



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА СОМБОРА

Број 2

Сомбор, 26.02.2025. године

Година XVIII

Садржај:

<u>Р.бр.</u>	<u>Акта Градоначелника</u>	<u>Бр./Стр.</u>
11.	Решење о именовању чланова Преговарачког тима ради колективног преговарања и закључења Колективног уговора код послодавца ПУ "Вера Гуцуња" Сомбор	2/12
12.	Колективни уговор Предшколске установе "Вера Гуцуња" Сомбор	2/12
13.	Одлука о образовању Савета за породицу и демографију Града Сомбора	2/20

Акта Градског већа

14.	Одлука о првим изменама и допунама Одлуке о цени воде, одвођења и пречишћавања отпадних вода и накнаде за одржавање погонске спремности система које примењује ЈКП "Водоканал" Сомбор	2/20
-----	---	------

Прилог

- Одлука Надзорног одбора ЈКП "Водоканал" Сомбор о првим изменама и допуна Одлуке о цени воде, одвођења и пречишћавања отпадних вода и накнаде за одржавање погонске спремности система које примењује ЈКП "Водоканал" Сомбор

Акта Градоначелника

10. На основу члана 63. Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“, бр. 2/2019), градоначелник града Сомбора, д о н о с и

РЕШЕЊЕ**О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНОВА ПРЕГОВАРАЧКОГ ТИМА РАДИ КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА И ЗАКЉУЧЕЊА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА КОД ПОСЛОДАВЦА ПУ „ВЕРА ГУЦУЊА“ СОМБОР****I**

У Преговарачки тим за колективно преговарање и закључење Колективног уговора код послодавца Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор, испред оснивача, именује се председник и два члана, и то:

1. САВА ДОЈИЋ – Градски већник за привреду и финансије - председник Комисије,
2. ЈАСМИНА ИЛИЋ – Градски већник за културу и образовање – члан,
3. ГОРАН ТОДОРИЋ – Начелник одељења за образовање – члан.

II

Комисија се именује на мандатни период од 4 године.

III

Задаци Комисије су да:

- спроведе поступак преговарања и усаглашавања нацрта Колективног уговора Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор са представницима ПУ „Вера Гуцуња“ Сомбор и представницима репрезентативног синдиката,
- предложи нацрт Колективног уговора Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор Градском већу града Сомбора.

IV

Ово Решење ступа на снагу даном доношења и има се објавити у „Службеном листу града Сомбора“.

РС-АПВ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 000364895 2025 08873
002 000 000 001
Дана: 06.02.2025. год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

11. На основу члана 247. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/2013, 75/2014, 113/2017, 95/2018-аутентично тумачење), Предшколска установа „Вера Гуцуња“ Сомбор, Град Сомбор и репрезентативни синдикати : Независни синдикат просветних радника Војводине Предшколска установа „Вера Гуцуња“ Сомбор и Синдикат образовања Србије-Синдикална организација „Предшколска установа „Вера Гуцуња“ Сомбор, закључују дана 13.02.2025. године следећи

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ
„ВЕРА ГУЦУЊА“ СОМБОР****I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Колективним уговором Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Предшколској установи „Вера Гуцуња“ Сомбор (у даљем тексту: Послодавац), поступак измена и допуна Уговора, као и међусобни односи учесника у закључивању Уговора и друга питања.

Члан 2.

Уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, Уговор престаје да важи, ако се уговорне стране у његовом закључивању друкчије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења Уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**Члан 3.**

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду са лицем које испуњава услове прописане законом и актом о организацији и систематизацији послова након спроведеног поступка прописаног законом.

Члан 4.

Конкурс за пријем у радни однос објављује се код Националне службе за запошљавање.

Члан 5.

Конкурс за пријем у радни однос садржи податке о :

- 1) називу и адреси Послодавца;
- 2) начину подношења пријава на конкурс;
- 3) условима за пријем у радни однос;
- 4) доказима о испуњавању услова за пријем у радни однос које треба поднети;
- 5) року за подношење пријаве на конкурс;
- 6) лицу код којег заинтересовани може добити додатне информације о конкурс;
- 7) томе да неблаговремене или непотпуне пријаве неће бити узете у разматрање

Члан 6.

