

ГРАДСКА УПРАВА ЗА КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ

ПРАВИЛНИК

О

**ЗВАЊИМА, ПЛАТАМА, ДОДАЦИМА НА ПЛАТЕ, НАКНАДАМА И ОСТАЛИМ ПРИМАЊИМА
ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ЗА КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ**

**Крагујевац
Јула , 2021. године**



Република Србија
Град Крагујевац
Градска управа за комуналне послове
Број: 110 - 34 /21-XXIII
Дана: 19. 07 2021. године
Крагујевац

Вршилац дужности начелника Градске управе за комуналне послове, на основу члана 4. став 8. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС", број 21/16, 113/17, 95/18 и 113/17-др.закон) у вези члана 2. 4. 5. 6 и 9. Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Службени гласник РС", број 34/01, 62/06 – др.закон, 63/06-испр.др.закон, 116/08 – др.закон, 92/11, 99/11 – др.закон, 10/13, 55/13,99/14 и 21/16 – др.закон), члана 4. и 5. Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима ("Службени гласник РС", број 44/08-пречишћен текст и 2/1244/08, 2/12, 113/17- др.закон, 23/18, 95/18- др.закон, 86/19- др. закон и 157/20), члана 9. Уредбе о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, 88/2016, 113/2017- др. закон, 95/2018-др. закон и 86/2019-др. закон и 157/20-др.закон) и члана 31. и члана 42. став 3. и 9. Одлуке о организацији градских управа града Крагујевца ("Службени лист града Крагујевца", број 16/21) дана _____ 2021. године, доноси

П РА В И Л Н И К

о звањима, платама, додацима на плате, накнадама и осталим примањима запослених у
Градској управи за комуналне послове

І. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о звањима, платама, додацима на плате, накнаде и осталим примањима запослених у Градској управи за комуналне послове (у даљем тексту: Правилник) уређује се начин утврђивања звања, плата, додатака на плате, накнада и осталих примања, запослених у Градској управи за комуналне послове (у даљем тексту : Градска управа) .

Термини изражени у овом правилнику у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 2.

Запосленима у Градској управи у смислу одредаба овог Правилника подразумевају се сва лица која, начелник Градске управе (у даљем тексту: Начелник) распоређује као руководиоце основне и руководиоце унутрашњих организационих јединица или извршиоце у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних места у градским управама и стручним службама града Крагујевца.

Средства за исплату плата, додатака на плате, накнада и осталих примања, запослених обезбеђују се у буџету града Крагујевца.

II ЗВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ

Члан 3.

Извршилачка радна места у Градској управи разврставају се по звањима, у зависности од сложености и одговорности послова, потребних знања и способности и услова за рад.

Звања изражавају стручна својства запосленог и његову оспособљеност за вршење послова одређеног степена сложености.

Звања у Градској управи су: самостални саветник, саветник, млађи саветник, сарадник, млађи сарадник, виши референт, референт и млађи референт.

Члан 4.

Запослени распоређени на систематизована радна места у Градској управи могу имати звања :

- у оквиру високе школске спреме (најмање 240: ЕСПБ бодова или четворогодишње студије) **самостални саветник, саветник и млађи саветник;**
- у оквиру високе школске спреме (најмање 180: ЕСПБ бодова или студије до три године): **сарадник и млађи сарадник;**
- у оквиру средње школске спреме: **виши референт, референт и млађи референт.**

У звању **самосталног саветника** обављају се сложени стручни послови који захтевају посебно специјалистичко знање и искуство, аналитичке способности, самосталан рад без надзора непосредног руководиоца и доношење одлука у сложеним случајевима само уз општа усмерења и упутства непосредног руководиоца.

За рад на пословима у звању самосталног саветника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање пет година радног искуства у струци.

У звању **саветника** обављају се сложени послови који су најчешће прецизно одређени и подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника са јасним оквиром самосталног деловања, уз повремену надзор непосредног руководиоца. Послови захтевају способност да се проблеми решавају без појединачних упутстава непосредног руководиоца и уз обраћање непосредном руководиоцу само кад је проблем сложен и захтева додатно знање и искуство.

За рад на пословима у звању саветника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање три године радног искуства у струци.

У звању **млађег саветника** обављају се сложени послови који подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника унутар прецизно одређеног оквира деловања, уз редован надзор непосредног руководиоца и доношење одлука на основу постојеће праксе или општих и појединачних упутстава непосредног руководиоца. Послови захтевају способност решавања мањих техничких или процедуралних проблема.

За рад на пословима у звању млађег саветника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и завршен приправнички стаж или најмање пет година проведених у радном односу у органима Града и стручним службама Града.

У звању **сарадника** обављају се мање сложени стручни послови у примени поступака, метода и техника рада уз надзор, усмерења и упутства службеника у вишим звањима. Ови послови се састоје од ограниченог круга међусобно повезаних задатака у једној области.

За рад на пословима у звању сарадника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године и најмање три године радног искуства у струци.

