



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

## ГРАДА ЧАЧКА

ГОДИНА LIX	БРОЈ 3	ЧАЧАК 15. фебруар 2025. године	Цена овог броја је 600 динара Годишња претплата је 10.000 динара
------------	--------	-----------------------------------	---

65.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 15. Одлуке о буџету града Чачка за 2025. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 26/2024), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 14. фебруара 2025. године, донело је

### РЕШЕЊЕ

- Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2025. годину („Сл. лист града Чачка“ број 26/2024) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 9, Економска класификација 499 – Средства резерве – Текућа буџетска резерва, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од **3.500.000,00** динара, на име обезбеђења додатних средстава за непланиране сврхе за које није утврђена апропријација и отвара нова апропријација 120/1 Градској управи за локални економски развој, за давање бесплатног материјала регистрованим пољопривредним газдинствима.
- Средства из тачке 1. Решења распоређују се на нову апропријацију 120/1, Економска класификација 465 – Остале дотације и трансфери, Расход по наменама 4651 – Остале текуће дотације и трансфери, Функционална класификација 421, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава - Градска управа за локални економски развој, Програм 0101 – Пољопривредни и рурални развој, ПА 0101-0001 Подршка за спровођење

пољопривредне политике у локалној заједници.

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

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-10/2025-III

14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

66.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 15. Одлуке о буџету града Чачка за 2025. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 26/2024), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 14. фебруара 2025. године, донело је

### РЕШЕЊЕ

- Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2025. годину („Сл. лист града Чачка“ број 26/2024) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 9, Економска класификација 499 – Средства резерве – Текућа буџетска резерва, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од **2.050.000,00** динара, на име обезбеђења додатних средстава Градској управи за локални економски развој града Чачка, намењених за услуге транспорта и

одлагања комуналног отпада са територије града Чачка.

2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 129, Економска класификација 421 – Стални трошкови, Расход по наменама 4213 – Комуналне услуге, Функционална класификација 510, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градска управа за локални економски развој. Програм 0401 – Заштита животне средине, ПА 0401-0005 Управљање комуналним отпадом.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број:06-10/2025-III

14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

67.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. Одлуке о буџету града Чачка за 2024. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 26/2024), а по предлогу Градске управе за опште и заједничке послове,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 14. фебруара 2025. године, донело је

### РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2024. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 21/2023) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 10, економска класификација 499 „Средства резерве - Стална буџетска резерва“, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0010 - Стална буџетска резерва, одобравају се средства у износу од **1.805.000,00** динара, за измирење обавеза по испостављеној факури/рачуну привредног друштва Мининг Инжењеринг доо Чачак, број 3-25 од 8. јануара 2025. године, а по закљученом уговору број 404-

3/232-2024-II од 26.8.202024, заводни број привредног друштва Мининг Инжењеринг доо Чачак, 0609/25 за отклањање штете настале услед елементарних непогода - хаварија на систему за водоснабдевање на територији МЗ Лугови у поткопу „Бачевци 3“ у МЗ Горња Горевница.

2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 51, Економска класификација 484 – Накнаде ште за повреде или штету насталу услед елеметнтарних непогода или других природних узрока, Расход по наменама 4841 - Накнаде штете за повреде или штету насталу услед елементарних непогода или других природних узрока, Функционална класификација 220, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Раздео 5, Директни корисник буџетских средстава Градска управа за опште и заједничке послове, Програм 0602 Опште услуге локалне самоуправе, Програмска активност 0014 Управљање у ванредним ситуацијама.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије града Чачка.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-10/2025-III

14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

68.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 15. Одлуке о буџету града Чачка за 2025. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 26/2024), а по предлогу Градске управе за финансије града Чачка,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 14. фебруара 2025. године, донело је

### РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2025. годину („Сл. лист града Чачка“ број 26/2024) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 9, Економска класификација 499 – Средства резерве – Текућа буџетска резерва, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник

буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од **6.500.000,00** динара, на име обезбеђења додатних средстава Градској управи за друштвене делатности, намењених Међуопштинском историјском архиву за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани за измирење насталих обавеза и то:

2. Износ од 3.500.000,00 динара распоређује се за набавку службеног аута на апропријацију 197, Економска класификација 512 – Машине и опрема, Расход по наменама 5121 – Опрема за саобраћај, Функционална класификација 820, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градска управа за друштвене делатности. Индиректни корисник - Међуопштински историјски архив за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани. Програм 1201 – Развој културе и информисање. ПА 1201-0001 Функционисање локалних установа културе.
3. Износ од 3.000.000,00 динара распоређује се за набавку полица за смештај архивске грађе на апропријацију 197, Економска класификација 512 – Машине и опрема, Расход по наменама 5122 – Администратовна опрема, Функционална класификација 820, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета града), Директни корисник буџетских средстава – Градска управа за друштвене делатности. Индиректни корисник - Међуопштински историјски архив за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани. Програм 1201 – Развој културе и информисање. ПА 1201-0001 Функционисање локалних установа културе.
4. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
5. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број:06-10/2025-III

14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

69.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 14. Одлуке о буџету града Чачка за 2024. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 26/2024), а по предлогу Градске управе за опште и заједничке послове,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 14. фебруара 2025. године, донело је

## РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2024. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 26/2024) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 10, економска класификација 499 „Средства резерве - Стална буџетска резерва“, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 0602, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0010 - Стална буџетска резерва, одобравају се средства у износу од **702.000,00** динара, на име помоћи за санацију штете настале услед елементарне непогоде - пожара на територији града Чачка и то:

Редни бр.	Име и презиме	Место	Износ	Оштећење
1.	Светислав Максимовић	Жаочани	250.000,00	Грађевински објект (стамбени објекат)
2	Владимир Дмитрић	Атеница	150.000,00	Грађевински објекат(помоћни објекат)
3.	Урош Ђојбашић	Чачак	41.000,00	Грађевински објекат (стамбени објекат)
4.	Пандуровић Јасминка	Чачак	133.000,00	Грађевински објекат (стамбени објекат)
5.	Јелена Јовановић	Чачак	70.000,00	Грађевински објекат (стамбени објекат)
6.	Слободан Ерић	Чачак	58.000,00	Грађевински објекат (стамбени објекат)

2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 51, Економска класификација 484 – Накнаде ште за повреде или штету насталу услед елеметтарних непогода или других природних узрока, Расход по наменама 4841 - Накнаде штете за повреде или штету насталу услед елементарних

непогода или других природних узрока, Функционална класификација 220, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Раздео 5, Директни корисник буџетских средстава Градска управа за опште и заједничке послове, Програм 0602 Опште услуге локалне самоуправе, Програмска активност 0014 Управљање у ванредним ситуацијама.

3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије града Чачка.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК  
Градско веће  
Број: 06-10/2025-III  
14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК  
ГРАДСКОГ ВЕЋА  
Милун Тодоровић, с.р.

70.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 38. Правилника о остваривању права и пружању услуга у социјалној заштити из надлежности града Чачка, („Сл. лист града Чачка“ број 6/2013, 11/2017, 4/2018, 1/2019, 2/2022, 1/2024), Градско веће града Чачка, на седници одржаној 14. фебруара 2025. године, донело је:

### ОДЛУКУ

1. ОДРЕЂУЈЕ СЕ цена часа услуге помоћ у кући у износу од 600,00 динара за 2025. годину.
2. Ову Одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК  
Градско веће  
Број:06-10/2025-III  
14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК  
ГРАДСКОГ ВЕЋА  
Милун Тодоровић, с.р.

71.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Службени лист града Чачка“ број 6/2019), члана 52. став 2. Правилника о остваривању права и пружању услуга у социјалној заштити из надлежности града Чачка („Службени лист града Чачка број 6/2013, 11/2017, 4/2018, 1/2019, 2/2022, 1/2024), Градско веће града Чачка, на седници

одржаној дана 14. фебруара 2025. године, донело је:

### ОДЛУКУ

1. УТВРЂУЈЕ СЕ цена дневног смештаја у Прихватилишту за одрасле и старе, за кориснике који живе ван територије града Чачка у износу од 3.000,00 динара/ по дану за 2025. годину.
2. Ову Одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК  
Градско веће  
Број:06-10/2025-III  
14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК  
ГРАДСКОГ ВЕЋА  
Милун Тодоровић, с.р.

72.

