



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ГРАДА ЗАЈЕЧАРА

ГОДИНА XIV

БРОЈ 47

29. ЈУН 2021.

На основу члана 46. став 1. тачка 1. и става 4. Закона о локалним изборима ("Сл. гласник РС", бр. 129/2007, 34/2010 - одлука УС, 54/2011, 12/2020, 16/2020 - аутентично тумачење и 68/2020), Скупштина града Зајечара на седници одржаној 29.06.2021. године, донела је

## РЕШЕЊЕ

### О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА ЗАЈЕЧАРА

**ПРЕСТАЈЕ** мандат одборнику Скупштине града Зајечара, и то:

1. **Душану Бастаћу**, због подношења писане оставке

### Образложење

Одборник Скупштине града Зајечара Душан Бастаћ поднео је писану оставку на ту функцију дана 23. јуна 2021. године, која је оверена од стране Јавног бележника у Зајечару, број УОП – II:4674-2021 од 23.06.2021. године

Чланом 46. став 1. тачка 1. Закона о локалним изборима, прописано је да одборнику престаје мандат пре истека времена на које је изабран подношењем оставке, ставом 4. истог члана овог закона, прописано је, између осталог, да је о оставци коју је одборник поднео између две седнице, скупштина дужна да одлучи на првој наредној седници.

У складу са напред наведеним, Скупштина града Зајечара је на 3. седници одржаној дана 29.06.2021. године утврдила да је Душану Бастаћу престао мандат одборника Скупштине града Зајечара, због подношења писане оставке.

**Упутство о правном средству:** Против овог Решења може се изјавити жалба Управном суду у року од 48 часова од дана доношења.

Ово Решење доставити именованом, Градској изборној комисији града Зајечара и архиви Скупштине града и објавити у Службеном листу града Зајечара.

I број:02-145/2021

У Зајечару, 29.06.2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**

Стефан Занков, с.р.

На основу члана 56. став 6. Закона о локалним изборима ("Сл. гласник РС", бр. 129/2007, 34/2010 - одлука УС, 54/2011, 12/2020, 16/2020 - аутентично тумачење и 68/2020), Скупштина града Зајечара, на основу Извештаја Верификационог одбора о избору одборника, на седници одржаној 29. јуна 2021. године, донела је

## **РЕШЕЊЕ**

### **О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПОТВРЂУЈЕ СЕ** мандат одборницима Скупштине града Зајечара, и то:

1. Небојши Ркуловићу
2. Дарку Антићу

### **Образложење**

Чланом 48. став 5. Закона о локалним изборима, прописано је да мандат новог одборника траје до истека мандата одборника коме је престао мандат.

У члану 56. став 6. Закона о локалним изборима, прописано је да када скупштина после конституисања одлучује о потврђивању мандата нових одборника, у гласању, поред одборника, могу учествовати и кандидати којима су мандати додељени у складу са чланом 48. овог закона и који имају уверење изборне комисије јединице локалне самоуправе да су изабрани.

У складу са напред наведеним, Скупштина града Зајечара је донела Решење о потврђивању мандата одборника Скупштине града Зајечара за које је Верификациони одбор утврдио да су им уверења о избору, које је издала Градска изборна комисија града Зајечара, у сагласности са Извештајем Градске изборне комисије о додели мандата одборника по престанку мандата одборницима Скупштине града Зајечара пре истека времена на које су изабрани.

**Упутство о правном средству:** Против овог Решења може се изјавити жалба Управном суду у року од 48 часова од дана доношења.

Ово Решење доставити именованима и архиви Скупштине града и објавити у Службеном листу града Зајечара.

I број: 02-146/2021  
У Зајечару, 29.06.2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков, с.р.

На основу чланова 2. и 4. Закона о комуналним делатностима ("Сл. гласник РС" бр. 88/11, 104/16 и 95/18), члана 21. став 1. Закона о јавној својини ("Сл. гласник РС", бр. 72/11, 88/13, 105/14, 104/16 - др.закон, 108/16, 113/17, 95/18 и 153/20), члана 19. Одлуке о надлежностима у поступку прибављања и располагања стварима у јавној својини града Зајечара („Сл лист града Зајечара“ бр. 16/14) и члана 40. тач. 37. Статута града Зајечара ("Сл. лист града Зајечара", бр. 4/19), Скупштина града Зајечара је, на седници одржаној 29.06. 2021. године, донела

## РЕШЕЊЕ

**о поверавању ЈАВНЕ ГАРАЖЕ у улици Булевар Др. Зорана Ћинђића у Зајечару, Јавном комуналном предузећу "Паркирање, пројектовање и надзор" Зајечар**

### I

**ПОВЕРАВА СЕ** право коришћења, управљања и одржавања ЈАВНЕ ГАРАЖЕ на кп. бр. 8931/11 КО Зајечар, у улици Булевар Др. Зорана Ћинђића у Зајечару, која је у јавној својини Града Зајечара према листу непокретности бр. 19250 КО Зајечар, Јавном комуналном предузећу "Паркирање, пројектовање и надзор" Зајечар, на неодређено време, без накнаде, ради обављања делатности за коју је основано.

### II

Јавно комунално предузеће "Паркирање, пројектовање и надзор" Зајечар има право да поверено средство у јавној својини града Зајечара из претходне тачке овог Решења користи ради обављања послова из своје редовне делатности, као делатности од општег интереса, у складу са Оснивачким актом, као и да њиме управља у смислу одржавања, обнављања и унапређивања, уз извршавање законских и других обавеза.

### III

На основу овог Решења биће закључен Уговор између Града Зајечара и Јавног комуналног предузећа "Паркирање, пројектовање и надзор" Зајечар, којим ће бити ближе регулисана међусобна права и обавезе

### IV

Ступањем на снагу овог Решења престаје да важи Решење о начину коришћења јавне гараже у ул. Булевар Др. Зорана Ћинђића у Зајечару, које је донела Скупштина града Зајечара, под I бр. 02-66/2019 од 08. маја 2019. године („Сл. лист града Зајечара“ бр.12/2019).

### V

Решење објавити у "Службеном листу града Зајечара".

I бр. 02-147/2021  
у Зајечару, 29.06.2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков, с.р.

На основу члана 3. став 7. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- одлука УС, 113/17 и 95/18- аутентично тумачење) и члана 40. тачка 10. Статута Града Зајечара ("Сл. лист града Зајечара", број 4/19), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној 29.06.2021. године, донела је

## **РЕШЕЊЕ**

**о давању сагласности на Правилник о раду Јавног комуналног предузећа  
„ВОДОВОД” Зајечар**

### **I**

Даје се сагласност на Правилник о раду Јавног комуналног предузећа „Водовод” Зајечар, који је усвојио Надзорни одбор Јавног комуналног предузећа „Водовод” Зајечар, на седници одржаној 01.06.2021. године.

### **II**

Правилник о раду Јавног комуналног предузећа „Водовод” Зајечар и Одлука о усвајању, саставни су део овог Решења.

### **III**

Решење објавити у "Службеном листу Града Зајечара".

I број: 02-148/2021  
У Зајечару, 29.06.2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков, с.р.

ЈКП "ВОДОВОД" ЗАЈЕЧАР  
Број: 1803/2  
01.06.2021 год.  
ЗАЈЕЧАР

На основу члана 35 Статута ЈКП "Водовод" Зајечар, Надзорни одбор предузећа, на редовној седници одржаној дана 01.06.2021. године, донео је следећу

### ОДЛУКУ

- I. Усваја се Правилник о раду Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Зајечар.



**ПРЕДСЕДНИК НАДЗОРНОГ ОДБОРА**  
Драган Минић, дипл.инж.елект.

**ЈКП „ВОДОВОД“ ЗАЈЕЧАР**  
Бул. др Зорана Ђинђића 5  
Број: 1803/2  
Датум, 01.06.2021 године  
ЗАЈЕЧАР



## **ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ВОДОВОД“ ЗАЈЕЧАР**

**Јун, 2021. године**



На основу члана 3. став 2. тачка 3) и став 7. Закона о раду („Службени Гласник“ РС, бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017 и 95/2018 аутентично тумачење), и члана 35 Статута ЈКП „Водовод“ Зајечар, Надзорни одбор ЈКП „Водовод“ Зајечар на седници одржаној дана 01.06.2021. године, доноси

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ВОДОВОД“ ЗАЈЕЧАР**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, уређују се права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из области рада и радних односа.

#### Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и других прописа.

#### Члан 3.

Запослени, у смислу овог Правилника, је физичко лице које је у складу са Законом засновало радни однос код послодавца. Запослени остварује основна права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, овим Правилником и уговором о раду.

Овај Правилник је обавезан за послодавца и све запослене у предузећу.

#### Члан 4.

Овим Правилником, уговор о раду и друга општа акта послодавца из области рада и радних односа не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом и осталим прописима.

Овим Правилником и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада, од законских права и услова, ако то није у супротности са Законом о раду.

### **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### ***Начин заснивања радног односа***

#### Члан 5.

Поред услова предвиђених Законом, лице које заснива радни однос мора да испуњава и посебне услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља или старца, под условима предвиђеним Законом.

Особе са инвалидитетом заснивају радни однос у складу са Законом.

#### Члан 6.

Одлуку о потреби заснивања радног односа за одређене послове доноси послодавац, односно директор.

У одређеним случајевима, слободно радно место може се огласити у средствима јавног информисања.

Одлука садржи број потребних радника, услове које кандидати треба да испуњавају, начин оглашавања потребе, као и рок за пријављивање кандидата.



Члан 7.

Одлуку из става 1. претходног члана овог Правилника, као и пријаву слободног радног места, директор доставља организацији надлежној за послове запошљавања, уколико се одлучи да заснује радни однос посредством надлежне организације за послове запошљавања.

Члан 8.

Оглас за попуњу слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Оглас из претходног става објављује се на огласној табли предузећа, а може и у средствима јавног информисања.

Члан 9.

Пријаве на оглас кандидати подносе послодавцу у року од 8 дана од дана објављивања огласа на огласној табли предузећа.

Избор између пријављених кандидата који испуњавају услове огласа врши директор.

Директор је дужан, у року од 15 дана од истека рока за подношење пријава, да обавести учеснике огласа о резултатима избора.

Члан 10.

Изабрани кандидат заснива радни однос закључивањем Уговора о раду са послодавцем, након чега је послодавац дужан да истог пријави организацијама обавезног социјалног осигурања, у складу са Законом, а пре ступања запосленог на рад.

Уговором о раду прецизира се дан почетка рада, од када запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа.

#### **Уговор о раду**

Члан 11.

Радни однос заснива се Уговором о раду чији су обавезни елементи прописани Законом осим: елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања, рокова за исплату зараде и радном времену – који се утврђује овим Уговором.

Уговор о раду закључују послодавац и запослени у писаној форми пре ступања запосленог на рад.

Члан 12.

Поред радних обавеза прописаних Законом, обавеза запосленог код послодавца је и да:

- послове на које је распоређен извршава уредно, савесно, благовремено и квалитетно,
- поштује радну дисциплину прописану овим уговором,
- чува имовину послодавца и да са њом поступа са пажњом доброг домаћина,
- послове на које је распоређен обавља на ( у ) месту и у времену које је утврђено уговором о раду и овим Уговором,
- послове врши у складу са правилима струке,
- се придржава мере безбедности и заштите здравља као и мера противпожарне заштите,
- рационално користи радно време и средства за рад,
- извршава одлуке и налоге органа послодавца и непосредних руководиоца, у складу са Законом о раду и Законом о безбедности и здрављу на раду
- у случају непредвиђеног одсуства са рада одмах или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености за рад, о разлогу обавестити свог непосредног руководиоца, а по повратку на рад оправда изостанак,
- при извршавању послова користи прописана заштитна средства,
- придржава се мера заштите на раду и одазива се на позив за обучавање и проверу знања из области заштите на раду ППЗ, као и да се одазове на обавезне лекарске прегледе,
- придржава се мера ППЗ, заштите од експлозије и лично учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица,
- коректно се односи према пословним партнерима, корисницима услуга и осталим запосленим код послодавца,
- пријављује надлежним органима послодавца промену адресе пребивалишта, најкасније у року од 8 дана од дана промене,
- води бригу о повереним средствима рада и одржава исте у исправном стању.

**Пробни рад**

## Члан 13.

Директор може за одређене послове, ако је то предвиђено као услов за заснивање радног односа, да уговори пробни рад, у складу са законом.

## Члан 14.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада, који је неопходан да запослени упозна послове за које је засновао радни однос и искаже своје радне и стручне способности за рад на тим пословима.

Обављање послова за време пробног рада прати непосредни руководиоца или комисија коју образује директор, а на основу чијег мишљења, утврђује да ли запослени наставља да ради код послодавца или му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Пробни рад не може трајати дуже од 6 месеци.

**Радни однос на одређено време**

## Члан 15.

Радни однос на одређено време, са прекидима или без прекида, не може трајати дуже од 24 месеца. Под прекидима се не сматра прекид рада краћи од 30 дана.

Услови за заснивање радног односа на одређено време прописан је Законом.

**Радни однос са непуним радним временом**

## Члан 16.

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

Правилником о организацији и систематизацији утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није Законом или овим Уговором другачије одређено.