У звању **млађег сарадника** обављају се једноставнији стручни послови као и административно-технички послови уз надзор, упутства и детаљна усмерења службеника у вишим звањима. Ови послови се састоје од ограниченог круга међусобно повезаних задатака у једној области.

За рад на пословима у звању млађег сарадника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године и завршен приправнички стаж или најмање пет година проведених у радном односу у органима Града и стручним службама Града.

У звању **вишег референта** обављају се административни, технички и други претежно рутински послови који обухватају широк круг задатака и могу захтевати познавање и примену једноставнијих метода рада и поступака, а раде се самостално и уз повремени надзор непосредног руководиоца.

За рад на пословима у звању вишег референта службеник мора да има стечено средње образовање у четворогодишњем трајању и најмање пет година радног искуства у струци.

У звању **референта** обављају се административни, технички и други рутински послови који подразумевају мањи круг сличних задатака који се извршавају применом једноставне методе рада и поступака, а обављају се уз повремени надзор непосредног руководиоца и упутства службеника са вишим звањима.

За рад на пословима у звању референта службеник мора да има стечено средње образовање у четворогодишњем трајању и најмање три године радног искуства у струци.

У звању **млађег референта** обављају се административни, технички и други најједноставнији рутински послови, који се понављају и који захтевају познавање и примену једноставнијих метода рада и поступака, а обављају се уз повремени надзор непосредног руководиоца и упутства службеника са вишим звањима.

За рад на пословима у звању млађег референта службеник мора да има стечено средње образовање у четворогодишњем трајању и завршен приправнички стаж.

III ПЛАТЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ

Члан 5.

Плата утврђена, у смислу овог Правилника, за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним, исплаћује се по истеку месеца на који се односи.

Плате запослених утврђују се на основу:

1. основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица);
2. коефицијента који се множи основицом (у даљем тексту: коефицијент);
3. додатка на плату;
4. обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са Законом.

Запосленима ће се плата исплаћивати у два дела и то:

- први део до 5-тог у текућем месецу за претходни месец;
- други део до 20-тог у текућем месецу за претходни месец.

Запосленом се у писаном или електронском облику уручује обрачун који садржи податке о свим основама по којима је плата обрачуната..

Члан 6.

Основицу за обрачун и исплату плата запослених утврђује Влада Републике Србије.

Члан 7.

Коефицијент у складу са Законом, изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Члан 8.

3.1. Коефицијенти за обрачун и исплату плата запосленима распоређеним на радна места у звањима са високом стручном спремом (најмање 240 ЕСПБ бодова)

За обрачун и исплату плата запосленима у Градској управи распоређеним на радна места у звањима за високу стручну спрему, односно стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године утврђује се коефицијент који чини збир:

- основног коефицијента и
- додатног коефицијента - по основу сложености и одговорности послова, на следећи начин:

Редн и број	Звања **	Основни коефицијент	Додатни коефицијент по основу сложености послова
1	самостални саветник	12,05	7,95
2	саветник (по Уредби - виши стручни сарадник)	10,77	8,23
3	млађи саветник (по Уредби - стручни сарадник)	10,45	7,55

** у табели су приказана звања по Закону о запосленима у аутономним покрајинама и локалним самоуправама уподобљена са звањима из предходног Закона и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима, која се примењује до почетка примене Закона о платама службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и локалне самоуправе).

За обрачун и исплату плата запосленима у Градској управи распоређеним на радна места у звањима за високу стручну спрему, односно стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године утврђује се коефицијент који чини збир:

- основног коефицијента и
- додатног коефицијента - по основу сложености и одговорности послова праћења, контроле и надзора над правним субјектима чији је оснивач Град и стручни надзор над програмом комуналног одржавања

Редни број	Звања **	Основни коефицијент	Додатни коефицијент по основу сложености послова
1	саветник (по Уредби - виши стручни сарадник) - запослени у наведеном звању распоређен на радно место послови праћења, контроле и надзора над правним субјектима чији је оснивач Град и стручни надзор над програмом комуналног одржавања	10,77	9,86
2	млађи саветник (по Уредби - виши стручни сарадник) - у наведеном звању распоређен на радно место послови везани за контролу и надзора над правним субјектима чији је оснивач Град и стручни надзор над програмом комуналног одржавања	10,45	8,55

Руководиоцима унутрашњих организационих јединица са звањима утврђеним у ставу 1. овог члана, утврђују се основни, додатни коефицијенти и увећање на следећи начин:

Редни број	Руководилац унутрашње организационе јединице	Основни коефицијент	Додатни коефицијент по основу сложености послова	Проценат увећања по основу руковођења
1.	самостални саветник – запослени у наведеном звању распоређен на радно место секретара секретаријата	12,05	12,60	10
2.	самостални саветник – запослени у наведеном звању распоређен на радно место начелника одељења	12,05	10,31	10
3.	самостални саветник – запослени у наведеном звању распоређен на радно место шефа службе	12,05	8,13	10

Члан 9.