На основу члана 11. став 4. Закона о финансијској подршци породици са децом ("Сл. гласник РС" бр. 113/2017, 50/2018, 46/2021-одлука УС, 51/2021-одлука УС, 53/2021 одлука УС, 66/2021, 130/2021, 43/2023-одлука –УС и 62/2023, 11/2024-Одлука УС и 79/2024), члана 7. став 3. Одлуке о додатној финансијској подршци породици са децом ("Сл. лист града Чачка" бр. 1/2015, 6/2018, 17/2019 и 20/2019 и 22/2023), члана 3. став 2. Правилника о једнократној новчаној помоћи за новорођену децу („Службени лист града Чачка“ бр.5/2018 и 1/2020) и члана 84. Статута града Чачка ("Сл. лист града Чачка" бр. 6 /2019)

Градско веће града Чачка на седници одржаној 14. фебруара 2025. године донело је

### РЕШЕЊЕ

#### О УТВРЂИВАЊУ ВИСИНЕ ЈЕДНОКРАТНЕ НОВЧАНЕ ПОМОЋИ ЗА НОВОРОЂЕНУ ДЕЦУ У 2025. ГОДИНИ

1. Висина једнократне новчане помоћи за прворођено и другорођено дете рођено у **2025.** години у породици износи **20.000,00 динара.**
2. Висина једнократне новчане помоћи за трећорођено дете рођено у **2025.** години у породици износи **30.000,00 динара.**
3. Висина једнократне новчане помоћи за четворођено и свако наредно рођено дете у **2025.** години, у породици износи **40.000,00 динара.**
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК  
Градско веће  
Број: 06-10/2025-III  
14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК  
ГРАДСКОГ ВЕЋА  
Милун Тодоровић, с.р.

ГРАД ЧАЧАК  
Градско веће  
Број:06-10/2025-III  
14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК  
ГРАДСКОГ ВЕЋА  
Милун Тодоровић, с.р.

73.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019), члана 43. Одлуке о правима и услугама у социјалној заштити из надлежности града Чачка („Сл. лист града Чачка” број 2/2013, 22/2013, 20/2016, 27/21, 22/2023) и члана 20. Правилника о остваривању права и пружању услуга у социјалној заштити из надлежности града Чачка („Сл. лист града Чачка” број 6/2013, 11/2017, 4/2018, 1/2019, 2/2022, 1/2024), Градско веће града Чачка, на седници одржаној 14. фебруара 2025. године, донело је:

### ОДЛУКУ

**1. УТВРЂУЈЕ СЕ** износ месечне делимичне накнаде трошкова комуналних услуга, (услуге водоснабдевања и употребе канализације, испорука топлотне енергије и изношења смећа) за 2025. годину у висини месечне обавезе за извршене комуналне услуге, а највише у износу 2.960,00 динара месечно по кориснику (појединцу, односно породици).

**2. Право на делимичну накнаду из тачке 1.** Одлуке остварују корисници који испуњавају услове прописане чланом 17. до 19. Правилника о остваривању права и пружању услуга у социјалној заштити из надлежности града Чачка („Сл.лист града Чачка“ бр.6/13,11/2017, 4/2018, 1/2019, 2/2022, 1/2024) и користи се на следећи начин:

- месечни износ до 2.960,00 динара уплаћује се ЈКП „Чачак“ Чачак ако се корисник определи за делимичну накнаду трошкова за испоруку топлотне енергије;
- месечни износ до 2.444,00 динара уплаћује се ЈКП „Водовод“ Чачак или ЈКП „Моравац“ Мрчајевци, ако се корисник определи за делимичну накнаду трошкова за услуге водоснабдевања и употребе канализације;
- месечни износ до 810,00 динара уплаћује се ЈКП „Комуналац“ Чачак или ЈКП „Моравац“ Мрчајевци ако се корисник определи за услугу изношења смећа;

**3. Ову Одлуку објавити у „Службеном листу града Чачка“.**

74.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ број 6/2019) и члана 29. став 4. Одлуке о буџету града Чачка за 2025. годину („Сл.лист града Чачка“ бр. 26/2024),

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 14. фебруара 2025. године, донело је

### ПРАВИЛНИК О КРИТЕРИЈУМИМА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ФИНАНСИЈСКУ ПОМОЋ ЗА ВАНТЕЛЕСНУ ОПЛОДЊУ У 2025. ГОДИНИ

#### I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником уређују се критеријуми, висина, поступак за остваривање права на финансијску помоћ за вантелесну оплодњу у 2025. години и начин извештавања о наменском коришћењу додељених средстава.

Овим правилником утврђују се право на финансијску помоћ за вантелесну оплодњу за прво и друго дете и шира права у односу на права која се финансирају из обавезног здравственог осигурања у циљу да се што већи број парова укључи у поступак вантелесне оплодње.

Шира права у смислу овог правилника су: број поступака биомедицински потпомогнутог оплођења није ограничен, године старости жене нису ограничене и што пар бира здравствену установу која ће спроводити поступак вантелесне оплодње (у земљи или иностранству).

Члан 2.

О правима по овом правилнику Градоначелник обавештава грађане преко средстава јавног информисања са којима је град Чачак закључио уговор о оглашавању у локалном недељном листу.

#### II. КРИТЕРИЈУМИ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА

Члан 3.

Критеријуми за остваривање права на финансијску помоћ за вантелесну оплодњу су:

- да пар има држављанство Републике Србије;
- да пар има пребивалиште на територији града Чачка најмање годину дана пре дана подношења захтева;

- да пар, уколико је жена старија од 45 године живота, нема деце или има једно дете из постојеће заједнице (брачне или ванбрачне);
- да је пар, уколико је жена млађа од 45 године живота, а из постојеће заједнице (брачне или ванбрачне) има једно дете, искористио све могућности за остваривање права на вантелесну оплодњу на терет средстава Републичког фонда за здравствено осигурање.

### III. ВИСИНА ФИНАНСИЈСКЕ ПОМОЋИ

#### Члан 4.

Висина финансијске помоћи износи до 450.000,00 динара по пару и односи се на трошкове поступка вантелесне оплодње и неопходних лекова.

Финансијска помоћ исплаћује се једнократно, у износу према профактури здравствене установе која ће спроводити поступак вантелесне оплодње.

Средства по профактури која је издата од стране иностране здравствене установе пренеће се у динарској противвредности по средњем курсу Народне банке Србије на дан доношења Одлуке о додели финансијске помоћи за вантелесну оплодњу.

У истој календарској години финансијска помоћ се може доделити једанпут.

### IV. ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА

#### Члан 5.

Захтев за доделу финансијске помоћи се подноси градоначелнику града Чачка.

Потребна документа за остваривање права на финансијску помоћ за вантелесну оплодњу су:

- извод из матичне књиге венчаних или изјава оверена од стране два сведока да пар остварује заједницу живота у складу са Законом којим се уређују породични односи (у случају ванбрачне заједнице);
- уверења о држављанству Републике Србије пара;
- уверења о пребивалишту пара;
- фотокопије личних карти или штампани подаци са електронске личне карте;
- профактура здравствене установе која ће спроводити поступак вантелесне оплодње о висини средстава потребних за покриће трошкова вантелесне оплодње и решење о упису установе у регистар код надлежног органа;
- потврда изабране здравствене установе која спроводи поступак вантелесне оплодње да је пар укључен у поступак вантелесне оплодње;

- оверена изјава пара, уколико је жена млађа од 45 године живота, а из постојеће заједнице има једно дете, да је пар искористио све могућности за остваривање права на вантелесну оплодњу на терет средстава Републичког фонда за здравствено осигурање и медицинска документација (отпусна листа, извештаји лекара специјалисте и др.) којом се потврђује да је пар искористио сва права на терет средстава обавезног здравственог осигурања;
- оверена изјава пара да из постојеће заједнице (брачне или ванбрачне) нема деце или има једно дете;
- извод из матичне књиге рођених за дете из постојеће заједнице живота.

Уколико поступак вантелесне оплодње спроводи инострана здравствена установа, документа те здравствене установе морају бити преведена и оверена од стране судског преводиоца.

#### Члан 6.

Одлуку о додели финансијске помоћи доноси Градоначелник.

На основу Одлуке закључује се уговор између корисника средстава и града Чачка. Уговором се уређују права и обавезе уговорних страна.

Додељена средства се преносе на основу закљученог уговора, на текући рачун једног партнера.

### V. НАЧИН ИЗВЕШТАВАЊА О НАМЕНСКОМ КОРИШЋЕЊУ ДОДЕЉЕНИХ СРЕДСТАВА

#### Члан 7.

Корисник средстава је дужан да додељена средства користи искључиво за намену за коју су му додељена.

Доказ о наменском трошењу додељених средстава је извештај са рачунима здравствене установе о спроведеном поступку вантелесне оплодње, који је корисник дужан да достави у року од 30 дана од дана спроведеног поступка вантелесне оплодње а најкасније у року од 6 месеци од дана преноса средстава.

Изузетно, рок из става 2. овог члана, може се продужити за још 6 месеци, уколико корисник средстава достави доказе (медицинску документацију) да из оправданих здравствених разлога није спровео поступак вантелесне оплодње.