## Члан 17.

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

**Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца**

## Члан 18.

Радни однос се може засновати и за обављање послова ван просторија послодавца, у складу са Законом.

**Приправници**

## Члан 19.

Заснивање радног односа у својству приправника врши се потписивањем Уговора о раду између приправника и директора којим се, између осталог, утврђује дужина трајања приправничког стажа, да ли се заснива радни однос на одређено или неодређено време, начин обучавања, постојање обавезе полагања приправничког испита и начин полагања, као и статус запосленог после положеног, односно неположеног стручног испита.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

- за приправнике са завршеном високом школом ..... до 12 месеци,
- за приправнике са завршеном вишом школом ..... до 9 месеци,
- за приправнике са завршеном средњом школом ..... до 6 месеци.

Након истека приправничког стажа, под условом да је у Уговору о раду предвиђена обавеза полагања приправничког испита, приправник полаже испит пред Комисијом од 3 члана, коју сачињавају

лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и приправник.

Приправник је дужан да пријаву за полагање приправничког испита, поднесе директору, најмање 15 дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да није положио.

Именовање Комисије из става 2. овог члана је у надлежности директора.

#### Члан 20.

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

Писмени део испита састоји се од обраде теме из области послова за које се приправник обучавао и стручно оспособљавао за самостални рад.

На усменом делу испита врши се провера знања и оспособљености приправника. При провери знања и оспособљености, Комисија има дужност да оцени са колико је успеха приправник савладао програм обуке и колико се обучио и оспособио за самостално обављање послова конкретног радног места.

На основу резултата показаних на испиту, Комисија доноси оцену „положио“ или „није положио“.

У току стручног испита води се записник.

Приправнику који положи приправнички испит, издаје се Уверење о положеном испиту.

Уверење из претходног става садржи: назив послова за које се приправник оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао испит, оцену, има чланова Комисије за полагање испита, степен и врста њихове стручне спреме као и потпис послодавца.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

#### Члан 21.

Приправник који је засновао радни однос на одређено време може да након истека приправничког стажа остане у радном односу, односно да закључи Уговор о раду на неодређено време, под условом да је у току приправничког стажа постизао добре резултате и да је реч о неопходном стручном кадру, о чему одлуку доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

#### Члан 22.

За време трајања приправничког стажа приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Приправник је дужан да се, у току рада код послодавца, у свему придржава одредаба позитивних прописа, овог уговора, уговора о раду и других општих аката послодавца.

### III РАДНО ВРЕМЕ

#### *Пуно радно време*

#### Члан 23.

Пуно радно време код послодавца износи 40 часова недељно, у складу са Законом.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправник да се одазове на позив послодавца ако се укаже таква потреба. За време приправности запослени се не налази на месту где се његови послови обављају.

За време приправности, када није било радног ангажовања, за сваких 24 сата пасивног дежурства, запосленом се евидентира један сат редовног радног времена. За сваких 8 сати по овом основу запослени има право на један слободан дан.

У смислу претходног става овог члана запослени има право на накнаду трошкова превоза за један радни дан у висини утврђеној чланом 72 став 1 тачка 1 овог Уговора.

Време у коме је запослени у време приправности радно ангажован, сматра се радним временом које се вреднује као прековремени рад.

#### Члан 24.

Радна недеља, по правилу, траје пет (5) радних дана, с тим што послодавац распоред радног времена у оквиру радне недеље може да утврди и на други начин, а за поједине запослене, због природе посла који обављају може да уведе и прераспodelу радног времена.

Одлуку о утврђивању радног времена доноси послодавац, а евиденцију присутности на послу на дневном, односно месечном нивоу воде и оверавају руководиоци служби, односно запослени овлашћени Правилником о систематизацији радних места у предузећу.

## Члан 25.

Ако се код послодавца рад на појединим пословима обавља у сменама, ноћу, или ако то природа посла или организација рада захтева, послодавац може радну недељу организовати и на други начин, у складу са одлуком коју доноси директор предузећа.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада.

**Непуно радно време**

## Члан 26.

Правилником о организацији и систематизацији могу се утврдити поједини послови на којима се рад организује у трајању краћем од пуног радног времена (непуно радно време) уколико, због организације рада, карактера и обима послова, не постоји потреба да се ради пуно радно време.

**Скраћено радно време**

## Члан 27.

За послове за које се, мерењима услова рада (обуке, вибрација, висока или ниска температура, прашина, зрачење, испарења и др.), од стране надлежних стручних служби утврди одступање од нормални величина, утврђује се скраћено радно време, сразмерно штетном дејству услова рада, у зависности од организације и технологије рада.

Увођењу скраћеног радног времена за одређене послове, претходи обавезна стручна анализа.

Послови из става 1. овог члана утврђују се Колективним уговором о заштити на раду.

Послодавац може да уведе радно време краће од пуног радног времена, а највише 10 часова недељно.

Скраћено радно време у погледу остваривања права запослених сматра се пуним радним временом.

**Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)**

## Члан 28.

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе под условима и у случајевима утврђеним Законом и овим Уговором, ако природа посла, организација и режим рада то захтевају, а није извршена годишња прерасподела радног времена.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно, по запосленом.

Уколико прековремени рад траје дуже од 2 часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући паузу од 45 минута, која се урачунава у пуно радно време.

Труднице и запослени млађи од 18 година, не могу радити дуже од пуног радног времена као и запослени коме би, по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, такав рад могао да погорша здравствено стање.

Запослени родитељ са дететом до три (3) године живота, самохрани родитељ са дететом предшколског узраста или са дететом које има тежак инвалидитет и запослени који има дете са психофизичким сметњама у развоју могу радити дуже од пуног радног времена, само на основу њихове писмене сагласности.

## Члан 29.

Решење о раду дужем од пуног радног времена, доноси директор или лице које он овласти, у складу са Законом.

Налог запосленом да утврди дуже од пуног радног времена, даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица, сем у хитним случајевима када се даје усмени налог, с тим да се исти, у року од 3 (три) дана, потврди решењем.

Запослени може да ради прековремено највише 4 (четири) часа дневно, односно 8 (осам) часова недељно.

**Прерасподела радног времена**

## Члан 30.

Када то организација посла, природа делатности, боље и рационалније коришћење средстава рада, извршење одређених послова у утврђеним роковима и други разлози захтевају, пуно радно време може да се прерасподели тако да у одређеном временском периоду радно време траје дуже од 8 часова дневно, а у одређеном временском периоду краће, с тим да се може уговорити највише 9 (девет) месеци у току календарске године у просеку не буде дужи од пуног радног времена.

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

Одлуку о прерасподели радног времена донеси директор или од њега овлашћени запослени, у складу са законом.

О прерасподели радног времена послодавац је дужан да информисе запослене и да достави решење сваком запосленом појединачно, како би запослени могли да остваре своја права по овом основу.

Послодавац је дужан да о извршеној прерасподели радног времена води посебну евиденцију.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

За обављени рад у прерасподели радног времена запослени има право на слободне дане.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленима млађим од 18 година живота.

Запосленима који раде скраћено радно време у смислу закона и овог уговора, запослениј жени за време трудноће и родитељу са дететом млађим од 3 (три) године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености може се извршити прерасподела радног времена само уз писмену сагласност запосленог.

## Члан 31.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

**Ноћни рад**

## Члан 32.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 06 часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз његову писмену сагласност.

**IV ОДМОР И ОДСУСТВА СА РАДА****Одмори у току рада**

## Члан 33.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и на крају радног времена, право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно.

Запослени који ради дуже од 4 (четири) часа, а краће од 6 (шест) часова дневно (непуно радно време) има право на одмор у току дневног рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 (десет) часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

На одмор у току дневног рада нема право запослени који ради краће од 4 (четири) часа дневно.

Одмор у току рада из става 1 и 2 овог члана, урачунава се у пуно радно време.

Одлуку о распреду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.



**Годишњи одмор**

## Члан 34.

Запослени има право да у току године користи годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана. Запосленом се не може ускратити право на коришћење годишњег одмора, нити се он може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор решењем, применом свих мерила и критеријума, које уручује запосленом најкасније 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора, осим ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог у ком случају се решење може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора. Директор може да измени реме одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

## Члан 35.

Годишњи одмор из претходног члана овог Уговора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим мерилима и критеријумима:

**1. По основу сложености послова:**

- I и II степен сложености..... 1 радни дан
- III и IV степен сложености..... 2 радна дана
- V и VI степен сложености..... 3 радна дана
- VII степен сложености..... 4 радна дана

**2. По основу услова рада:**

- Запосленима на пословима који припадају I, II и III групи послова.....2 радна дана
- Запосленима на пословима који припадају IV,V,VI,VII иVIII групи ..... 1 радни дан

**3. По основу стажа осигурања:**

- један радни дан за сваке 4 године радног стажа

**4. Запосленом са инвалидитетом и војном инвалиду, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју**

- 3 дана

**5. Самохраном родитељу са дететом до 14 година живота ..... 3 дана****6. Родитељу који има више од троје деце до 14 година живота ..... 3 дана**

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као 5 (пет) радних дана. Годишњи одмор запосленог не може трајати дуже од 30 радних дана.

## Члан 36.

Запослени који први пут заснива радни однос стиче право на коришћење годишњег одмора после 1 (једног) месеца непрекидног рада. Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад и одсуствовање са рада уз накнаду зараде.

Дужина годишњег одмора из претходног става утврђује се сразмерно времену проведеном на раду.

## Члан 37.

Годишњи одмор може да се користи у два дела, изузетно и у више. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30-ог јуна наредне године.

## Члан 38.

Изузетно, запосленом се може прекинути годишњи одмор у условима када је његов рад неопходан за нормално одвијање процеса рада код послодавца.

О прекиду годишњег одмора запосленом се издаје писмено решење које доноси директор, или од њега овлашћени запослени.

#### **Одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

##### Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство, до 5 (пет) радних дана, у календарској години у случају:

- ступања запосленог у брак – пет (5) радна дана,
- порођаја другог члана уже породице – 1 (један) радни дан,
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – 2 (два) радна дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 3 (три) радна дана,
- селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – 1 (један) радни дан, а из једног у друго насељено место – 3 (три) радна дана,
- полагање стручног или другог испита – 1 (један) радни дан, а укупно 5 (пет) радних дана у току једне календарске године,
- учествовање на радно производним такмичењима које организује синдикат – 5 (пет) радних дана,
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 5 (пет) радних дана,
- теже болести члана уже породице – 5 (пет) радних дана,

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

- 5 (пет) радних дана због смрти члана уже породице,
- 2 (два) радна дана због добровољног давања крви – укључујући и дан давања крви,
- 5 (пет) радних дана због порођаја супруге запосленог или усвојења детета.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ, који живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

#### **Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)**

##### Члан 40.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено) ради обављања приватних послова:

- за специјализацију – за све време трајања специјализације,
- за поправку знатно оштећене породичне стамбене зграде или стана од земљотреса или других елементарних непогода – до 30 дана,
- за полагање стручног или другог испита – за време док траје полагање,

За случајеве неплаћеног одсуства из става 1. овог члана, запослени је дужан да послодавцу поднесе писмени захтев, о којем одлучује директор писменим решењем.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако за поједина права и обавезе Законом, општим актом или овим Правилника није друкчије одређено.

#### **Мировање радног односа**

##### Члан 41.

Запосленом мирује радни однос под условима и у случајевима утврђеним Законом.

По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос, на исте или друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме, одређене врсте занимања, знања и способности.

Уколико се запослени не врати на рад у том року, предстаје му радни однос.

## **V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

## Члан 42.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове безбедности и заштите здравља на раду.

При планирању и увођењу нових погона и метода рада, послодавац је дужан да омогући синдикату увид у ток поступка, ради благовременог предузимања мера за спречавање настајања разлога, услед могућих штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Представници синдиката имају право да буду непосредно упознати са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на свим пословима и да директору предлажу предузимање прописаних мера заштите. Директор је дужан да у року од 15 дана обавести представнике синдиката о предузетим мерама.

На друге видове заштите (заштита личних података, заштита омладине, заштита материнства, заштита особа са инвалидитетом) непосредно се примењује Закон.

## Члан 43.

Заштита запослених на раду уређује се Колективним уговором о безбедности и заштити здравља на раду, или Правилником о безбедности и заштити здравља на раду код послодавца, донетим у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду .

## Члан 44.

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе да достави потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао доставити потврду.

Ако директор посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

## Члан 45.

Послодавац може да осигура запослене код одговарајуће организације осигурања. Посебно осигурање се врши од следећих ризичних случајева:

- за случај смрти запосленог услед несрећног случаја,
- за случај наступања инвалидности услед несрећног случаја.

Осигурање се врши применом општих услова за осигурање лица од последица несрећног случаја и у висини коју утврђује послодавац, уз сагласност синдиката.

## **VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Зарада**

## Члан 46.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа у складу са овим Правилником и Уговором о раду. Под зарадом се сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Зарада се запосленом исплаћује два пута месечно, и то: први део најкасније до 10-ог, а други део најкасније до 25-ог у текућем месецу, за претходни месец, осим када објективне околности налажу другу динамику.

Зарада запосленом се исплаћује у готовом новцу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате, достави обрачун зараде или накнаде зараде.