3.2. Коефицијенти за обрачун и исплату плата запосленима распоређеним на радна места у звањима са високо, односно вишом стручном спремом (180 ЕСПБ бодова)

За обрачун и исплату плата запосленима у Градској управи распоређеним на радна места у звањима за високом - вишом стручном спремом, односно стеченим високим образовањем на студијама првог степена у трајању до три године (180 ЕСПБ), односно на основним студијама у трајању од две године (раније више образовање, односно виша стручна спрема), утврђује се коефицијент који чини збир :

- основног коефицијента и
- додатног коефицијента - по основу сложености и одговорности послова, на следећи начин:

Редни број	Звања **	Основни коефицијент	Додатни коефицијент
1.	Сарадник (по Уредби виши сарадник) –	9,91	5,10
2.	Сарадник (по Уредби виши сарадник) – - у наведеном звању распоређен на радно место послови везани за контролу и назора над правним субјектима чији је оснивач Град	9,91	6,10

** у табели су приказана звања по Закону о запосленима у аутономним покрајинама и локалним самоуправама уподобљена са звањима из предходног Закона и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима, која се примењује до почетка примене Закона о платама службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и локалне самоуправе) .

Члан 10.

3.3. Коефицијенти за обрачун и исплату плата запосленима распоређеним на радна места у звањима са средњом стручном спремом

За обрачун и исплату плата запосленима у Градској управи распоређеним на радна места у звањима са средњом стручном спремом, односно са стеченим образовањем у средњој стручној спреми, утврђује се кефицијент који чини збир :

- основног коефицијента и
- додатни коефицијент по основу сложености и одговорности послова, на следећи начин:

Редни број	Звања**	Основни коефицијент	Додатни коефицијент
1.	виши референт –	8,85	2,00

** у табели су приказана звања по Закону о запосленима у аутономним покрајинама и локалним самоуправама уподобљена са звањима из предходног Закона и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним

органима, која се примењује до почетка примене Закона о платама службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и локалне самоуправе).

Члан 11.

Коефицијент из члана 9 овог Правилника може се увећати:

- запосленом који координира најсложенијим активностима - највише до 10%, с тим да овај број запослених не може прећи 2% од укупног броја запослених;

Плата **приправника** утврђује се у висини 80% од најниже плате у оквиру звања за које се приправник оспособљава.

IV ДОДАЦИ НА ПЛАТУ ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ

Члан 12.

Запосленима у Градској управи припада додатак на плату за:

1. време проведено у радном односу (минули рад) - 0,4% вредности основне плате, за сваку навршену годину годину рада у радном односу, код последњег послодавца, у јавном сектору.
2. рад дужег од пуног радног времена (прековремени рад)- 26% вредности радног сата основне плате;
3. рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан -110% вредности радног сата основне плате;
4. рад ноћу (између 22⁰⁰ и 6⁰⁰ часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента- 26% вредности радног сата основне плате;
5. рад на терену – 3% просечне месечне зараде запосленог у привреди Републике Србије према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате

Право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене.

Запослени остварује право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија, а који су услед промене државног уређења престали да постоје.

Основицу за обрачун увећане зараде из става 1. чини основна зарада утврђена у складу са законом, колективним уговорима и решењем о распоређивању односно уговором о раду.

Члан 13.

Општим актом начелника Градске управе уређује се, у складу са законом и колективним уговорима, рад дужи од пуног радног времена, који без сагласности запосленог, не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и рад дужи од пуног радног времена, изузев када то налажу околности или потреба, да се посао обави у кратком временском периоду, за шта је потребна сагласност запосленог.

V НАКНАДА ПЛАТЕ ЗАПОСЛЕНИМА У ГРАДСКОЈ УПРАВИ

5.1. Одсуствовање са рада

Члан 14.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних 12 месеци :

- 1) ради коришћења годишњег одмора;
- 2) ради коришћења плаћеног одсуства утврђеног законом, колективним уговорима и општим актима Градске управе;

- 3) ради стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
- 4) ради учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране послодавца или стране синдиката;
- 5) ради одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
- 6) ради војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- 7) за одбијене послове ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;
- 8) у другим случајевима утврђеним посебним колективним уговором, односно уговором код послодавца (у даљем тексту : колективни уговори).

5.2. Привремена спреченост за рад

Члан 15.

Запослени има право на накнаду плате за време привремене спречености за рад, ако је здравствено стање запосленог, односно члана уже породице такво да је запослени спречен за рад и то:

1. услед болести или повреде ван рада;
2. услед професионалне болести или повреде на раду;
3. због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће;
4. због прописане мере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразних болести у његовој околини;
5. због неге болесног члана уже породице, под условима утврђеним законом;
6. због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви;
7. јер је одређен за пратиоца болесног осигураног лица упућеног на лечење или лекарски преглед у друго место, односно док борави као пратилац у стационарној здравственој установи;
8. у другим случајевима утврђеним колективним уговорима.

Члан 16.