Уколико корисник средстава, у роковима из става 2. и 3. овог члана, не достави извештај са рачунима здравствене установе, сматраће се да

средства нису наменски утрошена и против истог покренуће се поступак за повраћај пренетих средстава увећаних за законску затезну камату.

Корисник средстава је дужан да изврши повраћај неутрошених средстава, у противном против истог ће се покренути поступак за повраћај средстава увећаних за законску затезну камату.

Недостављање извештаја, ненаменско трошење средстава и неизвршавање повраћаја неутрошених средстава има за последицу и неодобравање средстава у наредној години

## VI. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 8.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК  
Градско веће  
Број: 06-10/2025-III  
14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК  
ГРАДСКОГ ВЕЋА  
Милун Тодоровић, с.р.

### 75.

На основу члана 84. Статута града Чачка („Сл.лист града Чачка“ бр. 6/2019) и члана 2. и 3. Одлуке о образовању Градског штаба за ванредне ситуације на територији града Чачка („Сл.лист града Чачка“ бр. 22/2020 и 7/2024),

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 14. фебруара 2025. године, донело је

## РЕШЕЊЕ

### О ИМЕНОВАЊУ ЈЕДНОГ ЧЛАНА ГРАДСКОГ ШТАБА ЗА ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА ЧАЧКА

I. Именује се за члана Градског штаба за ванредне ситуације на територији града Чачка, Сениша Гобелић, представник Министарства унутрашњих послова - Одељења за ванредне ситуације града Чачка.

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

ГРАД ЧАЧАК  
Градско веће  
Број: 06-10/2025-III  
14. фебруар 2025. године

ПРЕДСЕДНИК  
ГРАДСКОГ ВЕЋА  
Милун Тодоровић, с.р.

### 76.

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) и члана 195. Колективног уговора Јавног комуналног предузећа за грејање „Чачак“ Чачак („Сл. лист града Чачка“, бр. 13/2024), на предлог ЈКП „Чачак“ Чачак и репрезентативних синдиката ЈКП „Чачак“ Чачак, Градско веће града Чачка, по овлашћењу Скупштине града Чачка, Репрезентативни синдикати: Независни синдикат „Независност“, кога заступа председник Драган Поповић, Независни синдикат ЈКП „Чачак“ Чачак, кога заступа председник Слободан Недељковић, Синдикална организација ЈКП „Чачак“ Чачак, коју заступа председник Милан Нићифоровић и Јавно комунално предузеће за грејање „Чачак“ Чачак, кога заступа в.д. директора Радојица Пантовић, закључују

## АНЕКС I КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ГРЕЈАЊЕ „ЧАЧАК“ ЧАЧАК

### Члан 1.

У Колективном уговору Јавног комуналног предузећа за грејање „Чачак“ Чачак („Сл. лист града Чачка“, бр.13/2024) Члан 72. став 1. мења се и гласи:

„Основна зарада старозапослених и новозапослених се одређује на основу утврђене основице у бруто I износу од најмање 32.000,00 динара на месечном нивоу и коефицијента радног места запосленог“.

„Основна зарада пословодства – директора се одређује на основу утврђене основице у бруто I износу од најмање 29.400,00 на месечном нивоу и кофицијентима радног места запосленог.“

### Члан 2.

У члану 105. додаје се став 3. и гласи:

„Послодавац може исплатити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника у новчаном износу који одреди Надзорни одбор.“

### Члан 3.

Овај анекс је саставни део Колективног уговора ЈКП „Чачак“ Чачак.

### Члан 4.

Анекс је сачињен у шест истоветних примерака, од којих сваки од учесника задржава

по један, и сматра се закљученим кад га потпишу овлашћени представници учесника.

ГРАД ЧАЧАК  
Градско веће  
Број: 06-10/2025-III  
14. фебруар 2025. године

За Оснивача  
Градоначелник града Чачка,  
Милун Тодоровић, с.р.

За ЈКП „Чачак“ Чачак  
в.д. директора  
Радојица Пантовић, с.р.

За репрезентативне синдикате  
Независни синдикат „Независност“  
Председник,  
Драган Поповић, с.р.

Независни синдикат ЈКП „Чачак“ Чачак  
Председник,  
Слободан Недељковић, с.р

Синдикална организација ЈКП „Чачак“ Чачак  
Председник,  
Милан Нићифоровић, с.р.

77.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 3/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) и члана 189. Колективног уговора Јавног комуналног предузећа за изградњу и одржавање зелених површина и гробља „Градско зеленило“ Чачак („Службени лист града Чачка“, бр. 13/2024) на захтев ЈКП „Градско зеленило“ Чачак и репрезентативног синдиката,

1. Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача,

2. Репрезентативни синдикат:

- Синдикална организација ЈКП „Градско зеленило“ Чачак, Симе Сараге бр. 71, Чачак, кога заступа председник Ненад Алексић,

3. Јавно комунално предузеће за изградњу и одржавање зелених површина и гробља „Градско зеленило“ Чачак, Симе Сараге бр. 71, Чачак, (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор Дејан Ћосић,

закључују,

**АНЕКС I**  
**КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**  
**ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА**  
**ИЗГРАДЊУ И ОДРЖАВАЊЕ ЗЕЛЕНИХ**  
**ПОВРШИНА И ГРОБЉА „ГРАДСКО**  
**ЗЕЛЕНИЛО“ ЧАЧАК**

Члан 1.

У Колективном уговору Јавног комуналног предузећа за изградњу и одржавање зелених површина и гробља „Градско зеленило“ Чачак („Службени лист града Чачка“, бр. 13/2024) члан 72. мења се и гласи:

„ЈКП „Градско зеленило“ Чачак утврђује минималну цену рада за 2025. годину у износу од 308,00 динара (нето /час).

Месечни износ средстава предвиђен Програмом пословања умањује се за све облике зараде који се утврђују у апсолутном износу (топли оброк, регрес, државни верски празник, плаћено одсуство, годишњи одмор, боловање до 30 дана).

Поред тога, износ планиране зараде умањује се за део средстава који служи за исплату најниже цене рада предвиђене прописима код запослених чија основна зарада, обрачуната по критеријумима овог колективног уговора, је нижа од зараде утврђене на основу прописане најниже цене рада. После покрића дела зараде утврђеног на претходни начин, остатак масе средстава служи као основ за утврђивање цене рада. Овако утврђена маса дели се са збиром коефицијената свих запослених остварених за ефективно радно време уз увећање основне зараде по свим основама (минули рад, прековремени рад, ноћни рад, рад недељном, рад на дан празника, рад на ексхумацији, купљење посмртних остатака по позиву породице или МУП-а, приправност, рад запослених у периоду зимског одржавања путева).

Основна зарада се утврђује када се цена рада добијена на претходни начин помножи са коефицијентом појединачног радног места. Обрачуната основна зарада је за пуно радно време.

Маса зарада запослених, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Оснивач и Влада Републике Србије одговарајућим прописима“.

Члан 2.

Овај анекс је саставни део Колективног уговора ЈКП „Градско зеленило“ Чачак.

Члан 3.

Анекс I је сачињен у шест истоветних

примерака, од којих свака од учесника задржава по два примерка и сматра се закљученим кад га потпишу овлашћени представници учесника.

#### Члан 4.

Анекс I Колективног уговора ЈКП „Градско зеленило“ Чачак ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном листу града Чачка.

ГРАД ЧАЧАК  
Градско веће  
Број: 06-10/2025-III  
14. фебруар 2025. године

Оснивач Град Чачак  
Градоначелник  
Милун Тодоровић, с.р.

ЗА ПОСЛОДАВЦА  
Директор  
Дејан Ћосић, с.р.

Синдикална организација ЈКП „Градско  
зеленило“ Чачак  
Председник  
Ненад Алексић, с.р.

78.

На основу члан 247. Закона о раду (Сл. Гласник РС бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 -одлука УС,113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење) и репрезентативни Синдикат ЈКП "Моравац" Мрчајевци, директор ЈКП "Моравац" Мрчајевци и Градско веће града Чачка по овлашћењу Скупштине града Чачка, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈКП „МОРАВАЦ“ МРЧАЈЕВЦИ

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Колективним уговором код послодавца ЈКП „Моравац“ Мрчајевци (у даљем тексту: Послодавац) у складу са Законом, уређује се:

- радни однос (заснивање, радни однос на одређено време, посебни случајеви заснивања радног односа, пробни рад, приправници, образовање и стручно усавршавање, допунски рад, волонтерски рад),
- измена уговорених услова рада и провера знања и способности,
- вишак запослених,

- радно време (скраћено радно време, рад дужи од пуног радног времена, распоређивање и прерасподела радног времена),
- одмор и одсуства (одмор у току рада, дневни и недељни одмор, годишњи одмор, одсуствовање са рада),
- зарада, накнада зараде и друга примања (минимална зарада, увећана зарада, зарада из добити, накнаде, друга примања),
- заштита запослених на раду,
- повреда радних обавеза и материјална одговорност,
- престанак радног односа,
- заштита права запослених,
- услови за рад синдиката,
- учешће запослених у управљању предузећем,
- одребе о штрајку,
- закључивање Колективног уговора и решавање спорова,
- међусобни односи уговорача,
- прелазне и завршне одредбе.