Послодавац подноси Управном одбору и репрезентативним синдикатима писмену информацију о спроведеном конкурс која садржи податке о кандидатима, благовремености и исправности достављене документације, кандидатима који не испуњавају конкурсне услове и разлоге, са предлогом кандидата који би требао бити изабран и друге податке од значаја. Информација је саставни део материјала за седницу Управног одбора.

Директор је дужан омогућити члановима Управног одбора и овлашћеним представницима синдиката увид у конкурсну документацију.

Послодавац обавештава репрезентативне синдикате у установи о извршеном пријему у радни однос на самој седници Управног одбора.

**III СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И
УСАВРШАВАЊЕ****Члан 7.**

Право је и обавеза запосленог да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава. Послодавац обезбеђује средства и утврђује начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са усвојеним Годишњим планом рада.

Запослени кога послодавац упуту на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Уколико Послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити никакве штетне последице због тог пропуста.

IV РАДНО ВРЕМЕ**Члан 8.**

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

У оквиру пуног радног времена норма стручни сарадника, васпитача и медицинске сестре-васпитача одређује се у складу са усвојеним Годишњим планом рада.

Васпитачу, медицинској сестри-васпитачу и стручном сараднику на почетку радне године издаје се решење о распореду 40 часовног радног времена.

Решење о прерасподели радног времена доноси послодавац у случају исказане потребе организације рада и потребе извршења одређених послова у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена може се увести за све запослене код Послодавца или за део процеса рада.

Члан 9.

На захтев Послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена због привременог повећаног обима посла, за обављање послова привремено одсутног запосленог и у сличним случајевима, утврђеним Законом о раду.

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања рада из ст.1 овог члана, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада, као и привременог повећаног обима посла, за обављање послова привремено одсутног запосленог и у сличним случајевима, и увећању плате, у складу са законом и овим Уговором.

Уколико су разлози за увођење прековременог рада и другим горе наведеним разлозима из ст.1 и ст.2 овог члана, хитни, тако да се он мора обавити без одлагања, он се може наложити и усменим налогом Послодавца, с тим што се решење из претходног става доноси у року од три радна дана од дана увођење прековременог рада.

Члан 10.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативним синдикатима извештај о прековременом и ноћном раду.

Члан 11.

Рад код Послодавца обавља се, по правилу, у оквиру петодневне радне недеље у трајању од 8 часова дневно у складу са усвојеним Годишњим планом рада.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 12.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Одомор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1. овог члана урачунава се у радно време.

2. Годишњи одмор

Члан 13.

Укупан број дана годишњег одмора не може бити већи од законског минимума, од 20 дана за приправнике и запослене до 5 година радног стажа.

Годишњи одмор за запосленог до 25 година радног стажа или до 50 година живота, не може бити дужи од 25 радних дана.

Годишњи одмор за запосленог са навршених 25 година радног стажа или са навршених 50 година живота, не може бити дужи од 30 радних дана.

Радни стаж у смислу ст.1.-3. овог члана рачуна се закључно са текућом годином у којој се остварује право на годишњи одмор.

Члан 14.

Распоред коришћења годишњег одмора запослених утврђује се Планом коришћења годишњих одмора који доноси Послодавац.

Васпитачи, медицинске сестре – васпитачи, педагошки сарадници, спремачице, вешерке, помоћни куvari, куvari, магационер, разносач хране, медицинске сестре на

превентиви, електричар, гл. мед. сестра, нутрициониста, по правилу користе годишњи одмор за време распуста, а директор, секретар, психолози, педагози, шеф рачуноводства, технички секретар, благајник, референт уплата, безбедности и заштите на раду у зависности од потребе посла.

Члан 15.

Након израђеног плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање и време коришћења одмора према чл. 13 Колективног уговора.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом у електронском облику.