Запосленом привремено спреченом за рад не припада право на накнаду плате:

1. ако је намерно проузроковао неспособност за рад;
2. ако је неспособност за рад проузрокована акутним пијанством или употребом психотропних супстанци;
3. ако је намерно спречавао оздрављење, односно оспособљавање за рад;
4. ако се без оправданог разлога не подвргне лечењу, осим ако за лечење није потребан пристанак предвиђен законом;
5. ако се без оправданог разлога не јави изабраном лекару за оцену привремене спречености за рад или се не одазове на позив лекарске комисије, у року од три дана од дана настанка привремене спречености за рад, односно од дана добијања позива за излазак на лекарску комисију, односно од престанка околности које су га у томе спречавале;
6. ако се за време привремене спречености за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приходе;
7. ако без дозволе стручно-медицинског органа матичне филијале, односно Републичког завода отпутује из места пребивалишта, односно боравишта или ако избрани лекар, односно орган надлежан за контролу остваривања права из обавезног здравственог осигурања, утврди да не поступа по упутству за лечење;
8. ако прима накнаду зараде по другим прописима;
9. ако злоупотреби право на коришћење одсуствовања са рада због привремене спречености за рад на неки други начин.

Запосленом не припада накнада зараде од дана када су утврђене околности из става 1. овог члана, за све време док трају те околности или њихове последице.

Накнада зараде не припада лицима на издржавању казне затвора и лицима према којима се спроводи мера безбедности обавезног психијатријског лечења и чувања у здравственој установи и обавезног лечења алкохоличара и наркомана у здравственој установи.

Ако се чињенице из става 1. овог члана утврде после започињања са коришћењем права на накнаду зараде, односно после остваривања права на накнаду зараде, исплата накнаде се обуставља, односно исплатилац накнаде има право на повраћај исплаћених средстава.

Члан 17.

Запосленом који је привремено спреченом за рад припада право на накнаду зараде:

1. у висини 65% просечне зараде, односно у висини утврђеној колективним уговорима, у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад и не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, за месец за који се врши обрачун и исплата накнаде зараде, ако је спреченост настала, услед болести или повреде ван рада;

2. У висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад и не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је узрок спречености за рад настао:

- услед професионалне болести или повреде на раду;
- због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће;
- због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви;
- малигним обољењем;
- због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID -19 или наложена мера изолације или самоизолације

Исплату накнаде плате за време одсуствовања са рада, за првих 30 дана спречености за рад, у складу са ставом 1. тачка 1. и тачка 2. алинеја 2. 4. и 5 овог члана, обезбеђује и исплаћује послодавац из својих средстава, а након тога Републички завод за здравствено осигурање. Висина накнаде се одређује у складу са законом и колективним уговорима.

Накнада плате на терет Републичког завода за здравствено осигурање обезбеђује се од првог дана спречености за рад запосленом спреченом за рад због добровољног давања ткива и органа као и запосленој мајци, односно оцу, усвојоцу или другом лицу које се стара о детету, за време привремене спречености за рад због неге детета млађег од три године.

Накнада плате у случају привремене спречености за рад због повреде на раду или професионалне болести, обезбеђује послодавац из својих средстава за време трајања радног односа осигураника, од првог дана привремене спречености за рад, за све време трајања привремене спречености за рад осигураника.

Запосленом привремено спреченом за рад накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

Члан 18.

Запослени остварује право на накнаду плате за време породилшког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета (мајка, отац, односно друга лица која у складу са законом могу остварити права по овом основу).

Накнада плате по основу из става 1. овог члана, запосленом се утврђује у висини просечне основне зараде запосленог за 18 месеци који претходе првом месецу отпочињања одсуства због компликација у вези са одржавањем трудноће или породилшког одсуства (уколико није коришћено одсуство због компликација у вези са одржавањем трудноће) и не може бити већа од три просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан подношења захтева.

Месечна основица накнаде плате представља бруто обрачунску вредност.

Средства за остваривање права по основу утврђеном ставом 1. овог члана, обезбеђује се у буџету Републике.

5.3. Одсуствовање због прекида рада

Члан 19.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 65%, односно у висини утврђеној колективним уговорима, основне плате за месец који претходи месецу за који се врши исплата накнаде и то за време:

1. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима утврђеним законом,
2. чекања на распоређивање на друге послове на преквалификацију или доквалификацију, према прописима о пензијско-инвалидском и здравственом осигурању,
3. преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању,
4. чекања на распоређивање на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско инвалидском осигурању.

VI ОСТАЛА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ

Члан 20.

Запослени који је привремено удаљен са рада:

- ако је против њега покренут поступак због повреде радне обавезе за коју се изриче мера престанка радног односа;
- ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- ако је против њега одређен притвор,

има право на накнаду плате у висини:

- 1) једне четвртине плате коју је остварио за месец који претходи удаљењу са рада;
- 2) једне трећине плате коју је остварио за месец који претходи удаљењу са рада, ако издржава породицу.

Исплату накнаде плате утврђене у ставу 1. алинеја 1. и 2. обезбеђује послодавац.

Исплата накнаде плате утврђене ставом 1. алинеја 3. врши се на терет органа који је одредио притвор.

