

Директор покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за насталу штету у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Послодавцу.

Пријава из став 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штете и докази да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Решење из става 1. садржи: име и презиме запосленог,послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и докази који указују да је запослени извршио штетну радњу и састав комисије одређене за спровођење поступка.

Члан 133.

Висину штете утврђује Комисија на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако висина штете не може да се утврди у складу са ставом 1. овог члана, утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 134.

Комисија одређена за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога он овласти да донесе решење

којим се запослени обавезује да надокнади штету или ослобађа одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок надокнаде штете.

Члан 135.

Запослени је дужан да по пријему решења, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 136.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 1. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 137.

У оправданим случајевима запослени се може делимично или потпуно ослободити од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађавање од накнаде штете може поднети само запослени који је штету проузроковао.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађавању од накнаде штете цениће се понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Одлуку о делимичном или потпуном ослобађавању запосленог од накнаде штете доноси директор.

Члан 138

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац ће му на његов захтев надокнадити штету по општим начелима одговорности за штету.

О праву запосленог на накнаду из става 1. овог члана и њеној висини одлучује директор.

Ако се директор и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право за накнаду штете захтева пред надлежним судом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 139.

Радни однос запосленог код Послодавца престаје наступањем разлога прописаних законом.

Члан 140.

Радни однос престаје независно од воље запосленог и Послодавца, на основу споразума запосленог и послодавца, отказа од стране запосленог и отказа од стране послодавца у случајевима и под условима прописаним законом и овим уговором и по сили закона.

Члан 141.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Уговором о раду може да се утврди и дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Члан 142.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у складу са Законом о раду, писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду, и да му остави рок од најмање осам дана да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да у упозорењу наведе правни основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ уговора о раду и рок за давање одговора на упозорење. Ово упозорење послодавц доставља и синдикату чији је запослени члан.

2. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 143.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи правни основ образложење и поуку о правном леку.

Начин и поступак достављања решења о отказу уговора о раду, врши се у складу са Законом о раду.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

3. Обавеза исплате плате и накнаде плате

Члан 144.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

4. Заштита од отказа уговора о раду

Члан 145.

За време привремене спречености за рад услед болести , одржавање трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 146.

Послодавац 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.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

5. Отказни рок и новчана накнада

Члан 147.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду, има право на отказни рок од 15 дана.

Уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, може се уговорити и дужи отказни рок али не дужи 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са Послодавцем , да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем почео да тече отказни рок, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

Члан 148.

Запосленом лицу, коме је изречена дисциплинска мера престанка радног односа, радни однос престаје даном коначности решења о изрицању мере.

X ОТКАЗ ЗБОГ ПОТРЕБЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 149.

Запосленом на неодређено време може да престане радни однос ако за то постоји оправдани 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 у јавној служби;

2) ако се услед рационализације и оптимизације рада јавних служби на основу одлуке оснивача утврди обавеза смањења броја запослених у јавној служби или престанак рада јавне службе;

Члан 150.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 147. став 1. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим радним местима да запосли друго лице у року од шест месеца од дана престанка радног односа.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 147 став 1 .тачка 2) овог уговора, послодавац не може да на истим радним местима да запосли друго лице у периоду спровођења рационализације и једну годину након спроведене рационализације.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

1. Програм решавања вишка запослених

Члан 151.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких,

економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана дођи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Програм нарочито садржи:

1) разлоге престанка потребе за радом запослених;

2) укупан број запослених код послодавца;

3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;

5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Критеријуме за утврђивање вишка запослених из програма утврђује послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату у складу са законом, републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Члан 152.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана доноси Управни одбор по претходно прибављеном мишљењу синдиката.

Уколико синдикат не достави мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.`

Уколико Управни одбор не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Мере односно начин решавања вишка запослених из претходног става овог члана су:

- премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме;
- рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме до максималне удаљености до 50 км од места пребивалишта запосленог;
- преквалификација или доквалификација запослених;
- непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;
- исплата отпремнине.

Одлуку о распоређивању запослених доноси директор.

Уколико запослени не прихвати радно место на које је распоређен, престаје му радни однос.

Уколико се запослени не може распоредити у складу са ставом 1. овог члана, доноси се решење којим се утврђује да је запослени, односно постављено лице, остао нераспоређен.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потпуно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно-правног статуса.

Члан 153.