3. Плаћено одсуство

Чл.16

Запослени има право на плаћено одсуство по свим основама у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапање брака запосленог – 7 радних дана,
- 2) склапање брака детета односно пасторка, усвојеника/це или хранјеника/це -3 радна дана
- 3) порођаја супруге или усвајање детета- 5 радних дана,
- 4) порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан
- 5) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- 6) селидбе у исто место становања – 2 радна дана,
- 7) селидбе у друго место становања – 3 радна дана,
- 8) отклањања последица елементарне непогоде – 5 радних дана,
- 9) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 дана
- 10) учествовање у културним и спортским манифестацијама –до 2 радна дана,
- 11) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – до 7 радних дана,
- 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. – до 7 радних дана,
- 13) припрема за полагање испита за лиценцу и других стручних испита неопходних за рад у установи – 5 радних дана
- 14) полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен- до 7 радних дана
- 15) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања - по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;

Време проведено на полагању и припреми испита сматра се временом проведеним на раду.

- 16) обављање личних послова – 2 радна дана

Поред права на одсуство из претходног става овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- 17) због смрти члана уже породице - 7 радних дана,
- 18) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 узастопна радна дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака. Уколико на истој адреси са запосленим живе и рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, родитељи родитеља усвојилац, усвојеник, пасторак или старатељ, запослени има право на плаћене слободне дане по истом основу.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 4. овог члана и за сроднике који нису наведени у овом члану, за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Уз захтев за коришћење одсуства запослени је дужан да прибави одговарајуће доказе који потврђују постојање наведеног случаја по налогу Послодавца.

4. Неплаћено одсуство**Члан 17.**

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

- 1) неговања болесног члана уже породице – до седам радних дана;
- 2) смрти сродника који није члан ужег породичног домаћинства – два радна дана;
- 3) обављања приватних послова запосленог – два радна дана;
- 4) посета брачном другу ван места становања – до седам радних дана;
- 5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;
- 6) лечења о сопственом трошку – до 30 радних дана;
- 7) и у другим случајевима утврђеним у колективном уговору код послодавца и правилником о раду, у складу са захтевом запосленог.

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

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

VI ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА**1. ЕЛЕМЕНТИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ПЛАТЕ****Члан 18.**

Плате запослених утврђују се на основу:

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

Уколико је плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, плата запосленог исплаћује се у висини минималне зараде уз обрачун припадајућих додатака на плату.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду. Послодавац је дужан да приликом сваке исплате плата достави обрачун плате.

Обрачун плате може запосленом да достави у електронском облику. Обрачун је валидан без печата и потписа.

Члан 19.

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије.

2. КОЕФИЦИЈЕНТИ**Члан 20.**

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему и прописан је Уредбом.

Коефицијент садржи и додаток на име накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 21.

Коефицијенти се мењају тј. усклађују у складу са позитивним прописима.

Члан 22.

Плата приправника се исплаћује у висини од 80% плате радног места на које је примљен.

3. РОК ЗА ИСПЛАТУ ПЛАТА**Члан 23.**

Плата се исплаћује у једном делу и то до 05. у месецу, за предходни месец

4. ДОДАТАК НА ПЛАТУ**Члан 24.**

Запослени има право на додаток на плату у следећим случајевима:

- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу (минули рад) – 0,4% од основице.
- за рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан - 110% од основице;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана). - 26% од основице;
- за прековремени рад по писменом налогу послодавца - 26% од основице;

Додатак на плату из става 1. овог члана обрачунава се и исплаћује у висини утврђеној Колективним уговором.

5. НАКНАДА ПЛАТЕ**Члан 25.**

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства;
- 3) престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим;
- 4) одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадан;
- 5) војне вежбе;
- 6) одазивање на позив државног органа;
- 7) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
- 8) присуствовања и учешће на научним скуповима, седницама, симпозијумима, конгресима и семинарима на које је упућен од стране Послодавца
- 9) донирање органа у хуманитарне сврхе.
- 10) одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца

Члан 26.

Увећање зараде за рад ментора по основу вршења послова увођења у посао приправника у складу са Правилником о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника, врши се у висини од 10% од основне плате ментора.

Један васпитач може да буде ментор само једном приправнику.

Члан 27.

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

- у висини од 65% просечне плате у претходних 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 о раду;
- у висини 100% просечне плате у претходних 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 о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 28.