Запосленом припада разлика између износа накнаде плате која му је обрачуната и исплаћена за време привременог удаљења са рада из става 1. овог члана и пуног износа плате остварене за месец који претходи удаљењу са рада, увећан за просечан пораст плата запослених у Управи за време удаљења са рада и то:

- ако је кривични поступак против њега обустављен правноснажном одлуком или ако правноснажном одлуком запослени буде ослобођен од тужбе или ако је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- ако запосленом не буде изречена мера престанка радног односа.

6.1. Накнада трошкова за службено путовање

Члан 21.

Запосленом се исплаћује дневница за службено путовање у земљи и иностранству у складу са прописима који се у овој области примењују на државне службенике и намештенике.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања и исплаћује се цела дневница за службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа, а половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

Накнада трошкова смештаја на службеном путовању врши се по приложеном рачуну хотела (мотела) за преноћиште и доручак, изузев за преноћиште и доручак у хотелу прве категорије (пет звездица).

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

Члан 22.

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

Ако због хитности, односно потреба службеног посла запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило, по писаном одобрењу начелника Градске управе у коме су наведени разлози хитности, односно потреба службеног посла, може користити сопствени аутомобил.

Запосленом који, по писаном одобрењу овлашћеног лица, користи сопствени аутомобил исплаћује се накнада од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру.

6. 2. Накнада трошкова превоза

Члан 23.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и за одлазак са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу, на основу евиденције присутности (исплатом новчаног износа или куповином превозне карте).

Исплата новчаног износа се врши у сразмерној висини у зависности од броја дана проведених на раду.

Дан службеног одсуства, у смислу одредаба овог члана, сматра се даном који је запослени провео на раду.

Запослени се у писаној форми изјашњава о начину остварење права из става 1.овог члана, уз достављање документације потребне за остваривање права.

Уколико се запослени изјасни за накнаду трошкова превоза у новцу и уколико се ти трошкови документују, не плаћа се порез на зараде на примања запосленог од послодавца. За трошкове превоза који нису документовани плаћа се порез на зараде на примања запосленог од послодавца на терет запосленог.

Право из става 1. овог члана, утврђује се актом начелника Градске управе.

Члан 24.

Накнада трошкова из члана 23. овог Правилника врши се у складу са овим Правилником и колективним уговорима.

Запослени коме је утврђено право на накнаду трошкова из члана 23. овог Правилника, у новчаном облику, најкасније до 5. у месецу за претходни месец, непосредном руководиоцу, доставља веродостојну рачуноводствену исправу – е, уз пропратну изјаву, којом доказује да је имао трошкове за долазак на рад и одлазак са рада у конкретном месецу.

Под веродостојном рачуноводственом исправом из става 2. овог члана, сматраће се:

а) у случају коришћења путничког/сопственог возила – фискални или други рачун-и за купљено гориво уз пропратну изјаву запосленог да се поменути рачун-и односи – е на гориво које је тај запослени купио на име сопственог превоза за долазак и одлазак са рада;

б) у случају коришћења јавног превоза- фискални или други рачун-и за купљену месечну/дневну претплатну карту-е или допуни исте, уз пропратну изјаву запосленог да се поменути рачун -и односи на

месечну/дневну претплатну карту или допуну, коју је запослени купио/допунио на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада;

в) у случају коришћења такси превоза – такси рачун – и, уз пропратну изјаву запосленог да се поменути рачуни односе на такси превоз који је запослени користио на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада.

Изјава из става 3. тачка а) б) и в) даје се у форми прописаној Обрасцем број 1 који је саставни део овог Правилника.

Члан 25.

За запослене којима је утврђено право на накнаду трошкова из члана 23. овог Правилника куповином месечне претплатне карте за јавни превоз од стране послодавца, односно допуну претплатне карте, веродостојном рачуноводственом исправом сматраће се обједињени рачун издат на име послодавца, који би специфицирао све појединачне купљене карте/допуне, уз пропратни списак запослених којима је утврђено право на овакав вид накнаде трошкова.

Члан 26.

Руководиоци унутрашњих организационих јединица, на основу рачуноводствених исправа из члана 24 овог Правилника, за организациону целину којом руководе, припремају спискове запослених који су исте доставили и са рачуноводственим исправама их упућују, начелнику градске управе, који сачињава обједињени списак запослених у градској управи (у табеларном приказу), који су документовали трошкове за долазак и одлазак са рада.

Табеларни приказ обавезно садржи: име и презиме запосленог, број фискалног или другог рачуна са датумом издавања и висином новчаног износа у месецу за који се документују трошкови.

Списак запослених из става 1. овог члана се у форми обавештења (Образац 2 који је саставни део овог Правилника) упућује градској управи надлежној за обрачун и исплату плата и других примања, како би се најкасније до 10. у месецу за претходни месец, извршила исплата накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада.“

6.3 Отпремнина

Члан 27.