Запослени, за чијим је радом престала потреба, вреднују се у бодовима, и то:

1) радни стаж:

за сваку годину рада у радном односу – 1 бод

2) стручна спрема:

високо образовање на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године).....20 бодова

високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180

ЕСПБ бодова , основне струковне студије, односно студије у трајању до три године или виша школа.....15 бодова.

за четврти степен стручне спреме – 5 бодова;

3) резултати рада:

однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, уредан долазак на посао, однос према другим запосленима, родитељима и деци) – до 3 бода,

узимање учешћа у организовању приредби и других активности – до 3 бода,

доприноси у педагошком и стручном раду (објављени радови, стручни радови) – до 4 бода.

4) имовно стање:

ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – до 3 бода,

ако су укупна примања домаћинста по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова.

5) здравствено стање:

инвалид друге категорије – 5 бодова,

хронични и тешки болесник – 3 бода,

запослени који болују од професионалне болести – до 2 бода.

6) број деце на школовању до 26 година старости:

ако запослени има једно дете на школовању – 1 бод,

ако запослени има двоје деце на школовању – 3 бода,

ако запослени има троје или више деце на школовању – 5 бодова.

Члан 154.

На основу критеријума из претходног члана овог уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу стручне спреме, радног стажа,резултата рада, односно социјалног статуса и то наведеним редоследом.

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

1) запосленој жени за време трудноће или са дететом до две године старости,

3) самохраном родитељу (детету коме други родитељ није жив),запосленом чије дете има тешки инвалидитет,

4) ако оба брачна друга раде у истој Установи једном од брачних другова може престати радни однос

5) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог због привремене спречености за рад, трудноће, породиљског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 155.

Директор не може, у случају отказа запосленог за чијим је радом престала потреба, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа. Ако пре истека рока од три месеца настане потреба за обављањем истих послова, предност за заснивање радног односа има запослени коме је престао радни однос.

XII ПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 156

Директор решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима запосленог у складу са законом и колективним уговором.

Директор је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа у року од 15 дана од дана подношења захтева , ако се право запосленог остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 157.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Управном одбору, у року од 15 дана од дана достављања решења директора.

Управни одбор дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Управни одбор решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблаговремена, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

Управни одбор ће решењем одбити жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а жалба неоснована.

Ако Управни одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако Управни одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

XIII МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 158.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним Законом о мирном решавању радних спорова

1. Колективни радни спор

Члан 159.

Колективним радним спором, у смислу закона и овог Колективног уговора, сматра се спор поводом:

1) закључивања, измена и допуна, примене овог Колективног уговора,

2) остваривање права на синдикално организовање,

3) остваривање права на штрајк,

4) остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

2. Индивидуални радни спорови

Члан 160.

Индивидуалним радним спором, у складу са законом, сматра се спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду и уговарања и исплате минималне зараде (у даљем тексту: индивидуални спор).

Индивидуалним спором сматра се и спор поводом појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду - накнада трошкова за исхрану у току рада, накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, исплата јубиларне награде, исплата регреса за коришћење годишњег одмора.

Страном у индивидуалном спору, у смислу овог закона, сматра се запослени и послодавац (у даљем тексту: страна у спору).

Члан 161.

Индивидуални спор може да се решава пред миритељем арбитром, у складу са законом, ако је спор поводом:

1) отказа уговора о раду;

2) радног времена;

3) остваривања права на годишњи одмор;

4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом;

5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;

6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом;

7) дискриминације и злостављања на раду.”

Страном у индивидуалном спору, у смислу закона, сматра се запослени и послодавац, осим у случају из става 1. тачка 7) овог члана, где се стране у спору одређују у складу са законом.

Ако међу странама у индивидуалном спору тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа суд ће застати са поступком.

Стране у спору дужне су да суд обавесте о покретању поступка у складу са овим законом.

XIV. ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 162.

Запослени у Установи имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором, под условом да се обезбеди минимум процеса рада којим се

обезбеђује сигурност корисника услуга, имовине и запослених.

Минимум процеса рада, у смислу става 1. овог члана, утврђује оснивач, при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља деце и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката.

При утврђивању минимума процеса рада у смислу става 2. овог члана, оснивач је обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката.

Минимумом процеса рада у Установи мора се обезбедити чување, нега и исхрана деце. За време штрајка све врсте и облици васпитно-образовног рада не морају се изводити.