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

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

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

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

6. НАКНАДА ТРОШКОВА**Члан 29.**

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за одлазак и долазак са рада, у висини износа месечне карте у јавном-градском, приградском, односно међуградском саобраћају, сразмерно броју дана доласка и одласка са посла, која мора бити исплаћена до 05. у месецу за претходни месец. Уколико је перонска карта услов за коришћење превоза сматра се да је иста саставни део превоза.

Уколико се запослени определио за месечну претплатну карту, установа ће запосленом обезбедити трошкове превоза куповином месечне претплатне карте, и то до краја месеца за наредни месец.

Запослени остварује право из ст.1. овог члана на основу изјаве о адреси становања. Послодавац може тражити и фотокопију личне карте.

Запослени је обавезан да послодавца обавести о промени места становања

Непријављивање промене адресе становања представља повреду радне обавезе и подлеже дисциплинској одговорности.

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

3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

4) накнаду трошкова за службена путовања у иностранство, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 3) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове превоза у пуном износу, дневницу и накнаду пуног износа смештаја и исхране. За време проведено на службеном путу у трајању од осам до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Дневница за службено путовање утврђује се највише до износа утврђеног у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као неопорезован износ.

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

7. ДРУГА ПРИМАЊА**А) Јубиларна награда****Члан 30.**

Послодавац је дужан да запосленом исплатити јубиларну награду под условима и на начин утврђен овим Уговором.

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

Јубиларна награда исплаћује се у висини:

- половине просечне плате по запосленом у установи - за 10 година рада оствареног у радном односу,
- једне просечне плате по запосленом у установи - за 20 година рада оствареног у радном односу,
- једне ипо просечне плате по запосленом у установи - за 30 година рада оствареног у радном односу.
- две просечне плате по запосленом у установи - за 35 година рада оствареног у радном односу.
- две ипо просечне плате по запосленом у установи - за 40 година рада оствареног у радном односу.

Под просечном платом из става 3. овог члана подразумева се просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца који претходе месецу стицања права на јубиларну награду, односно просечна зарада у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец стицања права на јубиларну награду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Запослени стиче право на јубиларну награду у години у којој навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада остварених у радном односу.

Јубиларна награда се исплаћује најкасније до краја године у којој су испуњени услови из ст.2 овог члана.

Б) Отпремнина**Члан 31.**

Послодавац је обавезан да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три плате запосленог у моменту исплате, с тим да исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у моменту исплате, ако је то за запосленог повољније.

В) Солидарна помоћ**Члан 32.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог

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

Под тежим болестима сматрају се: аутоимуне, прогресивне и неизлечиве болести улцерозни колитис, душевна обољења и тежи оперативни захвати кичме, кукова и виталних унутрашњих органа (срце, мозак, очи, плућа, јетра и гинеколошке хирушке интервенције).

Право солидарну помоћ, по овом основу запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије.

- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- 3) здравствене рехабилитације запосленог,
- 4) настанка теже инвалидности запосленог,
- 5) набавке лекова, за запосленог и члана уже породице

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-5) овог члана признаје се на основу писаног захтева запосленог и на основу уредне документације, на следећи начин:

- у случају утврђеном у ставу 1. тач. 1. у висини од 50% од износа три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- у случају утврђеном у ставу 1. тач. 2. у висини од 10% од износа три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике. Под помагалима се не сматрају зубне протезе, наочари и сочива;
- у случају утврђеном у ставу 1. тач. 3. у висини од 10% од износа три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- у случају утврђеном у ставу 1. тач. 4 у висини од 20% од износа три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- у случају утврђеном у ставу 1. тач. 5 у висини од 10% од износа три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-5) овог члана у смислу става чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице

Помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице, признаје се и остварује по захтеву члана породице у року од 90 дана од дана када је настао основ за исплату солидарне помоћи, а највише до две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

- 7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења - до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи услед послодавца је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи,
- 8) за санирање штете настале елементарном непогодом - у висини стварне величине штете, а максимално три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
- 9) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
- 10) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу - највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације,
- 11) другу солидарну помоћ за побољшање материјалног, социјалног и здравственог положаја запосленог у складу са мерилима прописаним општим актом послодавца и расположивим финансијским средствима

- накнаду превоза за здравствену рехабилитацију запосленог у Бањи Јунаковић и Бањи Бездан. Солидарна помоћ утврђује се, у овом случају, Одлуком послодавца на основу писменог захтева, приложене документације запосленог, а на основу расположивих средстава.