#### Члан 2.

Права запослених која се уређују овим Колективним уговором не могу бити мања од права запослених утврђених Законом о раду, одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у Чачаку.

Одредбе Закона о раду и других важећих прописа непосредно се примењују у случајевима који нису регулисани овим Колективним уговором.

#### Члан 3.

Овај Колективни уговор је обавезан за све запослене у ЈКП „Моравац“ Мрчајевци.

### II РАДНИ ОДНОС

#### A. Заснивање радног односа

#### Члан 4.

Радни однос заснива се уговором о раду, у складу са Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

#### Члан 5.

Радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

#### Члан 6.

Директор послодавца одлучује о потреби заснивања радног односа.

При избору новог запосленог узимају се у обзир само пријаве кандидата који испуњавају опште и посебне услове предвиђене Законом и Правилником о организацији и систематизацији

послова, који доноси послодавац по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави информације по свим основама о новопримљеним запосленима.

#### Члан 7.

Код послова за које је предвиђен пробни рад или претходна провера радних способности, као критеријуми за пријем кандидата на рад узимају се:

- резултати пробног рада
- резултати претходне провере радних способности

#### Члан 8.

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

Изабрани кандидат се позива ради закључивања уговора о раду и исти ступа на рад на основу закљученог уговора о раду од када му теку права, обавезе и одговорности из радног односа.

### Б. Уговор о раду на одређено време

#### Члан 9.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи у складу одредбама закона.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота послодавац може да заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

### В. Пробни рад

#### Члан 10.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови за које је као посебан услов за рад предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду али не дуже од три месеца.

#### Члан 11.

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија.

Комисија из претходног става је дужна да мишљење о резултатима пробног рад достави директору послодавца.

### Г. Приправници

#### Члан 12.

Приправником се сматра лице са високом, вишом или средњом стручном спремом или

одговарајућим степеном у складу са Законом о високом образовању које први пут заснива радни однос ради оспособљавања за самостални рад.

Приправник заснива радни однос на одређено или неодрежено време.

За време приправничког стажа, приправник се стручно оспособљава практичним радом и учењем по утврђеном програму за самостално обављање послова.

Програм приправничког стажа, сачињава руководиоца службе у којој се обављају послови за које се прима приправник.

#### Члан 13.

Стучна обука приправника траје:

- за приправника са завршеном високом школом – односно одговарајућим степеном у складу са Законом о високом образовању – 12 месеци,
- за приправника са завршеном вишом школом – односно одговарајућим степеном у складу са Законом о високом образовању – 9 месеци
- за приправника са завршеном школом за ВК раднике и са завршеном средњом школом – односно одговарајућим степеном у складу са Законом о средњем образовању – 6 месеци.

Приправнички стаж одређен у претходном ставу, продужава се за време одсуствовања приправника са рада, уколико је оно трајало дуже од 30 дана, непрекидно.

#### Члан 14.

У току приправничког стажа, приправник води дневник рада.

Дневник рада оверава руководиоца службе у којој приправник обавља приправнички стаж.

#### Члан 15.

На 30 дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да пријави полагање приправничког испита.

#### Члан 16.

Испит се полаже пред стручном комисијом, коју именује директор послодавца. Чланови комисије, морају имати најмање исти степен стручне спреме као приправник, с тим да најмање један члан комисије мора бити исте струке.

Стручна комисија има 3 члана, а своје одлуке доноси већином гласова.

Одлука комисије гласи „положио“ или „није положио“.

Оцена комисије, са записником о испиту, доставља се директору послодавца.

#### Члан 17.

Послови на којима запослени може засновати радни однос у својству приправника, утврђени су Правилником о организацији и систематизацији послова.

### 3. Образовање и стручно усавршавање

#### Члан 18.

Запослени код послодавца имају право и обавезу да стално усавршавају радне способности у вези са потребама послодавца, предвиђеним планом образовања кадрова, кога доноси директор послодавца, а у складу са Програмом пословања послодавца.

#### Члан 19.

Ради стручног усавршавања и специјализације, запослени могу бити упућени у друге организације и институције у земљи и иностранству, под условом да је то предвиђено планом образовања кадрова, или се укаже изузетна потреба.

#### Члан 20.

На стручно усавршавање и специјализацију, запослени се може упутити са циљем:

- усавршавања у струци,
- оспособљавања за рад на новим средствима рада,
- упознавање са одређеним техничко-технолошким решењима и организацијом рада.

Одлуку о упућивању запосленог на стручно усавршавање и специјализацију, доноси директор послодавца или од њега овлашћени запослени.

Права и обавезе запосленог упућеног на образовање и стручно усавршавање уређују се посебним уговором између запосленог и директора послодавца.

### К. Допунски рад

#### Члан 21.

Запослени који остварује пуно радно време у једном или више предузећа, може да ради код овог послодавца највише до 1/3 пуног радног времена.

Запослени ступа на рад на основу уговора о допунском раду који закључује са директором послодавца.

### Ј. Стручно оспособљавање приправника без заснивања радног односа

#### Члан 22.

Послодавац може примити приправника на стручно оспособљавање, без заснивања радног односа на начин прописан законом, а ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у својој струци, за време утврђено Програмом о усавршавању, кога доноси директор послодавца.

Права и обавезе лица које се прима на стручно оспособљавање рад и послодавца утврђују се уговором о стручном оспособљавању.

### III. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА И ПРОВЕРА ЗНАЊА И СПОСОБНОСТИ

#### Члан 23.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у случајевима и на начин предвиђен одредбама Закона о раду.

#### Члан 24.

Ако запослени у вемени од најмање три, а најдуже шест месеци не покаже потребна знања и способности за обављање послова које обаља или не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца запосленог покреће поступак за утврђивање знања и способности односно резултата рада тог запосленог.

По пријему захтева из претходног става, директор послодавца образује комисију која утврђује знање и способности односно резултате рада запосленог.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручности, коју има запослени, чији се резултати утврђују.

Ако комисија утврди да запослени нема потребно знање и способности за обављање послова које обаља или да не остварује одговарајуће резултате рада, запосленом се може отказати уговор о раду у складу са законом.

### IV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 25.

Послодавац је дужан у складу са програмом увођења технолошких, економских или организационих промена и програмом остваривања права запосленог за чијим је радом престала потреба да обезбеди једно од следећих права:

1. премештај на друге послове који одговарају његовој стручној спреми одређене врсте занимања за рад са пуним или непуним радним временом ког овог послодавца,
2. да заснује радни однос на неодређено време са пуним или непуним радним временом код другог послодавца на основу споразума о преузимању који закључују надлежни органи,
3. да се стручно оспособи, преквалификује или доквалификује за рад на другим пословима код овог послодавца или другог послодавца са пуним или непуним радним временом,

4. пуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена,
5. право на новчану накнаду у износу од: збира једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада код ЈКП „Моравац“ Мрчајевци.

Под зарадом подразумева се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која предходи месецу у коме се исплата врши.

#### Члан 26.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши директор послодавца са репрезентативним синдикатом уз примену ограничења утврђених колективним уговорима, а у складу са програмом решавања вишка запослених и програмом пословања.

У поступку утврђивања запослених за чијим радом је престала потреба надлежни орган ће примењивати следеће критеријуме:

- резултат рада запосленог (на основу писаног извештаја непосредног руководиоца),
- социјално економски положај запосленог – предност за наставак рада имају запослени који имају лошији социјално – економски положај (нерешено стамбено питање, мањи просек зараде по члану породице, већи број деце).

### V. РАДНО ВРЕМЕ

#### Члан 27.

Радно време запосленог износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

#### Члан 28.

Радно време између 22.00 часа и 06.00 часа наредног дана сматра се радом наоћу.

#### A. Скраћено радно време

#### Члан 29.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетном пословима скраћује се пуно радно време, сразмерно штетном утицају на здравље односно радну способност запосленог, али највише 10 часова недељно.