Запосленом који одлази у пензију исплаћује се отпремнина у висини 125%, односно у висини утврђеној колективним уговорима, од плате коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од две просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Запосленом коме престане радни однос због протека два месеци откад је постао нераспоређен, односно коме је у поступку рационализације, организационих промена и сл. донето решење о престанку радног односа јер не постоји ниједно радно место на које може бити премештен или распоређен исплаћује се отпремнина за сваку навршену годину рада у радном односу у јавном сектору, у висини трећине његове плате, с тим да се под том платом сматра његова просечна месечна бруто плата која му је исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме је донето решење којим је остао нераспоређен, односно којим му је престао радни однос.

Члан 28.

Послодавац може исплатити отпремнине у вишем износу од оних утврђених општим прописима у случају када вишак запослених представља технолошки вишак у смислу Закона којим се уређују радни односи.

Висина отпремнине из става 1. овог члана, утврђује се одлуком надлежног органа Града.

6. 4. Солидарна помоћ

Члан 29.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2. набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанка теже инвалидности запосленог;
5. набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
6. помоћ породици за случај смрти запосленог;
7. помоћ запосленом са случај смрти члана уже породице;
8. месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
9. помоћ због уништења или оштећења имовине услед дејства елементарних непогода или других ванредних догађаја и то до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
10. рођења детета запосленог - у висини једне и по просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
11. помоћ запосленој за вантелесну оплодњу - највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;
12. побољшања материјалног и социјалног положаја запослених, у складу са расположивим финансијским средствима послодавца и уколико не постоје законска ограничења за исплату;
13. као и у другим случајевима утврђеним законом, општим актима послодавца и закљученим колективним уговорима.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5) и 9) остварује један запослени.

Дужа болест у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ из става 1. тачка 12. овог члана, уколико су испуњени услови, исплаћује се свим запосленима у Градској управи, у складу са колективним уговорима.

Члан 30.

Солидарна помоћ у случају смрти запосленог, признаје се породици/члану породице и остварује се по захтеву члана породице који се подноси у року од 30 дана од дана наступања смрти запосленог/сахране запосленог. Солидарне помоћи се признаје највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а по приложеним рачунима/фактурама.

Породицу у смислу става 1. овог члана чине: брачни/ ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник или старатељ.

Уз захтев за утврђивање права из става 1. овог члана потребна је следећа документација:

- документација из које се види да је смрт наступила (извод из МКУ, фотокопија потврде о смрти и сл.),
- фотокопије фактура, признаница и сл. по којима је извршено плаћање трошкова погребних услуга и др.

Исплата солидарне помоћи може се вршити уплатом на текући рачун члана породице, односно лица које остварује право у складу са одредбама овог члана.

Члан 31.

Породица запосленог, односно лице које је сносило трошкове сахране, има право у случају смрти запосленог на накнаду свих погребних трошкова, у складу са са ценовником услуга локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране, а по поднетом захтеву са пратећом документацијом.

Уколико се смртни случај десио на територији Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, па је потребно извршити превоз ради сахране у место пребивалишта, породица остварује право на накнаду трошкова транспорта.

Породица остварује право на накнаду трошкова транспорта из става 3. овог члана уколико се смртни случај десио ван територије Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца ради обављања послова из надлежности послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

Изузетно, ако запослени нема породицу или породица није сносила трошкове сахране, право на накнаду трошкова из овог члана и члана 30. Правилника, остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга, када се уз захтев из става 1. овог члана и пратећу документацију, доставља и изјаву оверену код јавног бележника, да је лице које подноси захтев, сносило трошкове сахране запосленог.

Члан 32.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се родитељи (усвојитељи), брачни или ванбрачни партнер и деца запосленог (рођена или усвојена).

Солидарне помоћи из става 1. овог члана, признаје се највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а по приложеним рачунима/фактурама.

За утврђивање права из става 1. овог члана, запослени доставља :

- захтев за остваривање права на солидарну помоћ за случај смрти члана уже породице;
- документацију из које се види да је смрт наступила (извод из МКУ, фотокопија потврде о смрти и сл.),
- фотокопије фактура, признаница и сл. по којима је извршено плаћање трошкова погребних услуга и др.

Члан 33.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ из члана 29. тачка 2. и 5. овог Правилника, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног / здравственог осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 34.

Запосленима у Градској управи, начелник Градске управе може на основу посебне одлуке доделити пригодне празничне поклоне (Божиф, Нова година, 8. март и сл.) уколико је такво давање допуштено важећим законским прописима у датој години.

Детету/ци запосленог до 15 година старости у складу са колективним уговорима, уколико је такво давање допуштено законским прописима у текућој буџетској години, може се доделити поклон за Нову годину, у облику новчане честитке, чију висину утврђује посебним актом надлежни орган Града, а остварује се у Градској управи.

Право из става 2. овог члана утврђује се детету запосленог (по рођењу или усвојењу) које је у моменту исплате навршило тачно 15 година живота (не и 15 година и један дан).

Поклони из става 1.и 2.овог члана могу бити исплаћени у новцу, вредносном писму или сл.