- помоћ у обезбеђивању трошкова грејања. Солидарна помоћ у овом случају, утврђује се Одлуком послодавца по захтеву Синдиката. Мерила и висину солидарне помоћи утврђује Одлуком послодаваца у зависности од расположивих средстава.

- помоћ у поступку лечења: лабораторијске анализе, скенер, магнетна резонанца и друга дијагностика (спречавања малигних и кардиоваскуларних обољења), уз извештај лекара специјалисте о хитности или неопходности примене. Солидарну помоћ у овом случају признаје послодавац на основу писаног захтева запосленог и на основу уредне документације, у складу са расположивим средствима, а највише до висине просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

- помоћ у набавци материјала и прибора за полазак детета запосленог у први разред основне школе. Солидарна помоћ у овом случају, утврђује се Одлуком послодавца по захтеву запосленог, у складу са расположивим средствима, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер и биолошка или усвојена деца.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5), 8) и 9) остварује један запослени.

Запослени подноси захтев за остваривање права на солидарну помоћ из овог члана послодавцу који одлучује о остваривању права на солидарну помоћ на основу писаног захтева и документације којом се доказује основаност захтева.

Члан 33.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани одлуком о трошковима локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

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

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

Породицом у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Члан 34.

Послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности исплати помоћ у случају:

- смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа. Захтев за исплату трошкова запослени подноси у року од 15 дана од дана настанка смртног случаја. Уз захтев запослени подноси исправан рачун и извод из Матичне књиге умрлих

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер и деца запосленог

Г) Друга примања

Члан 35.

Послодавац је дужан, да обезбеди деци запослених до 12 година година старости пригодан поклон за Нову годину, до неопорезованог износа, који је утврђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

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

VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ И ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 36.**

Послодавац је дужан да пре доношења програма решавања вишка запослених, са репрезентативним синдикатом предузме мере за запошљавање вишка запослених, по поступку и са садржином утврђеним у Закону о раду.

Послодавац је дужан да у поступку уз става 1.овог члана размотри предлоге репрезентативног синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Запосленом коме је решењем утврђено да је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у висини од 65% основне плате за месец који претходи, а најкасније до 15.09. наредне школске године.

Члан 37.

На услове и поступак утврђивања вишка запослених, односно запослених за чијим је радом престала потреба, као и на утврђивање права таквих запослених, примењују се одредбе Закона о раду и овог Уговора.

1. КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА**Члан 38.**

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се у бодовима и то:

1. радни стаж:
 - за сваку годину рада оствареног у радном односу – 1 бод,
 - за сваку годину рада оствареног у радном односу код Послодавца – 1 бодова,
2. стручна спрема:
 - 1) за високо образовање на студијама другог степена (дипломске академске студије-мастер, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10.09.2005.године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005.године – 20 бодова
 - 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем – 15 бодова
 - 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања – 13 бодова
 - 4) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова
 - 5) за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова
 - 6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова
3. резултати рада:
 - однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима, родитељима, деци) – 3 бода,
 - учествовање на такмичењима и остварени резултати – 3 бода,
 - доприноси у педагошком раду (објављени радови, стручни радови...) – 4 бода,

4. имовно стање:

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – 2 бода,
- ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 – 70% од републичког просека – 3 бода,
- ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова,

5. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе:

- инвалид – 5 бодова,
- хронични и тешки болесник – 3 бода,
- запослени који болује од професионалне болести – 2 бода,

6. број деце на редовном школовању:

- ако запослени има једно дете на школовању – 1 бод,
- ако запослени има двоје деце на школовању – 3 бода,
- ако запослени има троје или више деце на школовању – 5 бодова.