#### B. Прековремени рад

#### Члан 30.

Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена када настане штета или постоји опасност настанка штете за послодавца у случају:

- елементарне непогоде,

- пожара, експлозије и већих изненадних кварова на објектима, уређајима, инсталацијама и постројењима,
- епидемије или заразе које доведе у опасност животе и здравље људи,
- загађење воде,
- потребе да се без одлагања изврши одређени посао који није планиран, ванредне контроле квалитета воде,
- потребе да се заврши процес рада, чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање или прекидање нанело знатну материјалну штету,
- да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје,
- да се отклони квар на средствима за рад.

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе и ради указивања помоћи другом послодавцу кога је задесила или му непосредно предстоји несрећа у случајевима из претходног става.

Запслени је дужан да поступи по одлуци о прековременом раду.

#### B. Распоред и прерасподела радног времена

#### Члан 31.

Распоред радног времена утврђује директор послодавца.

Утврђивање распореда радног времена значи одређивање:

- распореда дневног једнократног или двократног радног времена,
- почетак и завршетак радног времена.

#### Члан 32.

Прерасподела радног времена може се извршити кад то захтевају природа делатности организације рада и боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређених послова у утврђеним роковима.

О прерасподели радног времена одлучује директор послодавца.

### VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

#### A. Одмор у току рада

#### Члан 33.

Запослени има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута, који не може користити на почетку или на крају радног времена.

Директор послодавца или овлашћено лице, односно непосредни организатор процеса рада по овлашћењу директора, одређује време коришћења одмора у току рада, водећи рачуна да се тим

коришћењем не прекида рад ако се ради са странкама или ако природа посла то не дозвољава.

### Б. Дневни и недељни одмор

#### Члан 34.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Непосредни организатор процеса рада је дужан да се стара о остваривању права запослених из овог члана.

#### Члан 35.

Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

### В. Годишњи одмор

#### Члан 36.

Запосленом, који у календарској години има годину дана рада, припада годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећан за:

1. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца и то:
  - за остварене изузетне резултате до 5 дана
2. По основу услова рада до 5 радних дана и то:
  - за запослене на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време 5 дана
  - за рад на пословима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време 3 дана
  - за рад у сменама 1 дан
3. По основу радног искуства :
  - запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу 4 дана
  - запосленом са навршених 15-25 год. рада проведених у радном односу 3 дана
  - запосленом са навршених 5-15 год. рада проведених у радном односу 2 дана
  - запосленом до 5 год. рада проведених у радном односу 1 дан
4. Стручне спреме, односно образовања и способности за рад до 5 радних дана и то:
  - за послове за које се захтева од I – IV степена стручне спреме односно за основу образовање, оспособљеност за рад у трајању од 1 године, образовање за рад у трајању од 2 године, средње образовање у трајању од 3 или 4 године 2 дана

- за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама I степена (основне академске, односно струковне студије) 3 дана
  - за послове за које се захтева VII и VIII стручне спреме, односно за високо образовање на студијама II степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије 5 дана
  - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 5 дана
5. По основу инвалидности и бриге о деци и члановима уже породице и то:
- запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психо – физичком развоју 4 дана

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од највише 30 радних дана за годину дана рада без обзира на збир увећања од тачке 1 до тачке 5 овог члана.

Запослени са навршених 30 година пензиског стажа или навршених 55 година живота и запослена – жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Запослени који у календарској години нема годину дана рада, а у радном односу је најмање месец дана, има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у више делова. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

### Г. Одсуствовање са рада

#### Члан 37.

Запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у случају:

- ступање запосленог у брак 5 радних дана
- рођење детета, порођаја супруге или усвјења детета 5 радних дана
- смрт члана уже породице 5 радних дана

- склапање брака и порођаја другог члана уже породице 3 радна дана
- смрт брата или сестре запосленог 5 радних дана
- смрт родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица који живи у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана
- селидбе сопственог домаћинства 3 радна дана
- теже болести члана уже породице 5 радних дана
- полагање стручног испита 1 до 6 радних дана у току календар године
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама 3 радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3-5 радних дана
- за добровољно давање крви 2 радна дана рачунајући и дан давања крви
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана

Члановима уже породице из става 1 овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Одсуство за случај порођаја супруге, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунавају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

#### Члан 38.

Запослени има право на неплаћено одсуство уследећим случајевима:

- неговања болесничког члана уже породице до 5 радних дана
- смрти сродника који нису наведени у члану 37. овог уговора 2 радна дана
- неге члана шире породице 3 радна дана
- изградње породичне стамбене зграде до 30 радних дана
- путовања у иностранство до 30 радних дана
- у дужем трајању од трајања утврђеног у одредбама овог члана, када то не ремети процес рада, а по одлуци директора предузећа најдуже до 1 године.

#### Члан 39.

Одлуку о дужини годишњег одмора, плаћеном и неплаћеном одсуству, доноси директор послодавца.

#### Члан 40.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у следећим случајевима:

- за време служења војног рока,
- за време рада у иностранству на који је упућен у складу са законом,
- за време издржавања казне затвора у трајању до 6 месеци,
- за време обаљања јавне или друге друштвене функције,
- за време коришћења неплаћеног одсуства.

#### Члан 41.

Запослени има право да се у року од 15 дана, по одслужењу односно дослужењу војног рока, престанку рада у иностранству, односно престанку функције коју је вршио, односно повратка са издржавања казне затвора, врати на посао који одговара његовом степену стручне спреме одређене врсте занимања.

### VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

#### Члан 42.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се састоји од:

- зараде за обављен рад и време проведено на раду
- зараде на основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца, (награда, бонуси и др.),
- и других примања на основу радног односа.

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

Зараду чине сва примања из радног односа, осим примања по основу:

- учешћа запосленог у добити послодавца оствареног у пословној години,
- коришћења и употребе средстава за рад запосленог и накнада трошкова за њихову употребу,
- накнаде других трошкова рада,
- накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада,
- накнаде трошкова за време проведено на службеном путу у земљи,
- накнаде трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству,
- накнаде трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену,
- отпремнина по одласку у пензију,

- накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог,
- накнаде запосленом због повреде на раду или професионалног обољења,
- јубиларне награде и солидарне помоћи,
- отпремнине за случај престанка радног односа услед технолошких, економских или организационих промена и престанка потребе за радом запосленог

## Члан 43.

Зарада за обављени рад и веме проведено на раду састоји се од:

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак,
- и увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

- коефицијента посла,
- цене рада за пуно радно време.

Коефицијенти посла утврђени су овом Колективном уговору за свако радно место. Планска цена рада утврђује се приликом израде програма пословања и не служи као основ за обрачун и исплату зарада.

На основу износа средстава предвиђеног за зараде из Програма пословања сваког месеца се утврђује цена рада која служи као основ за обрачун и исплату зараде.

Цена рада је иста за све запослене код послодавца и утврђује се за пун фонд часова.

Основна зарада за старозапослене и новозапослене се одређује на основу утврђене основице у бруто I износу од 42.000,00 динара на месечном нивоу и коефицијента радног места запосленог. Основна зарада за пословодство се одређује на основу утврђене основице у бруто I износу од 39.391,65 динара на месечном нивоу и коефицијента радног места запосленог.

Уколико се у току године промене битне околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност основице овог члана, учесници ће отпочети преговоре о промени основице, чију иницијативу за промену подносе репрезентативни синдикати. Учесници се обавезују да преговоре окончају најкасније у року од 15 дана од дана подношења иницијативе.

Маса зарада запослених, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Оснивач и Влада Републике Србије одговарајућим прописима.

## Члан 44.

Уколико се посебним прописима послодавац обавезе да основну зараду умањи или увећа, тада ће се обрачун зараде вршити на начин предвиђен тим прописима.