Основ за обрачун зарада или накнада зарада су радне листе које се стручној служби послодавца достављају у току прва два радна дана текућег месеца, за предходни месец, а у случају исплате за краћи временски период, прва два радна дана по истеку временског периода за који се врши обрачун зарада или накнада зарада.

#### Члан 47.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу: основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

#### Члан 48.

Вредност радног часа за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и месечног фонда остварених сати, с тим да вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од минималне цене рада коју по радном часу, без пореза и доприноса, утврди Социјално економски савет Републике Србије.

Вредност радног часа мора бити у сагласности са Програмом пословања и Финансијским планом предузећа.

#### Члан 49.

Вредност радног часа из претходног члана усклађиваће се са променом минималне цене рада коју прописује Социјално економски савет Републике Србије, тако да зарада запосленог, за посао из групе послова за које је прописан најнижи коефицијент код овог послодавца, не буде нижа од минималне зараде коју прописује Закон о раду.

Вредност радног часа из става 1 овог члана примењиваће се на све групе послова и за њих прописане коефицијенте.

Вредност радног часа из претходног члана, полазећи од пословно финансијских резултата предузећа, односно успешности пословања може се кориговати сразмерно оствареним финансијско пословним резултатима.

#### Члан 50.

Одлука о коефицијентима сложености за сва радна места по групама чини саставни део овог Правилника.

#### Члан 51.

Коефицијент послова утврђује се на основу:

- стручне спреме, сложености и одговорности,
- услова у којима се конкретни послови обављају.

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова не може бити мањи од 1:3.

#### Члан 52.

Основна зарада запосленог за послове које запослени обавља утврђује се множењем вредности радног часа, коефицијената по групама послова и месечног фонда остварених сати.

#### Члан 53.

За послове веће сложености основна зарада за планирани обим и квалитет извршених послова утврђује се на основу утврђене вредности радног часа и коефицијента сложености утврђеног применом критеријума сложености послова, одговорности, услова рада, креативности, интензитета рада и др.

Сложеност рада утврђује се на основу врсте посла, прописаног степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања, вештина и важности посла у организацији, технологији рада, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова.

Одговорност у раду обухвата непосредну одговорност за организацију и руковођење процесом рада, безбедност на раду и техничку исправност капацитета и утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља, на процес и резултате рада.

Напор у раду обухвата физичке напоре, умне напоре, напоре чула и напоре у односу са другим запосленима.

## Члан 54.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Под зарадом у смислу претходног става овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим оних примања која по Закону о раду немају третман зараде.

Под зарадом из става 1 овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се уговором о раду.

Запослени има право на одговарајућу зараду коју оствари на основу вредности радног часа, радног учинка и времена проведеног на раду.

## Члан 55.

Основна зарада приправника са којим је послодавац засновао радни однос утврђује се у висини од 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се запослени оспособљава за самосталан рад у струци.

## Члан 56.

Посебним уговором, који закључују директор и орган управљања послодавца, утврђује се зарада директора.

## Члан 57.

Зарада по основу радног учинка обрачунаваће се на бази следећих критеријума:

- продуктивност рада (групна или појединачна)
- остварена уштеда у материјалу
- оствареност плана производње
- оствареност плана реализације
- оцена квалитета рада.

## Члан 58.

Нормативима и стандардима рада за запослене у секторима сматрају се утврђени планови и програми рада предузећа.

## Члан 59.

У случају када запослени није остварио стандардни радни учинак у смислу овог Правилника, плана и програма рада и других критеријума у складу са овим Правилником, зарада се умањује сразмерно оствареном радном учинку.

## Члан 60.

На свим пословима прати се и утврђује оцена радног доприноса – учинка.

Радни допринос запосленог оцењује непосредни руководиоца.

Радни допринос запослених са посебним овлашћењима и одговорностима оцењује директор.

Оцене се дају у писаном облику, са образложењем.

## Члан 61.

Оцену доприноса запосленог у раду непосредни руководиоца – директор, изражава на следећи начин:

- нарочито успешан – повећање основне зараде од 20-30% (изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета без надзора и упутства);
- успешан – повећање основне зараде од 10 – 20% (учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања послова је изнад просека, грешке у раду се појављују као изузетак, самосталност у раду је очита);
- делимично успешан – умањење основне зараде до 5% (учинак запослених и квалитет су испод

- просека, одговорност у раду смањена је повременим грешкама, потребан повремени надзор);
- неуспешан – умањење основне зараде до 10% (радни учинак недовољан, неквалитетан рад са честим грешкама у раду, непоштовање рокова, потребан чешћи надзор).

Маса из које се исплаћује део зареде по основу радног учинка, мора бити у складу са Програмом и Финансијским планом предузећа.

#### Члан 62.

Уколико послодавац дође у економске тешкоће услед којих може доћи до трајније неликвидности, до остварења губитка по периодичном или завршном рачуну или стечаја, послодавац и синдикат могу уговорити нижу цену рада од утврђене за тај период, и то за период од 6 (шест) месеци у току године.

Уколико послодавац и у даљем временском периоду исказује неликвидност, губитак или дође до стечаја, послодавац може исплатити минималну зараду запосленима у складу са законом, за стандардни радни учинак и пуно радно време, у трајању од најдуже 6 (шест) месеци у току године.

По истеку рока од 6 (шест) месеци послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

#### Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом исплати разлику зараде до износа утврђеног овим Правилником, по престанку услова који су довели до исплате нижих зарада, односно минималне зараде.

Послодавац је дужан да наведену разлику исплати у року који је исти као и року у којем је исплаћивао умањену зараду, односно минималну зараду, утврђену овим Правилником.

У случају прекорачења рокова из предходног става овог члана послодавац и синдикати анексом овог Правилника утврђују нове рокове и динамику исплате разлике, уважавајући објективне околности које су проузроковале непоштовање рокова у исплати разлике, у смислу овог члана.

#### **Увећана зарада**

#### Члан 64.

Запослени има право на увећану основну зараду, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице,
- за рад ноћу – 26% од основице,
- за прековремени рад – 26% од основице,
- по основу времена проведеног на раду – 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

#### Члан 65.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), а што се ближе уређује Уговором о раду.

#### **Накнада зараде**

#### Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде у претходних 12 (дванаест) 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, као и у следећим случајевима:

- давања ткива и других органа,
- присуствовање седницама и семинарима државних органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодавца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца,
- учешћа на изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1, овог члана, у случају одсуствовања са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, односно органа на чији позив се запослени одазвао, ако Законом није другачије одређено.

#### Члан 67.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 70% просечне зараде у претходних 12 (дванаест) месеци, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања заштите на раду која је услов даље о обављању рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом,
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, према прописима о пензијско-инвалидском и здравственом осигурању,
- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

#### Члан 68.

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

- у висини од 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила спреченост за рад, проузрокована болешћу и повредом ван рада, али не мање од минималне зараде,
- у висини од 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, али не мање од минималне зараде.

#### Члан 69.

Референтни период за утврђивање просечне зараде запосленог је дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад.

### **Накнада трошкова**

#### Члан 70.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају за сваки дан доласка и одласка са рада под условима и на начин који су утврђени посебним Правилником о накнада трошкова за долазак и одлазак са рада бр. 1735/1 од 22.07.2019. године код послодавца. Запослени је у обавези да достави изјаву о месту становања и врсти превоза који користи за долазак и одлазак са посла.
2. дневница за службено путовање у земљи у висини до неопорезивог износа према последњем објављеном податку; трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, трошкове превоза у целини према приложеним превозним картама јавног саобраћаја. Запосленом припада износ:
  - половине дневнице, ако службено путовање траје више од 8 сати, а мање од 12 сати
  - пуне дневнице, ако службено путовање траје преко 12 сати.Ако службено путовање траје преко 24 сата, односно више дана, поред права на пуну дневницу за свака 24 сата проведена на путу, запослени има право и на половину дневнице за сваки нови започети дан пута, ако је у том дану на путу провео преко 8 до 12 сати, односно на пуну дневницу, ако је у том дану на путу провео преко 12 сати.  
Под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 сата службеног пута.
3. време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин који су утврђени уредбом за државне органе,
4. дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом и на накнаду трошкова смештаја и исхране,
5. коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру,
6. месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини од 125% од минималне цене рада по радном сату, за сваки дан проведени на раду,



7. регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, у висини просечне месечне зараде у Републици према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана.

Накнаду за исхрану у смислу става 1. тачка 6. овог Правилника, послодавац може уговорити и са лицем које врши привремене или повремене послове, а исплаћује се заједно са путним трошковима за долазак и одлазак са рада сваког првог радног дана у месецу за претходни месец.

Дневницу из става 1. тачка 2. и 3. послодавац може исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања посла, односно вршења функције.

Регрес у смислу става 1. тачка 7. овог члана, исплаћује се месечно као 1/12 годишњег износа бруто зараде по запосленом у Републици Србији или одлуком директор утврђује начин исплате регреса у зависности од финансијске ситуације предузећа у складу са Планом и програмом пословања за текућу годину.

### **Друга примања**

#### Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини износа 3 (три) зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, ако је то за запосленог повољније,
- једнократну новчану помоћ породици за рођење детета у висини од једне просечне зараде код послодавца у претходном месецу. Право на помоћ остварује један родитељ у случају када су оба родитеља запослена код истог послодавца.
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, при чему се под члановима уже породице подразумевају: брачни друг и деца запосленог, у висини једне просечне зараде код послодавца. Накнада се исплаћује и за смрт родитеља или староца запосленог који је живео у заједничком домаћинству запосленог, у висини од 50% од једне просечне зараде запосленог у претходном месецу, само у случају уколико не остварује право по неком другом основу,
- накнаду штете због повреде на раду или професионалог обољења, коју утврђује Комисија именована од директора послодавца, а на основу доказа о обиму штете односно обољењу,

Послодавац може запосленом да:

- уплати премију запосленом за добровољно додатно пензијско осигурање,
- уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција.

#### Члан 72.

У сврху превенције радне инвалидности и рекреативног одмора, послодавац може запосленима обезбедити средства од 0,8% од масе средстава исплаћених за зараде запослених, само ако послодавац у текућој пословној години оствари добит.

#### Члан 73.

Уговором између послодавца и запосленог, могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва.

#### Члан 74.

Поред примања из члана 68. овог Правилника, запослени има право на следећа примања:

##### **1. Солидарну помоћ у следећим случајевима:**

- дуже и теже болести запосленог или чланова његове уже породице (брачни друг, деца);
- здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог;
- ублажавање последица елементарних и других непогода;
- обављених хирушких интервенција на запосленом;
- дуже хоспитализације запосленог.

Висину солидарне помоћи одређује директор, на предлог синдиката.

**2. Јубиларну награду**, која се исплаћује у текућој години за навршених 10, 20 и 30 година стажа код послодавца и то:

- за 10 година – у висини 1 просечне нето зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи исплати јубиларне награде;
- за 20 година – у висини 2 просечне нето зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи исплати јубиларне награде;
- за 30 година – у висини 3 просечне нето зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи исплати јубиларне награде.

Маса из које се запосленима исплаћују друга примања мора бити у складу са Програмом и Финансијским планом предузећа.

#### Члан 75.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да донесе одлуку о: давању поклон пакетића деци запослених старости до 10 година живота за Нову годину, до висине неопорезивог износа.

Висину вредности из претходног става одређује директор послодавца одлуком коју доноси пре давања из претходног става овог члана.

#### Члан 76.

Запослени може да поднесе захтев директору о одобравању зајма запосленима ради набавке зимнице, огрева и уџбеника.

Висину, услове давања и рок отплате зајма прописују се уговором о зајму закљученим између директора и запосленог, у складу са Финансијским планом предузећа.

#### **Заштита зараде и накнада зараде**

#### Члан 77.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правноснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од зараде или накнаде зараде.

На основу правноснажне одлуке суда, послодавац може запосленом да обустави највише до 1/3 од зараде или накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

### **VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

#### Члан 78.

Уговором о раду утврђују се послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може се утврдити само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције примењује се на подручју региона.

Забрана конкуренције важи у периоду запослености код послодавца.

У случају кршења забране конкуренције лице које је извршило кршење забране, дужно је да послодавцу изврши накнаду штете под условима утврђеним Уговором о раду.

Забрана конкуренције не важи ако послодавац запосленом откаже Уговор о раду, а за то није имао оправдан разлог у смислу одредаба Закона.

### **VIII НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### Члан 79.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, односно на средствима за рад, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са законом и овим Правилником.

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

проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. 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.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Комисија коју именује послодавац у чијем саставу је обавезно један члан – представник синдиката, у складу са овим Правилником.

#### Члан 80.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем послодавца, у коме се истовремено именује Комисија за провођење поступка.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личном сазнању да је штета проузрокована.

Пријава из става 2. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

#### Члан 81.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Кад донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

#### Члан 82.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу или вештачењем преко стручног лица.

#### Члан 83.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надоканади штету или се ослобађа од одговорности.

#### Члан 84.

После спроведеног поступка у коме је доказана одговорност запосленог за штету, послодавац доноси решење којим запосленог обавезује да исту надокнади у року од 30 дана.

Послодавац може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу, или ако је то немогуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је била пре наступања штете.

Ако запослени не надоканди штету у року из става 1. овог члана, послодавац ће накнаду штете остварити преко надлежног суда.