У време штајка сви запослени морају бити обухваћени минималним процесом рада.

Запослени у Установи су у обавези да одлуку о ступању у штрајк доставе директору и оснивачу најкасније десет дана пре почетка штрајка са одлуком о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 163.

Синдикат може организовати штрајк ради заштите професионалних и економских интереса запослених по основу рада.

Штрајкачки одбор, послодавац и оснивач су у обавези да у периоду од најаве штрајка до дана одређеног за почетак штрајка, понуде предлог за решавање спора и да са тим предлогом упознају запослене који су најавили штрајк, као и јавност.

Члан 164.

Штрајкачки одбор је дужан да за време штрајка сарађује са послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада. Запослени који обављају послове минималног процеса рада дужни су да за време штрајка извршавају налоге послодавца.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви синдиката, време почетка штрајка и место одржавања штрајка и именује штрајкачки одбор који је надлежан за спровођење штрајка.

Одлука о ступању у штрајк се доставља послодавцу, оснивачу и вишим органима синдиката најдоцније десет дана пре почетка штрајка, достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 165.

Организовање штрајка у складу са Законом и овим Уговором не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа у складу са Законом о штрајку.

Члан 166.

Запослени и послодавац могу споразумно решавати спорна питања.

Запослени и послодавац могу спорна питања да изнесу пред арбитра.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора. Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања. За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос. Ако арбитар у року предвиђеном за доношење одлука, не донесе одлуку, решења о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује директора и запосленог.

Члан 167.

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

XV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 168.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања. Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова. Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката надлежног органа.

Члан 169.

Запослени приступа Синдикату потписивањем приступнице.

Установа је дужна да запосленом, који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 170.

Синдикат је дужан да Послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 171

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката. Представник репрезентативног синдиката присуствује седницама органа управљања без права одлучивања.

Послодавац је дужан да позива представника синдиката да присуствује седницама органа управљања.

Члан 172.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се 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.

Члан 173.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама управног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

Ставове репрезентативног синдиката, достављене пре или на самој седници, управни одбор дужан је да размотри пре доношења одлуке, да о њима заузме став и о томе их писано извести.

Члан 174.

Послодавац је дужан да на захтев синдиката обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

1) о пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;

2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;

3) о исплаћеним просечним платама;

4) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;

5) о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

Члан 175.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката, и то:

1) коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката;

2) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);

3) одбијање износа синдикалне чланарине од плате запосленог и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом синдиката, и друге уплате на рачун синдиката;

4) израду завршног рачуна синдикалне организације;

5) да врши обраду података о уплати синдикалне чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

Послодавац обезбеђује употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл., у складу са могућностима.

Члан 176.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да се не омета редован рад и функционисање установе и да се не ремети прописана радна дисциплина.

Члан 177.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (премештај на друге мање плаћене послове,премештај у другу организациону целину, премештај на рад у друго место рада, премештај на рад код другог послодавца, проглашавање вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови

органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

Члан 178.

Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених у складу са законом, као и да обезбеди приступ представницима синдиката свим радним местима и документима, а у циљу заштите права запослених утврђених законом, колективним уговором и уговором о раду.

Члан 179.

Директор је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Директор је дужан да:

1) размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

2) обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама органа управљања на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 180.

Директор обезбеђује организацији синдиката која окупља запослене следеће услове за његово деловање:

1) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање делатности;

2) техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима за обављање активности синдиката сходно захтеву и могућностима Установе (одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,

3) право на коришћење телефона, телефакса,

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

Члан 181.

Председнику синдиката код послодавца у који је учлањено више од 50 запослених месечна плата се увећава за 20% без обзира на број синдиката код послодавца.

Представник организације синдиката има право за обављање синдикалне функције сразмерно утврђени број плаћених часова месечно за обављање његових функција, и то најмање 40 плаћених часова рада месечно, ако је синдикат репрезентативан.

У време преговора о закључењу и променама Колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора, имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Ако колективни уговор није закључен, председник органа синдиката и члан органа синдиката имају право на 50 % плаћених часова из става 4. овог члана.

Члан 182.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организација синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради оспособљавања на течајевима и семинарима.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

Синдикални представник, који је одређен да заступа запосленог у радном спору са Установом пред арбитром или судом, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује са рада има право на накнаду зараде која се не може утврдити у већем износу од његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 183.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештења организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена, и да достављају запосленима информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији вршења синдикалних активности.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 184.