## Члан 45.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада. Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља на процес и резултате рада.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

Полазећи од специфичности послова у ЈКП „Моравац“ Мрчајевци утврђују се следећи коефицијенти послова и то:

Ред. број	НАЗИВ ПОСЛОВА – РАДНОГ МЕСТА	КОЕФИЦИЈЕНТ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ			
		Сложеност послова	Одговорност у раду	Услови рада	Укупан коефицијент
1.	ДИРЕКТОР ПРЕДУЗЕЋА Уговор са Надзорним одбором	5,60			5,60
2.	ИЗВРШНИ ДИРЕКТОР	3,20	0,70		3,90
	<b>СЕКТОР ОПШТИХ И ПРАВНИХ ПОСЛОВА</b>				
3.	Секретар предузећа	3,00	0,50		3,50
4.	Пословни секретар	2,10	0,30		2,40
5.	Хигијеничар-кафе кувар	1,00			1,00
	<b>КОМЕРЦИЈАЛНО -ФИНАНСИЈСКИ СЕКТОР</b>				
6.	Руководилац комерцијано-финансијског сектора	3,60	0,60		4,20
7.	Шеф рачуноводства	2,80	0,50		3,30
8.	Књиговођа-администратор	2,80	0,30		3,10
9.	Референт за рекламације купаца	2,70	0,30		3,00
10.	Интерни ревизор	3,20	0,30		3,50
11.	Благајник	2,10	0,30		2,40
12.	Службеник за јавне набавке	3,00	0,30		3,30
13.	Набављач-економ	2,70	0,30		3,00
14.	Магационер	2,10	0,30		2,40
	<b>ТЕХНИЧКИ СЕКТОР</b>				

15.	Руководилац техничког сектора	3,20	0,60		3,80
16.	Грађевински инжењер	2,80	0,50		3,30
17.	Електроинжењер	2,80	0,50		3,30
18.	Пословођа одржавања	2,80	0,50		3,30
19.	Водоинсталатер	1,90		0,80	2,70
20.	Руководилац грађевинских машина	1,90		0,80	2,70
21.	Грађевински радник	1,90		0,20	2,10
22.	Физички радник	1,15		0,35	1,50
23.	Физичко-техничко обезбеђење изворишта	2,10		0,10	2,20
24.	Електричар	2,40	0,20	0,10	2,70
25.	Возач	1,90		0,80	2,70
<b>СЕКТОР ПИЈАЦЕ, ЧИСТОЋЕ И ГРОБЉА</b>					
26.	Руководилац сектора пијаце, чистоће и гробља	2,90	0,60		3,50
27.	Пословођа пијаце	2,10	0,20	0,10	2,40
28.	Инкансант	2,10		0,10	2,20
29.	Водећи радник на одржавању хигијене пијаце	1,15	0,20	0,35	1,70
30.	Чистач пијаце	1,15		0,35	1,50
31.	Физички радник на гробљу	1,15		0,35	1,50

У коефицијенту је садржана увећана зарада по основу сменског рада као и увећана зарада по основу рада недељом уколико је рад недељом распоредом предвиђен као редован радни дан. Коефицијент новоотворених послова, утврђује се према сличним пословима у оквиру одговарајуће групе послова утврђених овим Колективним уговором.

#### Члан 46.

На основу оцене радног доприноса, директор послодавца својом одлуком на предлог непосредног руководиоца или самостално може се вршити највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец, а запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године. Запосленом се може увећати зарада до 20% у смислу овог члана за постигнуте резултате на основу стандарда и норматива рада који се могу мерити и на основу оцене обављеног рада запосленог. Оцена радног учинка запосленог врши се на основу следећих критеријума:

- ако током месеца оствари већи обим радних задатака од планираних,

- за обим извршених послова у односу на планиране и текуће послове,
- за квалитет извршених послова у односу на стандардни квалитет односно квалитет који је уобичајен за одговарајућу врсту посла,
- да обави послове пре задатог времена,
- за однос према раду (радна и технолошка дисциплина, сарадња у обављању послова и сл.),
- за уштеде у материјалним трошковима и однос према средствима рада
- да уз редовно обављање својих послова обави послове који други запослени није могао да обави у року и квалитетно да заврши.

Запосленом се може умањити зарада до 20% ако запослени не остварује задовољавајуће резултате рада и то:

- за неизвршену радну обавезу,
- за неиспуњен рок,
- за неквалитетну интервенцију,
- за непредузимање мера заштите на раду, односно не коришћење заштитних средстава при раду,
- за друге пропусте при извршавању радних обавеза.

Оцењивање резултата врши се оцењивањем обима и квалитета рада запосленог.

1. Оцењивање обима рада врши се на основу:
  - свих послова које је запослени извршио у одређеном периоду,
  - обима искоришћења радног времена,
  - временаведеног на раду.
2. Оцењивање квалитета рада врши се на основу:
  - квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије издатих налога,
  - сложености извршеног посла,
  - стручности, креативности и иницијативе испољене при извршењу послова,
  - степена испољене одговорности у раду,
  - поштовања рокова одређених за извршење послова,
  - рационално ангажовање запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга,
  - пословног односа према корисницима услуга,
  - степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада,

- броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција.

#### Члан 47.

Месечна зарада запосленог исплаћује се у целости и то до 15-тог у текућем месецу за претходни месец.

По истеку месеца послодавац је дужан да запосленима исплати накнаду трошкова превоза.

#### Члан 48.

Зарада директора послодавца утврђује се Посебним уговором између директора послодавца и Надзорног одбора.

### А. Минимална зарада

#### Члан 49.

Кад послодавац услед поремећаја у пословању није у могућности да обезбеди средства за исплату зарада запосленима у складу са Колективним уговором или на нивоу вишем од средстава потребних за исплату минималне зараде, дужан је да запосленом исплати минималну зараду, ради обезбеђивања његове материјалне и социјалне сигурности.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

У случају да зарада запосленом због система обрачуна зарада буде мања од прописане, запосленом се мора исплатити основна зарада до прописаног износа.

Разлог из претходног става не сматра се као поремећај у пословању због којег послодавац исплаћује минималну зараду.

#### Члан 50.

Ако послодавац исплаћује минималну зараду дужан је да запосленима исплати разлику између исплаћеног износа и зараде на коју запослени има право према Колективном уговору у року од 9 месеци од месеца у коме су престали разлози за исплату минималне зараде.

### Б. Увећана зарада

#### Члан 51.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице,
- 2) за рад ноћу (између 22.00-6.00 часова наредног дана) – 26% од основице,
- 3) за рад недељом – 10% од основице, уколико недеља није распоредом рада предвиђена као редован радни дан,

- 4) за прековремени рад у који се не обрачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 26% од основице.

Запослени немају право на увећање зараде по основу рада у сменама и увећања по основу услова рада, с обзиром да је такав рад вреднован приликом утврђивања основне зараде.

#### Члан 52.

Зарада запосленог се увећава за 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оставерног у радном односу.

#### Члан 53.

Уколико запослени у току месеца истовремено стекне услов за додатак на зараду по основу рада на дан празника, за рад ноћу и за прековремени рад, проценат додатка не може бити нижи од збира процената накнаде по сваком од основа.

### Б. Зарада из добити

#### Члан 54.

Када послодавац у пословању оствари добит по годишњем обрачуну преко износа планираног Програмом пословања, одлуку о расподели добити доноси Надзорни одбор уз сагласност оснивача.

### В. Накнаде

#### Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом у следећим случајевима:

1. Прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног запосленог,
2. Необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запослених и других лица,
3. Коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
4. Празника за који је законом прописано да се не ради,
5. Привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењима,
6. Давањем крви, ткива и друго дела тела,
7. Одазивања позиву војних и других органа,

8. Стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,
9. Учесћа на радно производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва,
10. Присуствовања седници скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдикат у својству члана,
11. Привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID 19 или због мера изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID 19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

1) за првих 30 дана одсуствовања са рада, висину накнаде зараде Послодавац ће исплатити из својих средстава,

2) почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а Послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде,

Одсуство да рада из става 1. тачке 11. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

За време привремен спречености за рад до 30 дана (боловања и сл.), запосленом припада накнада у висини од 65% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад. И у висини 100% просечне зараде у предходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

#### Осигурање запослених

##### Члан 56.

Послодавац је дужан да све запослене осигура за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

##### Члан 57.

Послодавац може запосленом да уплати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, а дужан је да запосленом уплати колективно осигурање за случај болести и хирушких интервенција у висини износа за који се не плаћа ни допринос, а све у складу са законом и програмом пословања.

#### Г. Друга примања

##### Члан 58.

Месечна накнада за исхрану запослених у току рада исплаћује се у висини од 10% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици остварене у периоду јануар – октобар, а најмање 250,00 динара дневно са припадајућим порезом и доприносом.

Месечна накнада за исхрану запослених у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде на основу присуства запосленог на раду за текући месец.

##### Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленима надокнади трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини од 100% цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до места рада, уплатом месечне карте по захтеву запосленог или готовински. Запослени који су се определили за месечну карту су обавезни да се пријаве шефу службе за месечну карту најкасније до 20.-тог у месецу за наредни месец, а шефови служби списак запослених за месечне карте сваки за службу којом руководи, достављају служби за правне и опште послове најкасније до 22.-ог у месецу за наредни месец.

Накнада трошкова превоза запосленима ради доласка и одласка са рада се исплаћује готовински према ценовнику предузећа које врши превоз путника у јавном саобраћају.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза који је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

##### Члан 60.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора који се обрачунава и исплаћује у висини 75% од просечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.

Припадајући део регреса се исплаћује сваког месеца као 1/12 утврђеног износа регреса.