#### Члан 85.

Послодавац може у оправданим случајевима делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобођење од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени са надоканом штете био доведен у тежак материјални положај.

#### Члан 86.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надоканди штету, у складу са законом или овим Правилником.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене штете или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

**IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

## Члан 87.

Радни однос престаје:

- истеком рока на који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог и
- у другим случајевима утврђеним законом.

## Члан 88.

Запосленом може престати радни однос независно од његове воље и воље послодавца, под условима и на начин утврђен Законом.

Радни однос запосленом може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог, у складу са Законом.

Послодавац може да запосленом откаже Уговор о раду под условима и на начин предвиђен Законом.

**Отказ од стране послодавца**

## Члан 89.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца за његовим радом и то:

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада;
- ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником;
- ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се запослени не врати на рад код послодавца у року до 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу Закона;
- ако запослени злоупотреби боловање;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла,
- ако одбије закључење анекса Уговора којим се, у случајевима утврђеним Законом, мењају уговорени услови рада.

**Начин и поступак утврђивања да запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради (услов за престанак радног односа)**

## Члан 90.

Ако у периоду од најмање 3 (три) месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководилац запосленог предлаже директору да покрене поступак за утврђивање резултата рада односно поступак за утврђивање потребних знања и способности запосленог за обављање послова на којима ради.

Предлог којим се иницира покретање поступка из претходног става овог члана даје се у писаној форми и садржи: име и презиме запосленог, као и разлоге због којих се предлаже покретање поступка.



## Члан 91.

Поступак утврђивања провере резултата рада, односно знања и способности запосленог је хитан и мора се окончати у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Послодавац – директор доставља запосленом писмено обавештење и упутство у вези с недостацима у раду запосленог.

Ако запослени настави да ради супротно датим упутствима, послодавац може да му откаже Уговор о раду, или да му изрекне другу блажу законску меру.

## Члан 92.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, а што је утврђено на начин и по поступку предвиђеном овим Правилником, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца, у зависности од укупног стажа осигурања и то:

- месец дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања;
- два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Пре него што запосленом откаже Уговор о раду директор је дужан да му омогући коришћење годишњег одмора, уколико запослени испуњава услове за годишњи одмор.

***Начин и поступак утврђивања одговорности запосленог због повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине од стране запосленог (услов за престанак радног односа)***

## Члан 93.

Послодавац може запосленом, који својом кривицом учини повреду радне обавезе, односно који не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца да откаже Уговор о раду уколико је претходно спровео поступак за утврђивање постојања повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине и то ако је запослени учинио једну од повреда радних обавеза, односно радне дисциплине.

## Члан 94.

Поред повреда радних обавеза утврђених чланом 179. Закона о раду, овим Правилником се утврђују се и друге повреде радних обавеза, због којих директор може запосленом да откаже уговор о раду, и то ако запослени:

1. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза,
2. незаконито и неодговорно располагање средствима рада,
3. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога,
4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и предузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
5. злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења,
6. злоупотреба права коришћења боловања,
7. одбијање запосленог да обавља послове на које је распоређен, односно одбијање налога претпостављеног,
8. долазак на рад под утицајем алкохола и других опојних средстава, или опијање, односно употреба

- алкохола или других опојних средстава у току рада као и спавање у току радног времена,
9. давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлука надлежних органа,
10. изазивање нереди и учествовање у тучи,
11. неблаговремено обавештавање и пропуштање обавештавања о привременој спречености за рад (боловање) у року од 3 дана у смислу прописа о здравственом осигурању, односно у року од 24 сата када се ради о другој врсти спречености,
12. недолично понашање према запосленима (свађа, увреда и сл.),
13. непријављивање тежих повреда радних обавеза или материјалне штете,
14. онемогућавање синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавезе и одговорности запосленог,
15. неизвршавање правоснажене судске одлуке донете у поступку заштите права запослених,
16. давање нетачних података од стране одговорних лица послодавца којима се запослени обмањује у погледу остваривања права из радног односа,
17. одбијање запосленог да се подвргне лекарском прегледу ради утврђивања алкохола у крви и других опојних средстава,
18. намерно проузроковање штете послодавцу,
19. довођење у заблуду органа код послодавца, које је имало за последицу доношења одлуке која је у супротности са важећим прописима,
20. свесно закључивање неповољних уговора на штету послодавца,
21. противправно прибављање имовинске користи или повластица,
22. пропуштање директора, односно другог запосленог са посебним овлашћењима и одговорностима да органе послодавца приликом доношења одлука упозори на незаконите акте, а посебно на одлуке које нису у складу са Законом, односно Уговором и оштим актима послодавца,
23. понаша се тако да омета рад послодавца или других запослених ( долазак на рад под дејством алкохола и других наркотичних средстава, свађа или туча на послу, одлазак с посла пре истека радног времена или у току рада, долазак на рад са закашњењем.
24. организовање или учешће у штрајку супротно одредбама Закона о штрајку и овог Уговора,
25. повреда клаузуле конкуренције.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине из става 1. овог члана, да откаже уговор о раду. Изузетно, ако послодавац сматра да повреда радне обавезе или радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, може запосленом уместо отказа изрећи меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана; новчану казну до 20% од основне зараде запосленог у месецу у коме је казна изречена – у трајању од 1 – 3 месеца; опомену са најавом отказа без поновног упозорења ако учини исту повреду у наредном року од 6 месеци.

#### Члан 95.

О одговорности запосленог за повреду радних обавеза одлучује директор или лице које он овласти. Поступак за утврђивање одговорности запосленог за повреду радних обавеза покреће се на захтев лица са посебним овлашћењима и одговорностима, или непосредног руководиоца запосленог или сам директор на основу личних сазнања. Иницијативу за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог може дати сваки запослени код послодавца.

#### Члан 96.

О одговорности директора за повреде радних обавеза, односно радне дисциплине одлучује орган управљања код послодавца.

#### Члан 97.

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду запосленог упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду, а у складу са одредбама Закона о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени може доставити мишљење синдиката чији је члан, које је послодавац дужан да узме у обзир пре одлучивања отказа уговора о раду.

## Члан 98.

Већом материјалном штетом, у смислу овог Правилника, сматра се материјална штета, најмање у висини просечне месечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који предходи месецу у ком је учињена штета.

Тежом штетном последицом у смислу овог Правилника, сматра се тежа телесна повреда или смрт другог запосленог која је проузрокована, или је могла бити проузрокована повредом радне обавезе запосленог.

## Члан 99.

Радни однос престаје отказом уговора о раду – даном достављања отказа уговора о раду, уколико решењем није другачије одређено.

Отказ уговора о раду доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и обавештење о правима за привремене незапослености.

**Уговор о раду под измењеним условима**

## Члан 100.

Послодавац може у току рада да понуди запосленом закључење уговора о раду под измењеним условима - анекс, само из оправданих разлога, а њиме може извршити промену послова и опис послова које запослени треба да обавља, место рада и зараду и минималну зараду. Приликом промене послова Послодавац мора да води рачуна о степену стручне спреме запосленог, знањима и способностима запосленог.

Послодавац је дужан да уз анекс уговора о раду запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге због којих се запосленом нуди закључивање анекса уговора о раду, рок у коме треба да се изјасни, који не може бити краћи од 8 радних дана и правне последице у случају непотписивања анекса.

Уколико запослени одбије да закључи уговор о раду под измењеним условима из неоправданих разлога, послодавац може да откаже уговор о раду.

Оправдани разлози се односе на рационалнију организацију процеса производње и рада, на боље коришћење средстава рада и већу продуктивност, када је утврђена материјална штета коју је запослени проузроковао на раду, у случају када је учинио повреду радне обавезе за коју се не може отказати Уговор о раду, у случају када послодавац западне у економске тешкоће због којих прети опасност од неликвидности или стечаја.

Послодавац не може запосленом понудити закључење уговора о раду под измењеним условима којим запосленог распоређује на послове који се обављају на удаљености већој од 50км од места седишта предузећа.

Запослени може привремено бити премештен на друге одговарајуће послове, на основу решења послодавца, а без понуде анекса уговора, најдуже 45 радних дана током 12 месеци ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања.

**Удаљење запосленог са рада**

## Члан 101.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине која угрожава имовину послодавца у вредности већој од 20.000,00 динара и ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока прописаног законом.

Удаљење из претходног става овог члана може трајати најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне неку другу меру, ако за то постоје разлози утврђени Законом.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може трајати до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

## Члан 102.

Послодавац је дужан да запосленог привремено удаљи са рада из разлога и на начин прописан Законом.

## Члан 103.

Решење о удаљењу запосленог доноси директор.

За време привременог удаљења запосленог са рада запосленом припада наканда зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

**X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

## Члан 104.

Послодавац је у обавези да у року одређеним Законом, пре отказа уговора о раду запослених на неодређено време, због технолошких, економских или организационих промена односно реорганизације или приватизације предузећа донесе Програм решавања вишка запослених и усагласи ставове са репрезентативним синдикатима.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана доноси орган управљања послодавца, по претходно прибављеном мишљењу синдиката и републичкој организацији надлежној за запошљавање.

Уколико синдикат не достави своје мишљење у року од 15 дана, сматраћа се да је сагласан са предложеним Програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и републичке организације надлежне за запошљавање и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

Уколико орган управљања послодавца 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 ништава, односно запосленом 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 запослени који су вишак;
- Критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- Мере којима се остварују услови за њихово запошљавање и рок у ком ће бити отказан уговор о раду 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 код истог послодавца;
- рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме и до максималне удаљености до 50 км, од места пребивалишта запосленог;
- преквалификација и доквалификација запослених;
- непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;
- исплата отпремнине пре отказа уговора о раду у складу са Законом.

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 105.

Критеријуми за одређивање запослених за чијим радом је престала потреба, због утврђивања да је престала потреба за обављање послова, на које су распоређени, су:

- успешност запосленог у раду, односно резултати рада запосленог;
- дужина радног стажа код послодавца;
- број издржаваних чланова породице;
- број чланова породице који остварују зараду;
- стручна спрема;
- здравствено стање запосленог и чланова његове породице и
- број деце на редовном школовању.

Успешност запосленог, односно резултате рада запосленог, у последње две године, оцењује Комисија састављена од 2 представника синдиката и три представника које именује послодавац.



Запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, односно у предузећу више од 15 година, без његове писмене сагласности не може престати радни однос услед технолошких унапређења, економских тешкоћа, реорганизације и приватизације осим у случају његове писане сагласности и уз исплату стимулативне отпремнине која не може бити нижа од 5 (пет) просечних зарада у Републици по запосленом према последњем објављеном податку службе за статистику за сваку навршену годину рада у радном односу.

Пиримена осталих критеријума врши се у складу са одговарајућим одредбама Општег колективног уговора.

#### Члан 106.

Запосленом који је проглашен вишком, а не може му се обезбедити ни један од начина за решавање радно – правног статуса предвиђених овог Правилника, може да престане радни однос под условом да му послодавац претходно исплати отпремнину у висини једне зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, а ако је то за запосленог повољније.

Зарадом у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

#### Члан 107.

Отпремнина се исплаћује одједном – у целисти и то даном отказивања Уговора о раду.

Послодавац је дужан да запосленом који је проглашен вишком омогући коришћење годишњег одмора у целисти, пре отказивања уговора о раду.

Запосленом који добровољно жели да раскине радни однос послодавац ће исплатити отпремнину у складу са одредбом става 1. овог члана.

### **XI ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА**

#### Члан 108.

У случају било какве промене власништва над предузећем (продаје, уласка стратешког партнера, докапитализације...), синдикати морају бити консултовани, а послодавац следбеник и оснивач се обавезују да ће задржати основну делатност, као и да ће својим улагањем створити услове за рад и раст зарада.

У случају било какве потребе за реструктурирањем предузећа због његовог даљег развоја, обавезан је одговарајући план (бизнис или инвестициони план), одобрен од стране органа управљања и синдиката.

Послодавац следбеник се обавезује да ће у договору са пословодством и синдикатима обезбедити да сваки од запослених у периоду важења овог Правилника, добије одговарајући посао сходно његовој стручној спреми, знању и способностима.

Обавеза је послодавца следбеника да у договору са пословодством предузећа и синдикатима утврди нову вредност радног часа, с тим што она не може бити нижа од већ достигнуте и да од трећег месеца уласка у предузеће исту увећа за 20%, а од шестог месеца за још 10% у односу на затечено стање.

Послодавац следбеник се обавезује да поштује сва стечена права запослених (топли оброк, накнада превоза, регрес за годишњи одмор, заштита на раду, јубиларне награде и др. ).

### **XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Одлучивање о правима запослених**

#### Члан 109.

Запослени своја права остварују у складу са Законом, овим Правилником, уговором о раду и другим општим актима послодавца.

#### Члан 110.

О остваривању права, обавеза и одговорности запослених код послодавца одлучује директор или лице на које он пренесе овлашћење, у складу са Законом.

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

Достављање свих писмених решења запосленом врши се у складу са одредбама Закона о општем управном поступку.

**Заштита појединачних права и решавање спорова****Члан 111.**

У случају настанка спора између послодавца и запосленог, спорна питања се најпре решавају споразумно.

Када послодавац и запослени не могу споразумно решити спорно питање, спор се износи пред Арбитра.