Исплата поклона из става 1. и 2. врши се на основу решења начелника Градске управе које може бити појединачно или обједињено са именима свих запослених који остварују право.

6.5. Јубиларна новчана награда

Члан 35.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног

за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% и то:

- 1) за 10 година рада у радном односу - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса (став 1. овог члана);
- 2) за 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог члана увећане за 30%;
- 3) за 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог члана увећане за 30%;
- 4) за 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог члана увећане за 30%;
- 5) за 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог члана увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

У случају да је Послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца који је престао да постоји, као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана остваривања овог права.

Запослени има право на јубиларну награду код послодавца, ако то право у календарској години није остварио у другом државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе у којем је радио пре рада код последњег послодавца.

Члан 36.

Послодавац може да исплати јубиларну новчану награду и за:

- јубилеј послодавца,
- сваку навршену годину рада код послодавца, уколико је наведено, утврђено колективним уговорима,
- друге случајеве утврђене законом или закљученим колективним уговорима.

У јубиларној години послодавца, послодавац може да исплати запосленима јубиларну награду поводом јубилеја послодавца, до висине просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Акт о исплати јубиларне новчане награде за јубилеј послодавца, као и о висини износа исте доноси Градско веће.

Исплата јубиларне новчане награде из става 1. алинеја 1. 2. и 3. се врши на основу решења начелника Градске управе, које може бити појединачно или обједињено за све запослене у Градској управи.

Члан 37.

Запосленом се може исплатити годишња награда за изузетан допринос у раду и функционисање органа Града или локалне самоуправе.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње, у складу са колективним уговорима, уколико су за то испуњени услови и уколико је такво давање допуштено важећим законским прописима у датој години.

Члан 38.

Запослени може да оствари право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора, ако таква врста трошкова буде прописана законом за запослене у јединицама локалне самоуправе и уколико средства буду планирана у буџету Града.

Висина трошкова из става 1. овог члана, не може бити већа од оне коју својим актом утврди Влада Републике Србије.

Члан 39.

Остваривање права запослених у Градској управи по основу осталих накнада и примања која нису утврђена овим правилником вршиће се у складу са законом, подзакониским актима и колективним уговорима.

VII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 40.

Овај Правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли органа Града.



В. Д. НАЧЕЛНИКА,
Зорица Ђорић

Образац 1

Примљено дана _____
Заведено под бројем _____

Градска управа за комуналне послове
- за Начелника -

Предмет: Изјава

Изјављујем да се фискални рачун-и које сам доставио – ла и то:

- фискални рачун/рачун број _____ од _____ издат од _____,
- фискални рачун/рачун број _____ од _____ издат од _____,
- фискални рачун/рачун број _____ од _____ издат од _____,
- фискални рачун/рачун број _____ од _____ издат од _____,
- фискални рачун/рачун број _____ од _____ издат од _____,

односи- е на:

а) гориво које сам купио-ла на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада у месецу _____ године, у висини _____

б) месечну/дневну претплатну карту, односно допуну исте, коју сам купио-ла на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада _____ године у висини _____

в) такси превоз који сам користио – ла на име трошкова сопственог превоза за долазак и одлазак са рада _____ године у висини _____

У месецу за који дајем ову изјаву и документујем трошкове превоза за долазак и одлазак са рада , провео – ла сам на раду, укупно - _____ дана.

Прилог: фотокопија- е фискалног-их рачуна

У Крагујевцу,
Дана _____ године

ИЗЈАВУ ДАО

(својеручни потпис)

(име и презиме запосленог)



Образац 2

Република Србија
Град Крагујевац
Градска управа за комуналне послове
Број: _____/____-____
Дана: _____ године
Крагујевац

ГРАДСКА УПРАВА ЗА _____
- за Начелника -

Предмет: Обавештење

Достављамо Вам списак запослених у Градској управи за комуналне послове који су документовали трошкове сопственог превоза за долазак и одлазак са рада за месец _____ године и који су својом изјавом потврдили да се достављени фискални рачуни односе на трошкове које су имали за долазак и одлазак са рада:

Р.б.	Име и презиме запосленог	Број, датум и издавалац фискалног или другог рачуна	Новчани рачуна	износ	Намена рачуна (гориво, превозне карте, такси превоз)

Документација на основу које је сачињено ово обавештење и списак (фискални рачуни и изјаве запослених) налазе се и чувају у Градској управи за комуналне послове.