#### Члан 61.

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа при одласку у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности – у висини три просечне зараде остварене у три претходна месеца пре престанка рада и то:

- од просечне зараде запосленог,
- просечне зараде код послодавца,
- просечне зараде у Републици Србији,

а према критеријуму најповољнијег за запосленог.

#### Члан 62.

Послодавац је дужан да исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини неопорезивог дела.

Члановима уже породице запосленог се сматра брачни друг, деца запосленог и родитељи запосленог.

#### Члан 63.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- теже болести и набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице,
- набавке медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- здравствене рехабилитације запосленог,
- настанка теже инвалидности запосленог.

Висина помоћи признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице, набавке медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, здравствене рехабилитације запосленог висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може исплатити солидарну помоћ запосленом за случајеве:

- ублажавања последица елементарних и других непогода,

- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

#### Члан 64.

Послодавац је дужан да планира и запосленима исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Висина солидарне помоћи из става 1. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса.

Солидарна помоћ се може исплатити одједном или више месечних рата у једној календарској години.

#### Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини налаза стручне комисије код послодавца.

За утврђивање висине штете може се ангажовати и стручно лице ван послодавца.

#### Члан 66.

Запослени има право на јубиларну награду за:

- прву годишњицу (10 година непрекидног рада код послодавца) у висини од једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.
- 20 година – 1,5 просечне зараде код послодавца,
- 30 година – 1,75 просечне зараде код послодавца
- 40 година – 2 просечне зараде код послодавца.

Послодавац ће исплатити запосленом јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада код послодавца за 10 година и сваки наредни јубилеј у износу који се утврђује општим актом.

Просечном зарадом у смислу овог члана подразумева се просечна зарада исплаћена у предузећу у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

Јубиларна награда се исплаћује у месецу у коме се стиче право.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор предузећа.

#### Члан 67.

Послодавац може да деци запослених старости до 15 година живота обезбеди један поклон за Нову годину и Божић у висини неопорезивог износа у складу са законом.

#### Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- дневницу за службено путовање у земљи која износи 2% од просечне зараде по запосленом у Републици Србији прма последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну изузев у хотелу прве категорије.

Дневница из претходног става, припада запосленом за сваких 24 часа, односно за више од 12 часова проведених на службеном путу, односно рачунајући од времена поласка до времена повратка са службеног пута.

Пола дневнице припада запосленом за време проведено на путу преко 8 до 12 часова.

У случају вишедневног путовања запосленом припада пола дневнице и за остатак преко 6 часова а мање од 12 часова.

- Уколико је обезбеђен смештај и исхрана запосленом на бази полупансиона, онда он има право у висини 30% од пуне дневнице,
- Дневницу за службени пут у иностранство чија висина се одређује у складу са Уредбом о накнади трошкова и отпремнину државних службеника и намештеника, као и другим прописима који уређују ову област,
- Трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру.

#### Члан 69.

Запослени који борави и ради на терену ван града Чачка има право да му се исплати накнада за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини од 3% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

### VIII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ

#### Члан 70.

Послодавац је дужан да обезбеди и потребне услове за заштиту на раду у складу са Законом, Правилником о безбедности и здрављу на раду и осталим актима, а посебно заштиту жена, омладине и инвалида и да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 71.

Колективним уговором код послодавца у складу са законом и овим уговором, уређују се права и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

#### Члан 72.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукије да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

#### Члан 73.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

#### Члан 74.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

#### Члан 75.

Запослени има право да одбије да ради, уз право на накнаду зараде:

- 1) Ако му прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде,
- 2) Ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава услове, у смислу члана 43. Закона о безбедности и здрављу на раду за рад на радном месту са повећаним ризиком,
- 3) Ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. Закона о безбедности и здрављу на раду, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио,
- 4) Ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање,

- 5) На средство за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

#### Члан 76.

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавац, нити чини повреду радне обавезе има право накнаду као да је радио на свом радном месту.

#### Члан 77.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну опрему,
- 2) да има посебне здравствене услове за обаљање послова са повећаним ризиком
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад,
- 4) да није млађи од 18 година,
- 5) да није инвалид рада.

#### Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту с повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

#### Члан 79.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан рад и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

#### Члан 80.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

#### Члан 81.

Запослени код послодавца имају право да изаберу два представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Представнике запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именује одбор репрезентативног синдиката.

#### Члан 82.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран представник запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

- 1) престанка радног односа код послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединственим матичним бојем грађана и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата преодног представника.

#### Члан 83.

Послодавац је дужан да представнике запослених за безбедност и здравље на раду информира најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 84.

Послодавац је дужан да представнике запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
- 2) са извештајима о повредама у вези са радом и о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље,
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље,
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама,
- 5) о другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

#### Члан 85.

Послодавац је дужан да представницима запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ запосленима и информацијама неопходним за несметано обављање активности, а који се тичу безбедности и здравља на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу податка и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представницима запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтева.

## Члан 86.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представници запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештавају:

- 1) овлашћено лице послодавца,
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца,
- 3) руководиоца дела процеса рада,
- 4) одбор за безбедност и здравље на раду
- 5) одбор репрезентативног синдиката.

## Члан 87.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности, уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести овлашћено лице послодавца.

## Члан 88.

Представници запослених за безбедност и здравље на раду имају право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- 1) непосредно комуницирају са запосленима,
- 2) примају усмене и писано представнике запослених,
- 3) непосредно комуницирају са руководиоцима – организаторима процеса рада,
- 4) непосредно комуницирају са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду,
- 5) дају мишљење и сугестије надлежним органима код послодавца у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду,
- 6) захтевају и инсистирају на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака,
- 7) да истичу обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузимају.

## Члан 89.

Представници запослених за безбедност и здравље на раду имају право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за време присуствовања инспекцијском надзору.

Представници запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, имају право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Представници запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужни су да благовремено о томе обавесте непосредног руководиоца.

## Члан 90.

Представници запослених за безбедност и здравље на раду дужни су да репрезентативни синдикат информишу о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на њихов захтев.

Одбор за безбедност и здравље

## Члан 91.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду,
- 2) представник којег именује послодавац.

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

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 2. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

## Члан 92.

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

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

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

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

## Члан 93.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика,
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду,
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима којсе односе на безбедност и здравље на раду,
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама,
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,

- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и преузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца,
- 9) разматра извештј послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здрављњ.
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области,
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије,
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

#### Члан 94.

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

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о свом раду.

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

#### Члан 95.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика.

#### Члан 96.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац је дужан да издваја средства до 0,20% на месту средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне иналивности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

### IX. ПОВРЕДА РАДНИХ ОБАВЕЗА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТИ

#### Члан 97.

Запослени је лично одговоран за савесно извршавање радних обавеза.

Одговорност може бити због повреде радне обавезе и материјална одговорност.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ и одговорност за прекршај не искључује одговорност за повреду радних обавеза и материјалну одговорност.

#### Члан 98.

За повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине запосленом се може отказати уговор о раду, а ако постоје олакшавајуће околности или ако повреда радне обавезе односно радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, може се:

1. Запослени привремено удаљити са рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 15 радних дана,
2. Изрећи новчана казна у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана кзна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде на основу решења директора о изреченој мери,
3. Опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

#### Члан 99.

Повреде радних обавеза због којих послодавац запосленом може отказати уговор о раду, поред Законом предвиђених су и:

1. Свако неоправдано изостајање са рада дуже од 2 дана узастопно или неоправдано изостајање са рада 5 радних дана у току 12 месеци,
2. Давање нетачних података, ако је то било од битног утицаја на доношење одлуке код послодавца,
3. Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или актом послодавца.

#### Члан 100.

Повреде радне дисциплине због којих послодавац запосленом може отказати уговор о раду, поред законом предвиђених су и:

1. Вршење прикључака на мрежу корисника без одобрења надлежних служби послодавца.
2. Изазивање нереди и туче код послодавца и учествовање у тучи,
3. Спавање запосленог у току рада и неоправдано удаљавање са рада,
4. Коцкање у току радног времена,

5. Коришћење алкохола у току радног времена.

Члан 101.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решења се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Члан 102.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 99. и 100. овог уговора запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 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.

Члан 103.

Отказ уговора о раду из члана 98. и 99. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од једне године од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 98. и 99. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 104.

Запослени може бити привремено удаљен са рада:

1. Ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
2. Ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности.  
Имовина веће вредности у смислу овог колективног уговора износи 100.000,00 динара.
3. Ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог тако да не може да настави рад код послодавца пре истека рокова из одговарајућих одредби Закона о раду.

Запосленом коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора док притвор траје.

Члан 105.

Удаљавање радника из члана 97. може да траје најдуже 3 месеца, а по истеку тог периода послодавац једужан да запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

Члан 106.