Арбитра споразумом одређују стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитрам је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитра је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

**Члан 112.**

За време трајања поступка пред арбитрам због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитра не донесе одлуку у року из става 4. члана 119. овог уговора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

**Члан 113.**

Запослени коме је повређено право или синдикат ако га запослени овласти, могу у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, покренути спор пред надлежним судом.

**XIII СИНДИКАЛНО ОРГАНИЗОВАЊЕ И УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА****Члан 114.**

Послодавац је дужан да омогући деловање синдиката у складу са Законом. Синдикат штити права и интересе запослених и пружа правну заштиту запосленима.

**Члан 115.**

Послодавац је дужан да председнику организације синдиката, за његово деловање, обезбеди месечно одређени број плаћених часова, а према законском принципу: ако синдикат има најмање 200 чланова, председник организације синдиката има право на најмање 40 плаћених часова рада месечно и сразмерно мање плаћених часова, ако синдикат има мање од 200 чланова.

Повереницима организације синдиката, и члановима органа синдиката послодавац обезбеђује половину плаћених часова утврђених за председника те организације синдиката.

У време преговарања о закључивању и изменама и допунама Колективног уговора представници организације синдиката, која је учесник Колективног уговора, имају право на плаћено одсуство за време преговарања.

Уколико председник синдиката ову дужност обавља професионално, по завршетку мандата има право да се врати на послове са којих је дошао, или на друге послове за које се захтева степен стручне спреме, одређене врсте и занимања, коју он поседује.

Председник организације синдиката и чланови органа синдиката у току трајања мандата и годину дана по престанку функције не могу да буду распоређени на друге послове ако је то за њих неповољније, да се утврде као вишак или да се на други начин ставе у неповољнији положај, под условом да поступају у складу са Законом, Уговором о раду и овим Правилником.

**Члан 116.**

Послодавац је дужан да омогући председницима синдиката да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених који проистичу из Закона, овог Уговора, уговора о раду и других општих аката којима се уређују рад и радни односи.

## Члан 117.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди:

1. просторију за редован рад и састанке руководства синдиката, телефон, факс;
2. коришћење путничког аутомобила за потребе синдиката, ако постоји слободно возило;
3. стручно правне, административно техничке, финансијске и друге потребне услуге;
4. да изради завршни рачун;
5. обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према програму рада синдиката;

**XIV ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК**

## Члан 118.

Запослени код послодавца имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада и заштите својих права утврђених Законом и овим Правилником.

Право на штрајк запослени остварују у складу са Законом и овим Правилником.  
Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

## Члан 119.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.  
Штрајк упозорења може трајати највише један сат.

## Члан 120.

Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења доноси надлежни орган синдиката.

Ако запослени код послодавца желе да организују штрајк, подносе иницијативу или предлог надлежном органу синдиката, који је о предлогу дужан да се изјасни у року од 24 часа.

Уколико надлежни орган синдиката не прихвати предлог – иницијативу за организовање штрајка или се не изјасни у предвиђеном року, запослени могу донети одлуку да сами организују штрајк.

Одлука о ступању у штрајк сматра се донетом од стране запослених када више од половине запослених код послодавца прихвати текст одлуке својим потписом.

Иницијативни одбор утврђује текст одлуке и прикупља потписе, тако што се испод текста Одлуке уписује: име и презиме запосленог и јединствени матични број запосленог, а што запослени потписује.

Иницијативном одбору послодавац је дужан да омогући прикупљање потписа запослених, али на начин на који се не ремети процес рада.

Надлежни орган синдиката обавезан је да иницијативни одбор упозна са одредбама Закона о штрајку и овог Правилника, које се односе на штрајк.

У случају да надлежни орган синдиката, односно већина запослених код послодавца ако синдикат није организатор штрајка, одлуче да ступе у штрајк, неопходно је:

- припремити спровођење штрајка;
- формирати штрајкачки одбор;
- формулисати захтеве;
- припремити стратегију штрајка;
- информисати запослене и јавност.

## Члан 121.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- образложене захтеве запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку и
- састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1. овог члана доставља се у писменом облику, потписана од стране штрајкачког одбора директору, најкасније 5 (пет) дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 сата пре почетка штрајка упозорења.

## Члан 122.

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк директор или лица која он својом писаном одлуком овласти и представници других органа којима је штајк најављен дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева.

Преговори из става 1. овог члана настављају се и за време трајања штрајка.

## Члан 123.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

## Члан 124.

Уколико се штрајк спроводи у складу са одредбама Закона и овог Правилника, запослени не може сносити последице због учешћа у штрајку.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду уколико се споразумом другачије не договори, а права из социјалног осигурања у складу са прописима о социјалном осигурању.

## Члан 125.

Минимум процеса рада, који је у смислу Закона неопходан за одвијање процеса производње утврђују послодавац и штрајкачки одбор, пре почетка штрајка.

## Члан 126.

Запослени који обављају послове из претходног члана овог уговора, дужни су да за време штрајка извршавају налоге које издаје директор или од њега овлашћени запослени.

## Члан 127.

На друга питања која се односе на организовање и спровођење штрајка, непосредно се примењују одредбе Закона о штрајку.

**XV ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

## Члан 128.

Запослени имају право и обавезу да стално усавршавају своје стручне и радне способности у складу са потребама и интересима послодавца.

Запослени имају право и обавезу да се доквалификују односно преквалификују у случају промене процеса рада, техничко технолошких унапређивања и других промена и потреба у организацији рада.

Запослени не може трпети штетне последице уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

## Члан 129.

Одлуку о упућивању запосленог на стручно усавршавање и специјализацију доноси директор предузећа.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због образовања и стручног усавршавања у висини зараде коју би остварио као да ради у месецу за који се врши обрачун и исплата зараде.

План стручног усавршавања и образовања запослених доноси орган управљања на предлог директора.

**XVI РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ДОНОШЕЊУ И ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

## Члан 130.

Уколико се у току преговора не постигне споразум за закључење Колективног уговора у року од 45 дана од дана почињања преговора, учесници могу да образују Арбитражу за решавање спорних питања.

## Члан 131.

Арбитража се састоји од 3 члана од којих једног именује послодавац, једног синдикати, а трећег споразумно одређују послодавац и синдикати из реда непристрасних стручних лица која су компетентна за материју која је предмет спора.

Арбитража доноси одлуку у року од 5 дана од дана кад су јој спорна питања достављена на



одлучивање.

Арбитража доноси одлуку већином гласова након саслушавања страна у спору и вршења увида у релевантну документацију и позитивне прописе.

Арбитража у року од 3 дана доставља одлуку странама у спору у писаној форми.

Одлука Арбитраже је коначна и обавезује учеснике у преговорима.

Члан 132.

Уколико у току примене Колективног уговора дође до спорова, сва спорна питања решава Арбитража и надлежни суд.

Члан 133.

Потписници Колективног уговора могу да образују Арбитражу у року од 15 дана од дана настанка спора.

Члан 134.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има пет чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању Колективног уговора и два арбитра, које одређују споразумно.

Чланови арбитраже, из својих редова, бирају председника.

Члан 135.

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

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању Колективног уговора.

Члан 136.

Трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сноси послодавац.

## **XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 137.

Измене и допуне овог Правилника врши се анексом, на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 138.

На сва питања која нису уређена овим Правилником примењиваће се одредбе Закона.

Члан 139.

Правилник о раду ЈКП „Водовод“ Зајечар доноси се уз предходну сагласност оснивача.

Члан 140.

Овај Правилник ступа на снагу 8 дана од дана објављивања на огласној табли предузећа, а примењује се до закључења колективног уговора ЈКП „Водовод“ Зајечар.



ЈКП „ВОДОВОД“ ЗАЈЕЧАР  
Председник НО  
Драган Милић, дипл.инж.

**ОДЛУКА**  
**о коефицијентима сложености по групама послова**

Група послова	Опис и типични послови	Коефицијент
I	<b>ПОСЛОВИ НЕКВАЛИФИКОВАНИХ РАДНИКА КОЈИ СЕ ОБАВЉАЈУ ПО ЈЕДНОСТАВНОМ ПОСТУПКУ И СА ЈЕДНОСТАВНИМ СРЕДСТВИМА</b>	
	Радник на одржавању хигијене	1.45
	Радник надзора - диспечер	1.45
	НК радник	1.50
	Пумпар на изворишту „ Тупижница“	1.60
II	<b>ПОСЛОВИ ПОЛУКВАЛИФИКОВАНИХ РАДНИКА</b>	
	ПК водоинсталатер на земени водомера	1.60
	Хигијеничар у лабораторији	1.70
	Радник на хемикалијама	1.80
	ПК зидар - тесар	1.80
	ПК радник на прикључку	1.80
	ПК водоинсталатер	1.80
	Канализатор - помоћник	1.90
III	<b>СРЕДЊЕ СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ КВ РАДНИКА</b>	
	КВ водоинсталатер на замени водомера	2.00
	Пумпар	2.10
	КВ зидар - тесар	2.10
	Механичар	2.10
	Аутоелектричар	2.10
	Бравар	2.20
	Металостругар - металоглодач	2.20
	Руковаоц грађевинским машинама	2.20
	Сменски електричар	2.20
	КВ водоинсталатер	2.20
	Возач механичар	2.20
	Канализатор	2.30
	Водоинсталатер - бригадир	2.30
	<b>ПОСЛОВИ СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, СРЕДЊЕ СЛОЖЕНИ</b>	

IV	<b>И РАЗНОВРСНИ ВЕЗАНИ ЗА ПРИПРЕМУ И ПРАЋЕЊЕ ПРОЦЕСА РАДА УКЉУЧУЈУЋИ И АДМИНИСТРАТИВНЕ ПОСЛОВЕ</b>	
	Администратор	2.00
	Оператер аналитике - купци, привреда	2.20
	Оператер аналитике – купци, приватници, услуге и основна средства	2.20
	Оператер – материјални књиговођа и потрошња воде	2.20
	Оператер – евиденције потрошња воде - привреда	2.20
	Оператер евиденције потрошња воде – домаћинства	2.20
	Читач водомера	2.20
	Оператер - зараде запослених и фактурисања	2.20
	Техничар техничке документације	2.20
	Техничар градилишта	2.20
	Благајник	2.25
	Магационер	2.25
	Хемијски техничар	2.30
	Техничар бактериолог	2.30
	Референт набавке	2.30
	Рефернт за опште и кадровске послове	2.30
	Возач цистерне у РЈ „ канализација „	2.40
	Оператер на постројењу „ Краљевица „	2.40
Оператер на брани „ Грлиште“	2.40	
Пројектант	2.40	
V	<b>СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ КОЈИ ПОДРАЗУМЕВАЈУ ОДРЕЂЕНИ СТЕПЕН СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈЕ У ПРОЦЕСУ РАДА</b>	
	Референт за прикључке	2.40
	Самостални санитарни рефернт	2.40
	Главни механичар	2.40
	Техничар за прикључке	2.40
	Пословођа електромашинског одржавања	2.40
	Пословођа у дистрибуцији	2.80
	Геометар	2.80
Шеф за замену и читање водомера и обрачун утрошка воде	2.80	
VI	<b>СЛОЖЕНИ СПЕЦИЈАЛИЗОВАНИ ПОСЛОВИ ВЕЗАНИ ЗА ОРГАНИЗ.ОПЕРАТ.И СТРУЧНО ВОЂЕЊЕ РАДПРОЦ.ЗА КОЈЕ ЈЕ ПОТРЕБНА ВИША ШКОЛСКА СПРЕМА</b>	
	Шеф финансијско планске службе	2.80
	Шеф рачуноводствене службе	2.80
	Службеник за јавне набавке	2,80

	Руководилац возног парка	3,00
	Шеф комерцијалне службе	3,00
VII	<b>СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ ВИСОКЕ ШКОЛСКЕ СПРЕМЕ КАО ШТО ЈЕ ВОЂЕЊЕ ПРОЦЕСА РАДА, АНАЛИЗЕ И КОНТРОЛЕ РУКОВОЂЕЊА ПРОЦЕСОМ РАДА</b>	
	Инжињер на одржавању ел.машинске и процесне опреме	3.60
	Биолог	3.30
	Пројектант 1	3.30
	Одговорни инжењер бране и акумулације	3.70
	Шеф хемијске лабораторије	3.60
	Шеф микро-биолошке лабораторије	3.60
	Шеф оперативе	3.60
	Шеф службе безд. и здравља на раду, ПЗП и план. припр. за одбрану	3.60
	Референт за правне послове	3.60
	Руководилац развоја	3.80
	Главни технолог	3.80
	Шеф елект. машинског одржавања	3.80
VIII	<b>НАЈСЛОЖЕНИЈИ ПОСЛОВИ ВИСОКЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ У ПРОЦЕСУ РАДА КАО И НАЈСЛОЖЕНИЈИ РУКОВОДЕЊИ ПОСЛОВИ</b>	
	Руководилац службе општих и правних послова	3.80
	Руководилац канализације	3.80
	Руководилац РЈ дистрибуције воде	3.90
	Руководилац производње воде	4.20
	Директор економског сектора	4.50
Технички директор	4.80	



ЈКП „ВОДОВОД“ ЗАЈЕЧАР

На основу члана 59. став 7., и члана 60. став 2. Закона о јавним предузећима („Сл. ласник РС“, бр. 15/16 и 88/19) и члана 40. тачка 10. Статута Града Зајечара („Сл. лист Града Зајечара“, број 4/19), Скупштина Града Зајечара, на седници одржаној 29.06.2021. године, донела је

## **Р Е Ш Е Њ Е**

**о давању сагласности на измену Плана и програма пословања  
Јавног комунално-стамбеног предузећа "Зајечар" Зајечар за 2021. годину**

### **I**

Даје се сагласност на измену Плана и програма пословања Јавног комунално-стамбеног предузећа "Зајечар" Зајечар за 2021. годину, коју је усвојио Надзорни одбор овог Јавног комунално стамбеног предузећа, на седници одржаној 21.06. 2021. године.