Запослени у Предшколској установи образују Савет запослених. Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених на начин и под условима утврђених Законом и другим питањима у складу са законом и Пословником о раду савета.

XVI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 185.

Стране потписнице се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања

За праћење примене и давање мишљења о примени овог уговора надлежна је Комисија за праћење примене Колективног уговора

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

Комисија свој рад уређује пословником.

XVII. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 186.

Свака од уговорних страна може покренути иницијативу за измене и допуне Уговора.

Уговорне стране су дужне да се у року од 15 дана од дана пријема иницијативе за измену и допуну уговора изјасне о иницијативи, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема иницијативе.

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

1. ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење,

2. због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа,

3. ако уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се по поступку прописаном за његово закључивање.

XVIII. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 187.

Овај Колективни уговор може престати споразумом уговорних страна или отказом једне уговорне стране.

У случају отказа, овај Уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Доношење прописа о накнади трошкова, отпремнини и другим примањима

Члан 188.

Одредбе овог уговора о накнади трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз), за време које је провео на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и отпремнини запосленом коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протека рока у којем је био нераспоређен у складу са законом и при одласку у пензију, чланови 91-110 примењују се до доношења закона којим ће се уредити накнада трошкова , отпремнина и других примања, услови за остваривање права на накнаду трошкова, отпремнину , топли оброк и регрес, њихова висина и начин на који се остварују, као и право на друге накнаде трошкова који произлазе из специфичности равноправног положаја запосленог и друга примања. Запослени који су стекли право на солидарну помоћ по основу члана 114. став 1.тачка 10а) и члана 114. Став 1.тачка 13) за 2021. годину остварују право на исплату исте уколико су обезбеђена финансијска средства.

Одредбе члана 115. став 1.тачка 5) овог уговора примењују се почев од остваривања права у 2022. години.

Члан 189.

Одредбе уговора које се односе на вредновање радне успешности, рационализацију и оптимизацију и отказ запосленом услед рационализације и оптимизације по одлуци оснивача , напредовање и право на увећање коефицијента по основу напредовања, отказ због неостваривања очекиване радне успешности примењују се почев од усвајања Закона о ситему плата запосленх у јавном сектору.

Одредбе уговора које се односе на отпремнину запосленог коме престаје радни однос услед услед рационализације и оптимизације примењују се до усвајања Закона о ситему плата запосленх у јавном сектору.

Одредбе овог уговора које се односе на платне групе, платне разреде и напредовање запослених примењују се након доношења акта Владе о сврставању радних места запослених у платне групе и платне разреде и одређивању почетног коефицијента.

Члан 190.

Основица за обрачун и исплату плата утврдиће се у складу са законом и овим уговором почев од припреме и доношења Одлуке о буџету града за наредну годину годину у складу са законом и овим уговором.

Одредбе уговора које се односе на увећање плате по основу додатног оптерећења на раду и увећања плата васпитачу примењују се почев од усвајања Закона о ситему плата запосленх у јавном сектору.

Одредбе члана 115. став 1.тачка 5) овог уговора примењују се почев од остваривања права у 2022. години.

Члан 191.

Колективни уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 192.

Овај Колективни уговор биће објављен у „Службеном листу града Чачка" и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

ПОТПИСНИЦИ:
Колективног уговора

1. ЗА ОСНИВАЧА:
Милун Тодоровић, с.р.

2. ЗА САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ:
Маријана Шен, с.р.

3. ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ:
Вера Јовановић, с.р.

САДРЖАЈ

349. Одлука о условима и начину реализације Програма локалног економског развоја за 2021. годину 2335

350. Програм о изменама Програма коришћења средстава буџетског фонда за заштиту животне средине града Чачка за 2021. годину 2342

351. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Програма пословања ЈКП „Комуналац“ Чачак за 2021. годину 2345

352. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Програма пословања ЈКП „Чачак“ Чачак за 2021. годину 2345

353. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Програма буџетске помоћи ЈКП „Чачак“ Чачак за 2021. годину 2345

354. Одлука о давању сагласности на Одлуку Надзорног одбора ЈКП „Чачак“ Чачак број 5395/1 од 22. септембра 2021. године 2345

355. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Програма пословања ЈКП „Моравац“ Мрчајевци за 2021. годину 2346

356. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Програма пословања ЈКП „Градско зеленило“ Чачак за 2021. годину 2346

357. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Програма коришћења буџетске помоћи ЈКП „Градско зеленило“ Чачак за 2021. годину 2346

358. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Програма одржавања јавних зелених површина у граду Чачку за 2021. годину 2347

359. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Програма пословања ЈП „Градац“ Чачак за 2021. годину 2347

360. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Програма коришћења буџетске помоћи ЈП „Градац“ Чачак за 2021. годину 2347

361. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Годишњег програма пословања и Плана рада „Градске стамбене агенције“ Чачак за 2021. годину 2348

362. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Програма рада ЈУ „Туристичка организација Чачка“ за 2021. годину 2348

363. Одлука о давању сагласности на измене и допуне Плана и Програма рада д.о.о. „Научно технолошки парк“ Чачак за 2021. годину 2348

364. Одлука о давању сагласности на измене Програма рада и Финансијског плана Установе за физичку културу Спорстки центар „Младост“ Чачак за 2021. годину 2349

365. Одлука о давању сагласности на Годишњи план рада Предшколске установе „Моје детињство“ Чачак за радну 2021/2022. годину 2349

366. Одлука о измени Одлуке о коефицијентима за обрачун и исплату плата изабраних лица и накнадама за рад у органима града 2349

367. Одлука о изради Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша 2350

368. Одлука о награђивању противградних стрелаца са територије града Чачка у 2021. години 2353

369. Решење о размени к.п. бр. 4963/9 за к.п. бр. 4962/2 обе у КО Чачак 2353

370. Решење о прибављању у јавну својину и давању на коришћење пословног простора на к.п. бр. 802 КО Чачак Апотекарској установи Чачак 2354

371. Решење о разрешењу односно именовању председника Управног одбора Установе „Међопштински историјски архив“ за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани 2355

372. Решење о разрешењу односно именовању председника Управног одбора Центра за социјални рад града Чачка 2355

373. Решење о именовању Управног одбора Предшколске установе „Моје детињство“ Чачак 2356

374. Решење о именовању Школског одбора Прехрамбено угоститељске школе у Чачку 2356

375. Решење о разрешењу односно именовању три члана Школског одбора Медицинске школе у Чачку ...2357

376. Решење о разрешењу односно именовању два члана Школског одбора Гимназије у Чачку 2357

377. Решење о разрешењу односно именовању пет чланова Школског одбора Машинско-саобраћајне школе у Чачку 2358

378. Решење о разрешењу односно именовању једног члана Школског одбора Економске школе у Чачку .2358

379. Решење о разрешењу односно именовању једног члана Школског одбора Техничке школе у Чачку ...2358

380. Решење о разрешењу односно именовању три члана Школског одбора ОШ „Владислав Петковић Дис“ Заблаће 2359

381. Решење о разрешењу односно именовању једног члана Шкослког одбора ОШ „Ратко Митровић“ Чачак 2359

382. Решење о отуђењу кат. парцеле бр. 1463/1 КО Чачак 2359

383. Решење о отуђењу кат. парцеле бр. 1463/11 КО Чачак 2361

384. Решење Градоначелника о употреби средстава текуће буџетске резерве 2363

385. Решење Градоначелника о употреби средстава текуће буџетске резерве 2363

386. Решење Градоначелника о употреби средстава текуће буџетске резерве 2364

387. Решење Градоначелника о употреби средстава текуће буџетске резерве 2364

388. Решење Градоначелника о употреби средстава текуће буџетске резерве 2365

389. Решење Градоначелника о употреби средстава текуће буџетске резерве 2365

390. Решење Градоначелника о употреби средстава текуће буџетске резерве 2366

391. Решење Градоначелника о употреби средстава текуће буџетске резерве 2366

392. Решење о приступању стратешкој процени утицаја на животну средину Плана детаљне регулације система за пречишћавање отпадних вода са постројењем за потребе насеља Трнавска Балуга и Виљуша ..2367

393. Колективни уговор за запослене у Предшколској установи „Моје детињство“ Чачак 2369

394. Колективни уговор за запослене у Предшколској установи „Радост“ Чачак 2401

ИЗДАВАЧ: Скупштина града Чачка, **АДМИНИСТРАЦИЈА**: Стручна служба Скупштине. Адреса е-поште: strucniposlovi@cacak.org.rs, **ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК**: Владимир Романдић, 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