У случају када је запослени привремено удаљен код послодавца, а буде ослобођен одговорности, припада му накнада у износу зараде коју би остварио да је радио.

Члан 107.

Запослени који је у раду, односно у вези са радом намерно или из крајње непажње, проузроковао штету послодавцу, дужан је да штету надоканади.

Ако штету проузрокјује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете који је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете, 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 ту штету одговарају солидарно.

Члан 108.

Постојање штете, околности под којима је штета настала, висину штете и ко је штету проузроковао, утврђује посебна Комисија коју образује директор.

Члан 109.

Ако запослени у року од 3 месеца не надоканди утврђену штету, покреће се поступак пред надлежним судом.

Члан 110.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом кривицом послодавца, послодавац је дужан да запосленом штету надоканди.

Ако се у року од 30 дана, послодавац и запослени не договоре о накнади штете, запослени може захтевати накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 111.

Запослени који је у раду или у вези са радом проузроквао штету трећем лицу, коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надоканди износ исплаћене штете.

## X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 112.

Запосленом по његовој вољи престаје радни однос:

1. Ако писмено изјави да жели да раскине радни однос (ако откаже уговор о раду),
2. Ако са послодавцем закључи споразум да му престане радни однос.

#### Члан 113.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље отказом уговора о раду од стране послодавца у случајевима превиђеним законом.

### XI. ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 114.

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

### XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 115.

Послодавац је дужан да у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног животног положаја.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

#### Члан 116.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада,
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених,
- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

#### Члан 117.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних,

административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просорне, финансијске и техничке могућности,

- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређеним,
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани,
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи,
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Споразумом између послодавца и синдиката у складу са Законом утврђује се право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције.

#### Члан 118.

Синдикални представник који одсуствује са рада, ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зарада која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

#### Члан 119.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

#### Члан 120.

Репрезентативни синдикат и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и

функционисању послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину.

Оснивач, послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

### XIII. УЧЕШЋЕ РАДНИКА У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 121.

Запослени имају право учешћа у управљању код послодавца, преко својих представника у Надзорном одбору, које оснивач именује на предлог организације Синдиката.

### XIV. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

#### Члан 122.

Штрајк је организован прекид рада, запослених код послодавца, ради остваривања и заштите права и интереса запослених, који се односе на услове рада, њихов економски и социјални положај.

#### Члан 123.

Одлука о најави штрајка која садржи захтеве запослених, мора се доставити директору послодавца, оснивачу, органу управљања и заједничкој Комисији за праћење примене овог Колективног уговора, са постављањем рока од најмање 10 дана за давање предлога за решавање спорног питања.

#### Члан 124.

По протеклу рока из претходног члана, уколико Синдикат није задовољан предлогом за споразумно решавање спорног питања, може предложити доношење одлуке о ступању у штрајк.

#### Члан 125.

Одлука о ступању у штрајк, сматра се донетом када већина запослених код послодавца да писмену изјаву да прихвата такву Одлуку.

Одлуком из претходног става овог члана, пре ступања у штрајк мора се оставити рок од 15 дана за испуњење захтева запосленог, односно проналажење споразумног решења.

Директор и Надзорни одбор, дужни су да са штрајкачким одбором преговарају о изналажењу заједничких решења за спорно питање.

Штрајкачки одбор овлашћен је да донесе Одлуку о одлагању штрајка или његовом не одржавању.

#### Члан 126.

У току рока за испуњење захтева, може се организовати штрајк упозорења у трајању најдуже од једног часа.

#### Члан 127.

Право на штрајк код послодавца остварује се под условима да се обезбеди минимум процеса

рада, неопходан за задовољавање потреба рада, ради којих је послодавац основан и обављања послова који обезбеђују сигурност људи и имовине или су незаменљив услов живота и рада грађана и других предузећа.

Под обезбеђењем минимума процеса рада, у складу са одлуком оснивача подразумева се: производња и дистрибуција воде, контрола квалитета, отклањање кварова на водоводној мрежи, наплата воде, обезбеђивање, отклањање кварова на машинама и уређајима за производњу и дистрибуцију воде и транспортних средстава.

Штрајкачки одбор је дужан да обезбди извршавање послова из овог члана, уз непосредну сарадњу са стручном службом.

#### Члан 128.

Директор послодавца и директори сектора немају право на штрајк у смислу одредаба овог Колективног уговора.

#### Члан 129.

Запослени који обављају послове из става 2. члана 126. овог уговора морају за време штрајка извршавати налоге које им даје директор послодавца или од њега овлашћено лица.

### XV. ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА И РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

#### Члан 130.

Овај Колективни уговор се закључује на период од три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рокова на који је овај уговор закључен.

#### Члан 131.

Захтев за измену овог Колективног уговора свака уговорна страна може поднети после његове примене у трајњу од најмање 3 месеца.

Захтев за измену уз образложење подноси се у писменој форми.

#### Члан 132.

Овај Колективни уговор може се отказати у случају када учесници не могу споразумно да реше одређено питање у вези примене, односно измене и допуне овог Колективног уговора.

Отказ се осталим учесницима доставља у писменој форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од подношења отказа отпочну преговарање ради решавања спорног питања.

Колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже 6 месеци од подношења отказа.

#### Члан 133.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора потписници образују комисију која

се састоји од по најмање једног члана испред сваког потписника. Комисија се образује од случаја до случаја. Зкључници комисије имају обавезну снагу за потписнике.

Члан 134.

У случају спора око примене одредби овог уговора потписници ће образовати арбитражу која ће покушати мирно решење спора.

Арбитража се образује од случаја до случаја а сачињаваће је по једна представник потписника уговора и један представник градског већа синдиката.

Одлука арбитраже је обавезна за потписнике уговора.

Уколико се пред арбитражом не постигне споразум незадовољна страна може покренути спор код надлежног суда.

## XVI. МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ УГОВАРАЧА

Члан 135.

Обавезује се послодавац да учесницима у закључивању Колективног уговора доставља Програм пословања предузећа, а остварење програма у оквиру годишњег и периодичног Извештаја о пословању предузећа.

Члан 136.

У случају наступања услова за отварање и спровођење стечајног поступка над послодавцем оснивач предузима мере за обезбеђење услова за несметан рад послодавца и јемчи за обавезе послодавца у случајевима пословања са губитком као и за друге обавезе утврђене овим Колективним уговором.

## XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 137.

Учесници у закључењу овог уговора се обавезују да предузимају све потребне радње за његово испуњење.

Овај Колективни уговор закључен је на период од три године

Члан 138.

Овај Колективни уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници учесника.

Члан 139.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу“ града Чачка.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број:06-10/2025-III

14. фебруар 2025. године

ГРАДСКО ВЕЋЕ

ГРАДА ЧАЧКА

Градоначелник

Милун Тодоровић, с.р.

ЈКП „МОРАВАЦ“ Мрчајевци

Директор

Бошковић Срђан, с.р.

ООСС ЈКП „МОРАВАЦ“

Мрчајевци

Председник

Радивојевић Радојко, с.р.

## САДРЖАЈ

65. Решење Градског већа о употреби текуће буџетске резерве .....	43
66. Решење Градског већа о употреби текуће буџетске резерве .....	43
67. Решење Градског већа о употреби сталне буџетске резерве .....	44
68. Решење Градског већа о употреби текуће буџетске резерве .....	44
69. Решење Градског већа о употреби сталне буџетске резерве .....	45
70. Одлука Градског већа .....	46
71. Одлука Градског већа .....	46
72. Решење о утврђивању висине једнократне новчане помоћи за новорођену децу у 2025. години .....	46
73. Одлука Градског већа .....	47
74. Правилник о критеријумима за остваривање права на финансијску помоћ за вантелесну оплодњу у 2025. години .....	47
75. Решење о именовању једног члана Градског штаба за ванредне ситуације на територији града Чачка .....	49
76. Анекс I Колективног уговора Јавног предузећа за грејање „Чачак“ Чачак .....	49
77. Анекс I Колективног уговора Јавног комуналног предузећа за изградњу и одржавање зелених површина и гробља „Градско зеленило“ Чачак .....	50
78. Колективни уговор ЈКП „Моравец“ Мрчајевци .....	51

**ИЗДАВАЧ:** Скупштина града Чачка, **АДМИНИСТРАЦИЈА:** Стручна служба Скупштине. Адреса е-поште: [strucniposlovi@cacak.org.rs](mailto:strucniposlovi@cacak.org.rs), **ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК:** Урош Беседић, секретар Скупштине града Чачка. Жиро рачун за претплату: рачун буџета града Чачка број: 840-745141843-30 код управе за трезор Чачак. Штампана: „Офис сервис“ - Чачак