### **II**

Одлука о измени Плана и програма пословања ЈКСП "Зајечар" Зајечар за 2021. годину број 2857 од 21.06.2021. године као и сама измена Плана и програма пословања, саставни су део овог решења.

### **III**

Решење објавити у "Службеном листу Града Зајечара".

I број: 02-149/2021  
У Зајечару, 29.06.2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков,с.р.

ЈАВНО КОМУНАЛНО-СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЗАЈЕЧАР“ ЗАЈЕЧАР	
БРОЈ	2856/2
ДАТУМ	21. 06. 2021.
ЗАЈЕЧАР	

Јавно комунално-стамбено предузеће

„З а ј е ч а р“ Зајечар

ИЗМЕНА ПЛАНА И ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА ПРЕДУЗЕЋА  
ЗА 2021. ГОДИНУ

Оснивач: Град Зајечар

Надлежна филијала управе за трезор: Зајечар

Делатност: Снабдевање паром и климатизација 3530

Матични број: 17263749

Седиште: Зајечар, Николе Пашића 68

Зајечар, 16.06. 2021. година



**ОСНОВ ЗА ИЗМЕНУ ПЛАНА И ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА ЗА  
2021 ГОДИНУ**

Основ измене Плана и програма пословања за 2021. годину је постојање планираних средстава на позицији Набавка опреме од ЈКП Краљевица у стечају директном погодбом у износу од 15.000.000 динара, која неће бити искоришћена у 2021. години због реализовања купопродаје опреме од ЈКП „Краљевица у стечају“ на дан 30.12.2020. године средствима предвиђеним Планом и програмом пословања за 2020. годину. Обзиром да је План и програм пословања за 2021.годину усвојен на дан 18.12.2020. године од стране Скупштине града Зајечара пре реализације поменутог купопродајног уговора, остаје вишак средстава који ће бити прераспоређен предметном изменом плана .

Изменом позиција у табели расхода не мења се финансијски резултат, али се мењају подаци по следећим позицијама, и то:

**1. Умањење планираних средстава на позицијама:**

- Б86 Набавка опреме од ЈКП Краљевица у стечају директном погодбом планирана средства у износу 15.000.000 динара ( опрема купљена у 2020-ој години),

- Б2 Набавка усисивача за тротоар планирана средства у износу од 900.000 динара (неће се вршити набавка усисивача за чишћење тротоара)

- Б8 Набавка канцеларијских столица планирана средства у износу 180.000 динара , планирана средства се укидају и усмеравају на следеће позиције:

**2. Увећање планираних средстава на позицијама:**

- Б9 Трошкови инвестиционог одржавања – ремонт котлова планирана средства се увећавају у износу 3.700.000 динара. На котлу ТК 4500 у котларници „Краљевица“ страдале су цеви друге промаје ( више од 15% је блиндирано током грејне сезоне ). Неопходно је променити све цеви друге промаје. На котлу ТК 4500 у котларници насеља „Књуч“ су страдале цеви друге и треће промаје, као и цевне плоче.

- Б10 Трошкови одржавања опреме-котлова и мреже планирана средства се увећавају у износу 500.000 динара. Поправка озида на котловима : „Минел“114 котао Пивара, ТК 4500 котао Краљевица, ТК 4500 котао Кључ.

- Б23 Трошкови набавке уља и мазива планирана средства увећавају се у износу 240.000 динара. Резервна количина уља и мазива за возни парк у РЈ „Механизација“ због учесталих кварова и осцилација цена на тржишту.

- Б32 Одржавање пословних просторија и основних средства предузећа планирана средства се увећавају у износу 1.000.000 динара. Грађевински материјал за реконструкцију и адаптацију пословних просторија у РЈ „Механизација“.

- Б37 Трошкови грејања просторија планирана средства увећавају се у износу 100.000 динара. Набавка пелета за огрев пословних просторија у РЈ „Механизација“.

-Позиција Б53 Сервис и оверавање мерача топлотне енергије-баждарење планирана средства увећавају се у износу 300.000 динара.Преинсталирање софтвера на мерачима топлотне енергије.

- Б57 Сервисирање рачунара и опреме планирана средства увећавају се у износу 100.000 динара. Набавка додатних тонера за штампаче.

- Б68 Трошкови примене Закона БЗР и Закона о заштити животне средине планирана средства увећавају се у износу 600.000 динара. Израда Акта о процени ризика од катастрофа и плана заштите и спасавања, израда општег акта и процедура о раду службе обезбеђења.

- Б73 Трошкови огласа и реклама планирана средства увећавају се у износу 150.000 динара. За потребе оглашавања продаје станова, израда лого-а и меморандума предузећа.

- Б107 Трошкови набавке котла на пелет са пратећом опремом планирају се средства у износу 500.000 динара. Прелазак са грејања на електричну енергију на грејање енергентом „дрвени пелет“ за објекат у РЈ „Механизација“.

- Б108 Лизинг планирају се средства у износу 8.290.000 дин. Набавка механизације за обављање делатности предузећа на лизинг.

- Б109 Набавка канцелариског намештаја планирају се средства у износу 600.000 динара. Набавка канцелариског намештаја за управну зграду и радне јединице.

### ТАБЕЛАРНИ ПРИКАЗ ПРИХОДА И РАСХОДА

Финансијски план - табеларни преглед прихода у динарима

Ред бр.	Прилив/уtroшак	План за 2020	Процена 2020	План за 2021
1	2	4	5	6
	А. Пословни и остали приходи			
1	Приходи од услуге грејања становништва	144.244.870	146.298.900	147.091.000
2	Приходи од услуге грејања привреде	71.909.690	76.474.618	76.909.000
3	Приходи од услуга трећим лицима-грејање	350.000	330.000	350.000
4	Приходи за испоручену пару	2.000.000	900.000	2.000.000
5	Приходи од извожења смећа грађани	70.000.000	68.766.516	75.815.000
6	Приходи од извожења смећа привреда	56.000.000	51.102.283	59.672.000
7	Приходи привреде - тура по позиву	13.500.000	13.998.000	15.700.000



8	Приходи машинско и ручно чишћење и прање	19.000.000	25.019.400	26.000.000
9	Приход од продаје робе	900.000	1.413.300	1.500.000
10	Приход од браварских услуга	2.500.000	2.478.054	2.700.000
11	Јавни радови	3.000.000	0	3.000.000
12	Пр. по уговорима са стамбеним заједницама	4.000.000	3.843.322	4.000.000
13	Приходи од закупа пословног простора	360.000	350.243	360.000
14	Приходи од осигурања и рефундирање штете	200.000	0	200.000
15	Приходи по основу камате	5.500.000	4.797.692	5.500.000
16	Изградња станова за тржиште	51.000.000	0	51.000.000
17	Приходи од наплате таксе по тужбама	900.000	450.000	500.000
18	Приходи од издатих потврда власништва	10.000	7.500	10.000
19	Приходи од отписаних потраживања	145.000.000	52.000.000	130.500.000
20	Пр.од искључења са система грејања	500.000	236.516	250.000
21	Остали непредвиђени прих	1.000.000	1.420.000	1.400.000
Свега приходи:		591.874.560	449.886.344	604.457.000

## Финансијски план - табеларни преглед расхода у динарима

Ред. Бр.	Прилив / утрошак	План за 2020	Процена 2020	План за 2021
1	2	4	5	6
	Б. Пословни и остали расходи			
1	Трошкови инвестиција набавка нове опреме - грејање	2.670.000	0	2.345.135
2	Набавка усисивача за тротоар	0	0	0
3	Набавка аутосмећара	4.000.000	0	0
4	Набавка цеви, лимова и осталог материјала	3.280.000	2.611.000	4.510.000
5	Ремонт мотора и сервис камиона и путничких возила	1.850.000	1.343.500	3.000.000
6	Санирање депоније-редовно одржавање	1.500.000	800.280	2.000.000
7	Тр. рада котла Пивара и мерење мазута	2.600.000	2.590.000	2.600.000
8	Набавка канцеларијских столица	0	0	0
9	Трошкови инвестиционог одржавања - ремонт котлова	8.705.000	0	10.352.985
10	Трошкови одржавања опреме-котлова и мреже	7.670.000	7.550.000	6.573.430
11	Трошкови набавке горива - мазута	182.100.000	165.510.000	168.000.000
12	Трошкови превоза горива - мазута	6.000.000	6.019.500	6.300.000
13	Трошкови потрошног материјала	360.000	145.800	365.150
14	Трошкови адитива за гориво	800.000	339.000	500.000
15	Трошкови набавке алата	345.000	200.000	395.000

16	Трошкови куповине возила	1.500.000	0	1.800.000
17	Трошкови закупа производног и пословног простора	990.000	4.154.000	1.137.000
18	Трошкови грађевинских радова и материјала	6.012.000	4.758.500	7.600.400
19	Службени листови и часописи	150.000	130.000	150.000
20	Трошкови канцеларијског материјала	800.000	780.000	800.000
21	Материјал за одржавање хигијене	150.000	149.000	150.000
22	Трошкови набавке нафте	14.000.000	10.415.000	14.000.000
23	Трошкови набавке уља и мазива	500.000	500.000	990.000
24	Трошкови набавке антифриза	200.000	120.000	150.000
25	Трошкови зидне апотеке	25.000	0	30.000
26	Трошкови видео надзора и обезбеђења	250.000	276.000	360.000
27	Трошкови набавке резервних делова за возила	4.950.000	4.457.000	5.000.000
28	Трошкови регистрације возила	700.000	679.000	800.000
29	Трошкови набавке гума за возила	1.000.000	880.000	1.450.000
30	Гориво за путничко возило	800.000	515.207	700.000
31	Утрошак електричне енергије	23.000.000	23.835.755	24.000.000
32	Одржавање посл. Простора и основних средстава предуз.	2.500.000	581.406	2.500.000
33	Комуналне услуге	3.000.000	2.815.965	3.000.000

34	Програмско одржавање ЕРЦ-а	490.000	453.288	490.000
35	Трошкови репрезентације	200.000	30.030	200.000
36	Трошкови платног промета и чланарина удружењима	900.000	880.000	900.000
37	Трошкови грејања просторија	480.000	380.000	650.000
38	Трошкови ПТТ услуга (телефони и слање поште)	550.000	523.597	550.000
39	Накнада превоза у јавном саобраћају	200.000	0	7.500.000
40	Трошкови дневница за службена путовања	350.000	79.279	350.000
41	Накнада трошкова превоза и сл. смештаја	120.000	2.910	120.000
42	Утрошак ситног инвентара	450.000	407.824	450.000
43	Помоћ радницима (болест, смрт и др.)	300.000	21.930	100.000
44	Издаци за хуманит. образовне намене	50.000	0	50.000
45	Трошкови адвокатских услуга	390.000	315.000	390.000
46	Судске таксе по тужбама	550.000	481.000	500.000
47	Амортизација основних средстава	7.000.000	5.517.000	7.000.000
48	Нето зарада са мин. радом, регр. и топлим оброком	95.814.321	89.129.441	108.741.657
49	Порез на бруто зараде	10.483.316	9.742.024	11.824.562
50	Доприноси на терет радника	26.408.527	24.563.672	29.953.405
51	Доприн. за ПИО, здрав. и незапосл. на терет послодавца	22.706.160	20.551.934	25.061.517

52	Тр по уговорима о привремено повременим пословима	15.352.576	13.884.800	8.000.000
53	Сервис и оверавање мерача топлотне енергије-баждарење	110.000	0	2.554.390
54	Зараде за јавне радове	3.000.000	0	3.000.000
55	Трошкови камата	5.000.000	8.790.911	6.000.000
56	Јубиларне награде запосл.	0	76.866	0
57	Сервисирање рачунара и опреме	100.000	90.000	200.000
58	Накнада за истицање фирме-комунална такса	150.000	121.056	122.000
59	Тр.услужног сечења и савијања лимова и цеви	90.000	289.970	250.000
60	Премија осигур. основних средстава	500.000	550.905	600.000
61	Отпрем. радн. за одлазак у пензију	1.750.000	260.936	3.313.086
62	Трошкови набавке ПП апарата	0	0	70.000
63	Исправка вредности потраживања	16.862.715	20.000.000	18.000.000
64	Тех. пријем објекта Небо	140.000	140.000	0
65	Цертификати и лиценце радника	50.000	22.500	50.000
66	Копирање документације	20.000	19.000	50.000
67	ХТЗ опрема	1.500.000	1.300.000	1.500.000
68	Трош. примене Закона БЗР и Закона о заштити живот. средине	1.780.000	652.000	2.100.000
69	Трошкови набавке компјутерске опреме	490.000	410.000	490.000