НАЧЕЛНИК

Образложење

Правни основ за доношење Правилник о звањима, платама, додацима на плате, накнаде и осталим примањима запослених у Градској управи за комуналне послове (у даљем тексту: Правилник), садржан је у одредбама члана 4. став 8. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС", број 21/16, 113/17, 95/18 и 113/17 – др.закон), којима је прописано да за службенике и намештенике у јединицама локалне самоуправе, права и дужности у име послодавца, врши начелник градске или општинске управе ако је образована као јединствен орган, односно начелник управе за поједине области. Одредбама чланова 2. 4. 5. 6 и 9. Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Службени гласник РС", број 34/01, 62/06 – др.закон, 63/06- испр.др.закон, 116/08 – др.закон, 92/11, 99/11 – др.закон, 10/13, 55/13,99/14 и 21/16 – др.закон) дефинисано је да се плата запослених утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента и додатка на плату, да основицу утврђује Влада РС, да коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему, додаток на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора, да се коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у органима локалне самоуправе утврђују се највише до коефицијента утврђеног актом Владе за самосталног стручног сарадника у државним органима, а дефинисано је и шта се подразумева под додатком на плату. Одредбама чланова 4. и 5. Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима ("Службени гласник РС", број 44/08-пречишћен текст и 2/1244/08, 2/12, 113/17- др.закон, 23/18, 95/18- др.закон, 86/19- др. закон и 157/20) прописани су основни и додатни коефицијенти који се примењују за обрачун и исплату плата запослених у јединицама локалне самоуправе. Одредбама члана 9. Уредбе о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, 88/2016, 113/2017-др. закон, 95/2018-др. закон и 86/2019-др. закон и 157/20-др.закон) прописано је да се извршилачка радна места разврставају тако што се на опис свих послова радног места примене мерила за процену радног места и потом одреди звање које најбоље одговара радном месту. Такође, одредбама члана 31. и члана 42. став 3. и 9. Одлуке о организацији градских управа града Крагујевца ("Службени лист града Крагујевца", број 16/21) је утврђена надлежност начелника градске управе, да доноси одлуке, правилнике, наредбе, процедуре, упутства, решења, закључке и друга акта, као и да се Правилником разрађују поједине одредбе прописа, као и уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа.

Разлог за доношење овог Правилника, садржан је у неопходности да се ближе прецизирају, односно дефинишу: додатни коефицијенти и увећања на основу којих ће се извршити обрачун и исплата плате запосленима, који су у складу са актом о систематизацији радних места распоређени на орђена радна места, полазећи од звања које имају и сложености послова сваког радног места, као и остала примања, додаток на плату и накнада плате запослених у градској управи.

Овај Правилник конципиран је кроз 7 поглавља и то :

I Уводне одредбе, у оквиру којих су обрађени основни институти који ће се ближе дефинисати овим Правилником;

II Звања запослених у градској управи у оквиру кога су дефинисана звања и услови за стицање звања у градској управи.

III Плате запослених у градској управи у оквиру кога су дефинисани елементи за обрачун плате а то су основица и кофицијенти (основни и додатни) као и увећања коефицијента у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима ("Службени гласник РС", број 44/08-пречишћен текст и 2/1244/08, 2/12, 113/17- др.закон, 23/18, 95/18- др.закон, 86/19- др. закон и 157/20) која се примењује на запослене у јединицама локалне самоуправе, до почетка примене закона којим се уређују плате запослених у ЈЛС.

IV Додатци на плату запослених у градској управи у оквиру кога су дефинисани додатци на плату на које запослени има право по основу минулог рада, рада дуже од пуног радног времена, рада обављеног ноћу или на дан државног празника, рада на терену и слично.

V Накнада плате запосленима у градској управи у оквиру кога су прописани случајеви, односно ситуације у којима запослени има право на накнаду плате, а односе се на : одсуствовања са рада запосленог услед коришћења права на годишњи одмор или плаћено одсуство или усавршавање и слично; одсуствовање са рада због привремене спречености за рад због болести или повреде на раду или због добровољног давања органа и слично; одсуствовања због прекида рада запосленог услед наредбе послодавца, чекања на преквалификаију и слично.

VI Остала примања запослених у градској управи у оквиру кога су дефинисана остала примања на која запослени има право у складу са законом и закљученим колективним уговорима, а која се односе на солидарну помоћ, јубиларну награду, отпремнину и слично.

VII Завршне одредбе у оквиру кога је у складу са чланом 196. став 3. и 4. Устава Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 98/06) уређено питање објављивања и ступања на снагу овог Правилника. Чланом

196. став 4. Устава Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 98/06) прописано је да закони и други општи акти ступају на снагу најраније осмог дана од дана објављивања и могу да ступе на снагу раније само ако за то постоје нарочито оправдани разлози, утврђени приликом њиховог доношења.

За ступање на снагу овог Правилника, у року ранијем од осам дана од дана објављивања, постоје нарочито оправдани разлози који су садржани у томе да је неопходно у најкраћем могућем року створити правни основ за распоређивање запослених и почетак рада и активности "новообразованих" градских управа у складу са Одлуком о организацији Градских управа града Крагујевца ("Службени лист града Крагујевца", број 16/21). Наведено је неопходно, како би у најкраћем могућем року, могло да дође до "пуне" примене Одлуке, а све у циљу, да се у што краћем року, успостави правна сигурност и омогући законито, ефикасно и у роковима прописаним законом, остваривање права свим грађанима који су се обратили или ће се у наредном периоду обратити градским управама ради одлучивања о њиховим правима или правним интересима.