70	Трошкови изградње стан.за тржиште	38.000.000	0	40.900.000
71	Услужно баждарење тахографа на специјалним возилима	230.000	214.160	550.000
72	Трошков терморегул.опреме набавке	40.000	25.000	80.000
73	Трошкови огласа и реклама	300.000	250.000	450.000
74	Трошкови апсолутних права	500.000	0	500.000
75	Тр порезе на имовину	400.000	443.000	450.000
76	Тр наб. климе, сервисирање и чишћење клима	0	0	200.000
77	Трошкови здравствених прегледа радника	100.000	77.000	100.000
78	Набавка лиценци за софтер	200.000	0	150.000
79	Услуге бонитета-СКОРИНГ	0	0	35.000
80	Комунално опремање депоније и набавка половне комбиноване машине за ископ	8.000.000	0	11.500.000
81	Израда пројектно техничке док. За депонију Халово	500.000	0	500.000
82	Стварање услова за праћење параметара загађења жив.средине подручје депоније	1.500.000	0	1.500.000
83	Трошкови ревизије	210.000	150.000	150.000
84	Набавка булдожера	2.300.000	2.300.000	0
85	Набавка ауточистилице	3.000.000	0	0
86	Набавка опреме од ЈКП Краљевице у стечају директном погодбом	15.000.000	0	0

87	Тр физичко-техничког обезбеђења имовине	4.100.000	0	4.100.000
88	Услуге тапазирања седишта на камионима и замена церада	80.000	0	100.000
89	ГПС праћење кретања возила и потрошња горива	250.000	250.000	450.000
90	Набавка 50 покретних контејнера	1.750.000	0	0
91	Процена капитала	0	0	250.000
92	Тр повраћаја нов. Средства стамбеним заједницама	1.990.000	750.000	2.278.000
93	Солидарна помоћ радницима по анексу II Колективног уговора	6.201.360	0	6.201.360
94	Набавка камиона кипера и утоваривача	8.000.000	0	0
95	Набавка кипера са краном	0	0	3.800.000
96	Набавка секача асфалта-бетона	0	0	150.000
97	Набавка вибро плоче	0	0	200.000
98	Набавка хидрауличне опреме за пракњење подземних контејнера	0	0	3.000.000
99	Набавка аутодијагностике за специјална возила	0	0	200.000
100	Услуге сервиса тримера, косачице, тестера и усисивача	0	0	150.000
101	Набавка мреже за насадне контејнере	0	0	60.000
102	Услуге вулканизирања и балансирања ауто гума	0	0	70.000
103	Набавка машине за сечење лима	0	0	160.000
104	Набавка врећа за подземне контејнере	0	0	600.000

105	Набавка механизма за пражњење контејнера за аутоматичар ИВЕКО 50Ц	0	0	400.000
106	Остали непредвиђени трошкови	300.000	300.944	500.000
107	Трошкови набавке котла на пелет са пратећом опремом			500.000
108	Лизинг			8.290.000
109	Набавка канцелариског намештаја			600.000
	Свега расходи:	589.695.976	446.601.790	601.814.077

## РЕКАПИТУЛАЦИЈА

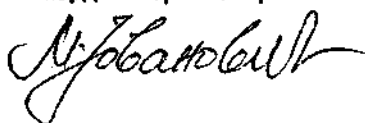
прихода и расхода

Ред. бр.	РЕКАПИТУЛАЦИЈА	План 2020	Процена 2020	План 2021
1	2	4	5	6
1.	Укупни приходи	591.874.560	449.886.344	604.457.000
2.	Укупни расходи	589.695.976	446.601.790	601.814.077
3.	Негативни фин. резултат			
4.	Позитивни фин. резултат	2.178.584	3.284.554	2.642.923

Обрадила:

Маја Јовановић

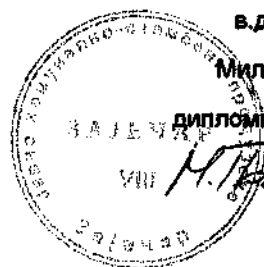
координатор сл. за фин. књ. послове



в.д. директора

Милан Петковић

дипломирани економиста



Јавно комунално-стамбено предузеће  
„З А Ј Е Ч А Р“ Зајечар  
Дел. број: 2857  
Датум: 21.06.2021. год.

На основу члана 22. став 1., тачка 2., а у вези са чланом 59. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“, број 15/16 и 88/19) и члана 35., став 1., тачка 3. Статута Јавног комунално-стамбеног предузећа „Зајечар“ Зајечар, бр. 3086, од 29.10.2013. године, Надзорни одбор Јавног комунално-стамбеног предузећа „Зајечар“ Зајечар, на седници одржаној 21.06.2021. године, донео је

**О Д Л У К У**  
**О УСВАЈАЊУ ИЗМЕНА ПЛАНА И ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА**  
**ЈАВНОГ КОМУНАЛНО – СТАМБЕНОГ ПРЕДУЗЕЋА**  
**„ЗАЈЕЧАР“ ЗАЈЕЧАР ЗА 2021. ГОДИНУ**

1. УСВАЈАЈУ СЕ Измене плана и програма пословања Јавног комунално-стамбеног предузећа „Зајечар“ Зајечар за 2021. годину.
2. Овом Одлуком замењује се Одлука о усвајању измена Плана и програма пословања Јавног комунално – стамбеног предузећа „Зајечар“ Зајечар за 2021. годину, бр. 2788 од 16.06.2021. године.
3. Измене плана и програма из тачке 1. ове Одлуке доставити Скупштини града Зајечара ради давања сагласности.
4. Ова Одлука ступа на снагу даном доношења.

**Образложење**

Одредбом члана 22. став 1. тачка 2. Закона о јавним предузећима прописано је да надзорни одбор доноси годишњи, односно трогодишњи програм пословања, усклађен са дугорочним и средњорочним планом пословне стратегије и развоја из тачке 1. овог члана.

Чланом 35. став 1. тачка 3. Статута ЈКСП „Зајечар“ утврђено је да Надзорни одбор доноси годишњи програм пословања, уз сагласност оснивача.

Основ за Измену плана и програма пословања за 2021. годину је прерасподела неутрошених планираних средстава.

У складу са наведеним чињеницама и овлашћењима из прописа донета је Одлука као у диспозитиву.

**НАДЗОРНИ ОДБОР**  
**ЈКСП „Зајечар“ – Зајечар**

**ПРЕДСЕДНИК**

*Млађан Јовановић*  
**Млађан Јовановић**



На основу члана 540. став 3. и члана 543. став 1. Закона о привредним друштвима ("Сл. гласник РС", бр. 36/11, 99/11, 83/14 – др. закон, 5/15, 44/18, 95/18 и 91/19) и члана 40. став 1. тачка 66) Статута града Зајечара ("Сл. лист града Зајечара", бр. 4/19), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној 29.06.2021. године, донела је

**О Д Л У К У**  
**О ОКОНЧАЊУ ПОСТУПКА ЛИКВИДАЦИЈЕ НАД**  
**УСТАНОВОМ ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРУ И ТУРИЗАМ „ЦЕКИТ“ - У ЛИКВИДАЦИЈИ**  
**ЗАЈЕЧАР**

**I** Усвајају се документа ликвидационог управника Установе Центар за културу и туризам „ЦЕКИТ“ - у ликвидацији Зајечар, Предрага Бордијановића, дипл.економисте из Зајечара, и то: Завршни ликвидациони биланс Установе Центар за културу и туризам „ЦЕКИТ“ - у ликвидацији Зајечар број 11/21 од 14.06.2021. године, Потраживања и измирења (правна и физичка лица, рекапитулација) број 12/21 од 14.06.2021. године.

**II** Усвајају се документа ликвидационог управника Установе Центар за културу и туризам „ЦЕКИТ“ - у ликвидацији Зајечар, Предрага Бордијановића, дипл.економисте из Зајечара, и то: Извештај о спроведеном поступку ликвидације број 10/21 од 14.06.2021. године; Писана изјава да је упутио обавештење свим познатим повериоцима, као и да су све обавезе установе у потпуности измирене и да се против установе не воде други поступци број 13/21 од 14.06.2021. године; Предлог одлуке о расподели ликвидационог остатка број 15/21 од 14.06.2021. године; Предлог одлуке о чувању пословних књига и докумената Установе Центар за културу и туризам „ЦЕКИТ“ - у ликвидацији Зајечар број 16/21 од 14.06.2021. године, као и Предлог одлуке о окончању поступка ликвидације број 14/21 од 14.06.2021. године.

Констатује се да Установа Центар за културу и туризам „ЦЕКИТ“ - у ликвидацији нема ликвидационог остатка, те да не постоји основ за расподелу истог.

**III** Окончава се поступак ликвидације над Установом Центар за културу и туризам „ЦЕКИТ“ - у ликвидацији Зајечар, матични број 17862197, ПИБ 108309586, даном ступања на снагу ове одлуке.

**IV** Ликвидациони управник поднеће у законском року пријаву надлежном органу ради брисања ове Установе из регистра.

**V** Ликвидациони управник поднеће пореску пријаву и порески биланс у законом предвиђеном року.

**VI** Пословне књиге и документација Установе предају се на чување Архиви Градске управе града Зајечара, ул. Трг ослобођења бр.1, Зајечар, Момчилу Милошевићу, телефон 019-444-600.

**VII** Ова Одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Зајечара".

**VIII** Одлуку доставити: Установи Центар за културу и туризам „ЦЕКИТ“ - у ликвидацији, Одељењу за привреду и друштвене делатности Градске управе града



Зајечара и архиви.

I број: 011-17/2021

У Зајечару, 29.06.2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков, с.р.

На основу члана 15. став 1. тачка 4) и члана 40. став 1. тачка 6) и 11) Статута Града Зајечара ("Сл. лист града Зајечара", бр. 4/2019), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној 29.06.2021. године, доноси

**ОДЛУКУ  
О УТВРЂИВАЊУ ЕКОНОМСКЕ ЦЕНЕ УСЛУГА КОЈЕ ПРУЖА ЦЕНТАР ЗА  
СОЦИЈАЛНИ РАД "ЗАЈЕЧАР" У ЗАЈЕЧАРУ ЗА 2021. ГОДИНУ**

**Члан 1.**

Овом Одлуком утврђује се економска цена услуга социјалне заштите на месечном нивоу:

1. Услуга Дневни боравак у Клубу за стара лица,
2. Услуга помоћ у кући и
3. Услуга социјално становања у заштићеним условима,

које се пружају од стране Центра за социјални рад „Зајечар“ у Зајечару - пружаоца услуга, на основу Одлуке о социјалној заштити грађана на територији града Зајечара („Службени лист града Зајечар“, бр. 31/13 и 3/16), Предлога економске цене услуга достављеног од стране пружаоца услуга за 2021. годину (Образац број 1) и Правилника о методологији утврђивања цене услуга социјалне заштите („Службени лист града Зајечар“, бр. 20/17).

**Члан 2.**

**УСЛУГА ДНЕВНИ БОРАВАК У КЛУБУ ЗА СТАРА ЛИЦА**

Просечна месечна економска цена услуге Дневни боравак у Клубу за стара лица износи 273.166,00 динара.

**Члан 3.**

**УСЛУГА ПОМОЋ У КУЋИ**

Просечна месечна економска цена услуге помоћ у кући износи 1.647.334,00 динара.

**Члан 4.**

**УСЛУГА СОЦИЈАЛНО СТАНОВАЊЕ У ЗАШТИЋЕНИМ УСЛОВИМА**

Просечна месечна економска цена услуге социјално становање у заштићеним условима износи 251.000,00 динара.

**Члан 5.**

Одлуку доставити Центру за социјални рад „Зајечар“ у Зајечару - пружаоцу услуга, Одељењу за привреду и друштвену делатност Градске управе града

Зајечара, Одељењу за финансије Градске управе града Зајечара и архиви.

**Члан 6.**

Ова Одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Зајечара".

I број: 011- 18 /2021

У Зајечару, 29.06. 2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**

Стефан Занков,с.р.

На основу члана 32. став 1. тачка 8) Закона о локалној самоуправи („Сл.гласник РС“, бр.129/07 и 83/14 – др. Закон, 101/16 - др. Закон и 47/2018) и члана 40. став 1. тачка 62) Статута града Зајечара (“Сл. лист града Зајечара”, бр. 4/2019), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној 29.06.2021. године, донела је

## РЕШЕЊЕ

### О УСВАЈАЊУ ИЗВЕШТАЈА О РАДУ НАРОДНОГ МУЗЕЈА "ЗАЈЕЧАР" У 2020. ГОДИНИ

#### I

**УСВАЈА СЕ** Извештај о раду Народног музеја "Зајечар" у 2020. години број 235 од 11.06.2021. године, који је усвојио Управни одбор Одлуком број 238 од 11.06.2021. године.

#### II

Ово решење објавити у “Службеном листу града Зајечара”.

I број: 02-150/2021  
У Зајечару, дана 29.06.2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков,с.р.

На основу члана 32. став 1. тачка 8) Закона о локалној самоуправи („Сл.гласник РС“,бр.129/07, 83/14 – др. Закон, 101/16 и 47/18) и члана 40. став 1. тачка 53) Статута града Зајечара („Сл.лист града Зајечара“, бр. 4/19), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној 29.06. 2021. године, донела је

## РЕШЕЊЕ

### О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПЛАН РАДА НАРОДНОГ МУЗЕЈА "ЗАЈЕЧАР" ЗА 2021. ГОДИНУ

#### I

**ДАЈЕ СЕ** сагласност на План рада Народног музеја "Зајечар" за 2021. годину, бр.237 од 11.06.2021. године, који је усвојио Управни одбор Одлуком број 238 од 11.06.2021. године.

#### II

Ово решење објавити у "Службеном листу града Зајечара".

I број: 02-151/2021  
У Зајечару, дана 29.06.2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков,с.р.



На основу члана 32. став 1. тачка 8) Закона о локалној самоуправи („Сл.гласник РС“,бр.129/07, 83/14 – др. Закон, 101/16 и 47/18) и члана 40. став 1. тачка 53) Статута града Зајечара („Сл.лист града Зајечара“, бр.4/19), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној 29.06. 2021. године, донела је

## РЕШЕЊЕ

### О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ФИНАНСИЈСКИ ПЛАН ЗА 2021. ГОДИНУ НАРОДНОГ МУЗЕЈА "ЗАЈЕЧАР"

#### I

**ДАЈЕ СЕ** сагласност на Финансијски план за 2020. годину Народног музеја "Зајечар" број 236 од 11.06.2021. године, који је усвојио Управни одбор Одлуком број 238 од 11.06.2021. године.

#### II

Ово решење објавити у "Службеном листу града Зајечара".

I број: 02-152/2021

У Зајечару, дана 29.06. 2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков,с.р.

На основу члана 32. став 1. тачка 8) Закона о локалној самоуправи ("Сл. гласник РС", бр. 129/2007, 83/2014 - др. закон, 101/2016 - др. закон и 47/2018) и члана 40. став 1. тачка 62) Статута града Зајечара ("Сл. лист града Зајечара", бр. 4/2019), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној 29.06.2021. године, донела је

## РЕШЕЊЕ

### О УСВАЈАЊУ ИЗВЕШТАЈА О РАДУ ЗА 2020. ГОДИНУ УСТАНОВЕ НАРОДНО ПОЗОРИШТЕ ТИМОЧКЕ КРАЈИНЕ – ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРУ “ЗОРАН РАДМИЛОВИЋ” У ЗАЈЕЧАРУ

#### I

**УСВАЈА СЕ** Извештај о раду за 2020. годину Установе Народно позориште Тимочке Крајине – Центар за културу “Зоран Радмиловић” у Зајечару, број 373 од 11.06.2021. године, који је усвојио Привремени управни одбор Одлуком број 372 од 11.06.2021. године.

#### II

Ово решење објавити у “Службеном листу града Зајечара”.

I број: 02-153 /2021  
У Зајечару, дана 29.06.2021.године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков,с.р.

На основу члана 32. став 1. тачка 8) Закона о локалној самоуправи ("Сл. гласник РС", бр. 129/2007, 83/2014 - др. закон, 101/2016 - др. закон и 47/2018) и члана 40. став 1. тачка 62) Статута града Зајечара ("Сл. лист града Зајечара", бр. 4/2019), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној 29.06.2021. године, донела је

## РЕШЕЊЕ

### О УСВАЈАЊУ ФИНАНСИЈСКОГ ИЗВЕШТАЈА ЗА 2020. ГОДИНУ УСТАНОВЕ НАРОДНО ПОЗОРИШТЕ ТИМОЧКЕ КРАЈИНЕ - ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРУ "ЗОРАН РАДМИЛОВИЋ" У ЗАЈЕЧАРУ

#### I

**УСВАЈА СЕ** Финансијски извештај за 2020. годину Установе Народно позориште Тимочке Крајине - Центар за културу "Зоран Радмиловић" у Зајечару, који је усвојио Привремени управни одбор Одлуком Број 108 од 25.02.2021. године.

#### II

Ово решење објавити у "Службеном листу града Зајечара".

I Број: 02- 154 /2021

У Зајечару, дана 29.06.2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**

Стефан Занков,с.р.

На основу члана 116. став 5. и 13. и члана 117. став 3. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон, 10/2019, 27/2018 - др. закон и 6/2020) и члана 40. став 1. тачка 66) Статута града Зајечара ("Службени лист града Зајечара", бр. 4/2019), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној 29.06.2021. године, донела је

**Р Е Ш Е Њ Е**  
**О РАЗРЕШЕЊУ И ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНА ШКОЛСКОГ ОДБОРА**  
**ШКОЛЕ ЗА ОСНОВНО И СРЕДЊЕ ОБРАЗОВАЊЕ "ЈЕЛЕНА МАЈСТОРОВИЋ"**  
**У ЗАЈЕЧАРУ**

**I РАЗРЕШАВА СЕ** члан Школског одбора Школе за основно и средње образовање "Јелена Мајсторовић" у Зајечару, и то:

1. Марко Ђуричић, представник локалне самоуправе.

**II ИМЕНУЈЕ СЕ** у Школски одбор Школе за основно и средње образовање "Јелена Мајсторовић" у Зајечару, члан:

1. Биљана Бубања, представник локалне самоуправе.

**О б р а з л о ж е њ е**

Чланом 116. став 5. и 13. Закона о основама система образовања и васпитања прописано је, између осталог, да чланове органа управљања установе именује и разрешава скупштина јединице локалне самоуправе, као и да скупштина јединице локалне самоуправе доноси решење о именовану органа управљања, а чланом 117. став 3. истог Закона да ће скупштина јединице локалне самоуправе разрешити, пре истека мандата, поједине чланове, на лични захтев члана.

Чланом 40. став 1. тачка 66. Статута града Зајечара прописано је да Скупштина града, у складу са законом, обавља и друге послове утврђене законом и овим статутом.

Скупштина града Зајечара је, Решењем I број 02-48/2019 од 15.03.2019. године, именovala Марка Ђуричића у Школски одбор Школе за основно и средње образовање "Јелена Мајсторовић" у Зајечару.

Дана 04.06.2021. године, Марко Ђуричић, члан Школског одбора школе, представник локалне самоуправе, Скупштини града Зајечара, поднео је писану оставку на ту функцију.

Овим Решењем предлаже се разрешење Марка Ђуричића, члана Школског одбора те школе, као и именовање Биљане Бубање из Зајечара, запослене у Градској управи града Зајечара, рођене 1982. године, као представника локалне самоуправе.

Увидом у Извештај Полицијске управе Зајечар И број: 235-1/1679/21 од 07.06.2021. године утврђено је да Биљана Бубања није осуђивана за кривична дела утврђена у члану 116. став 9. тачка.1) Закона о основама система образовања и васпитања.

На основу напред изложеног, а с обзиром да код предложеног кандидата не постоје законске сметње за именовање, Скупштина града Зајечара је, сходно наведеним прописима, одлучила као у диспозитиву овог решења.

Поука о правном средству: Против овог Решења може се покренути управни спор, тужбом, у року од 30 дана од дана пријема овог решења. Тужба се предаје Управном суду у Београду непосредно или преко поште.

Решење објавити у „Службеном листу града Зајечара“ и доставити: именованима, Школи за основно и средње образовање "Јелена Мајсторовић" у Зајечару, Одељењу за привреду и друштвене делатности и архиви Скупштине града Зајечара.

I број 02-155/2021

У Зајечару, 29.06.2021. године

### **СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**

Стефан Занков, с.р.

На основу члана 123. став 4. Закона о социјалној заштити ("Сл. гласник РС", бр. 24/2011) и члана 40. став 1. тачка 13) Статута града Зајечара ("Сл. лист града Зајечара", бр. 4/2019), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној 29.06.2021. године, донела је

## Р Е Ш Е Њ Е

о разрешењу и именовану председника и чланова  
Управног и Надзорног одбора Центра за социјални рад "Зајечар" у Зајечару

### I

**РАЗРЕШАВАЈУ СЕ** дужности у Управном одбору Центра за социјални рад "Зајечар" у Зајечару, и то:

1. Вице Лалић, председник, представник оснивача,
2. Вања Панајотовић, представник оснивача,
3. Вујадин Милошевић, представник оснивача,
4. Биљана Милојевић, представник запослених,
5. Светлана Вељковић, представник запослених.

### II

**ИМЕНУЈУ СЕ** у Управни одбор Центра за социјални рад "Зајечар" у Зајечару, и то:

**-за председника**

Вице Лалић, представник оснивача,

**-за чланове:**

1. Вања Панајотовић, представник оснивача,
2. Вујадин Милошевић, представник оснивача,
3. Биљана Милојевић, представник запослених и
5. Светлана Вељковић, представник запослених.

### III

**РАЗРЕШАВАЈУ СЕ** дужности у Надзорном одбору Центра за социјални рад "Зајечар" у Зајечару, и то:

1. Бисерка Милкић Чикарић, председник, представник оснивача,
2. Тања Ивковић, представник оснивача,
3. Ивана Манић Ђорђевић, представник запослених.

### IV

**ИМЕНУЈУ СЕ** у Надзорни одбор Центра за социјални рад "Зајечар" у Зајечару, и то:

**-за председника**

Бисерка Милкић Чикарић, представник оснивача,



**-за чланове:**

1. Тања Ивковић, представник оснивача,
2. Ана Гутман, представник запослених.

**V**

Решење доставити именованима, Центру за социјални рад "Зајечар" у Зајечару, Одељењу за привреду и друштвене делатности Градске управе града Зајечара и архиви Скупштине града Зајечара.

I Бр. 02-156/2021

У Зајечару, 29.06.2021. године.

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков, с.р.

На основу члана 46. став 1. тачка 1. и става 3. Закона о локалним изборима ("Сл. гласник РС", бр. 129/2007, 34/2010 - одлука УС, 54/2011, 12/2020, 16/2020 - аутентично тумачење и 68/2020), Скупштина града Зајечара на седници одржаној 29.06.2021. године, донела је

## **Р Е Ш Е Њ Е**

### **О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕСТАЈЕ** мандат одборнику Скупштине града Зајечара, и то:

**Срђану Станојевићу**, због подношења усмене оставке

### **Образложење**

Одборник Скупштине града Зајечара Срђан Станојевић је на седници Скупштине града Зајечара одржаној дана 29. јуна 2021. године поднео усмену оставку на функцију одборника Скупштине града Зајечара.

Чланом 46. став 1. тачка 1. Закона о локалним изборима, прописано је да одборнику престаје мандат пре истека времена на које је изабран подношењем оставке, ставом 2. истог члана овог закона, прописано је, између осталог, да одборник може поднети оставку усмено на седници скупштине јединице локалне самоуправе, а ставом 3. истог члана овог закона да после подношења усмене оставке одборника, скупштина без одлагања, на истој седници утврђује да је одборнику престао мандат.

У складу са напред наведеним, Скупштина града Зајечара је гласањем утврдила да је Срђану Станојевићу престао мандат одборника Скупштине града Зајечара.

**Упутство о правном средству:** Против овог Решења може се изјавити жалба Управном суду у року од 48 часова од дана доношења.

Ово Решење доставити именованима, Градској изборној комисији града Зајечара и архиви Скупштине града и објавити у Службеном листу града Зајечара.

I број: 02-157/2021

У Зајечару, 29.06.2021. године

**СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

**ПРЕДСЕДНИК**  
Стефан Занков, с.р.

**Садржај Службеног листа број 47/2021****АКТА СКУПШТИНЕ ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

Решење о престанку мандата одборника Скупштине града Зајечара.....	1
Решење о потврђивању мандата одборника Скупштине града Зајечара.....	2
Решење о поверавању ЈАВНЕ ГАРАЖЕ у улици Булевар др Зорана Ђинђића у Зајечару, јавном комуналном предузећу „Паркирање, пројектовање и надзор“ Зајечар.....	3
Решење о давању сагласности на Правилник о раду Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Зајечар.....	4
Решење о давању сагласности на измену Плана и Програма пословања Јавног комунално стамбеног предузећа „Зајечар“ Зајечар за 2021. годину.....	37
Одлука о окончању поступка ликвидације над Установом Центар за културу и туризам „ЦЕКИТ“ -у ликвидацији Зајечар.....	50
Одлука о утврђивању економске цене услуга које пружа Центар за социјални рад „Зајечар“ у Зајечару за 2021. годину.....	52
Решење о усвајању Извештаја о раду Народног музеја „Зајечар“ у 2020. години.....	54
Решење о давању сагласности на План рада Народног музеја „Зајечар“ за 2021. годину.....	55
Решење о давању сагласности на Финансијски план за 2021. годину Народног музеја „Зајечар“.....	56
Решење о усвајању Извештаја о раду за 2020. годину Установе Народно Позориште Тимочке Крајине - Центар за културу „Зоран Радмиловић“ у Зајечару.....	57
Решење о усвајању Финансијског извештаја за 2020. годину Установе Народно Позориште Тимочке Крајине - Центар за културу „Зоран Радмиловић“ у Зајечару.....	58
Решења о разрешењу и именовању члана Школског одбора Школе за основно и средње образовање „Јелена Мајсторовић“ у Зајечару.....	59

Решења о разрешењу и именовању председника и чланова Управног и Надзорног одбора Центра за социјални рад „Зајечар“ у Зајечару.....	61
Решење о престанку мандата одборника Скупштине града Зајечара.....	63