Бодовање запослених по резултатима рада, из ст. 1. т. 3., врши директор на основу увида у радну документацију (књиге рада) и персонални досије, за период од најмање годину дана, и доставља комисији.

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у наведеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, не остварује бодове по том основу.

Члан 39.

Образложене оцене послодавца, засноване су на следећим елементима:

- квалитет обављеног посла,
- самосталност у раду и иновације,
- ефикасност рада,
- однос према раду, радним задацима и средствима рада,
- дужина неплаћених одсустава,
- квалитет односа запосленог према другим запосленима, родитељима и деци,
- редовност доласка на посао према евиденцији.

2. ПОСТУПАК ЗА УТВРЂИВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 40.**

Поступак за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба обавезно се спроводи и у случају када за радом запосленог делимично престане потреба.

Члан 41.

На основу критеријума из члана 38. овог Уговора сачињава се ранг листа запослених који раде на радном месту на којем се смањује број извршилаца, према редоследу бодова, почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, резултата рада, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

У случају да се запослени за чијим радом престаје потреба не може одредити ни применом методологије из претходног става, одлуку о избору између двоје или више запослених с једнаким најмањим бројем бодова доноси послодавац, по својој процени, која мора бити образложена.

Члан 42.

Ранг листу сачињава Комисија коју именује Управни одбор (у даљем тексту: Комисија), на предлог репрезентативног синдиката.

Комисија се бира за сваки случај утврђивања вишка запослених.

Комисија има три члана, и то:

- два члана из реда наставног особља,

- једног члана из реда ненаставног особља.

Управни одбор именује и три заменика чланова Комисије, по истом критеријуму.

Рад у Комисији сматра се радном обавезом.

Члан 43.

Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

Радом Комисије руководи председник, којег бирају чланови Комисије из својих редова, на почетку прве њене седнице.

Рад Комисије је хитан.

На остала питања у вези са радом Комисије сходно се примењују одредбе Пословника о раду Управног одбора.

Члан 44.

Након бодовања, Комисија саставља ранг листу и доставља је директору. На основу предлога Комисије, директор без одлагања доноси решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог.

Запослени има право да поднесе приговор, у року од 8 дана од дана пријема решења, Управном одбору Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор.

Члан 45.

Запосленим за чијим је радом престала потреба не могу бити проглашени:

- председник синдиката код Послодавца,
- представник запослених у Управном одбору,
- члан извршног одбора и члан надзорног одбора синдиката код Послодавца,
- именовани или изабрани синдикални представник у више органе синдиката на локалном, покрајинском или републичком нивоу у складу са општим актом синдиката,
- запослена за време трудноће или са дететом до две године старости,
- запослени самохрани родитељ,
- запослени чије дете има тешки инвалидитет,
- један од брачних другова, ако оба брачна друга раде код Послодавца,
- запослени мушкарац који има најмање 35 година стажа осигурања и запослена жена која има најмање 30 година стажа осигурања, под условом да не испуњава ниједан од услова за пензију,
- инвалид рада који је инвалидност стекао радом код Послодавца.

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

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

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

Наведени запослени неће бити бодовани нити стављени на ранг листу за одређивање запосленог за чијим је радом престала потреба.

3. МЕРЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Члан 46.

Послодавац је дужан да приликом решавања вишка броја запослених узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге одговарајуће послове;
- 2) преквалификације и доквалификације;
- 3) рада са непуним радним временом али не краћим од половине радног времена;
- 4) остваривање других права у складу са законом.

4. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА И ПРАВА ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА

Члан 47.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а којем није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених у члану 42. овог Уговора, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду или у складу са посебним програмом за решавање вишка запослених у установама у области образовања и васпитања, у процесу рационализације броја запослених, према избору запосленог.

Исплата отпремнине и свих заосталих потраживања од стране запосленог врши се најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

VIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 48.

Запослени имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности организације синдиката у складу са Уставом, законом, својим правилима и Колективним уговором.

Члан 49.

Организација синдиката код послодавца самостално доноси свој статут и правила и организује изборе својих органа.

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

Члан 50.

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених. Послодавац или синдикат дужни су да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана.

Послодавац је дужан да достављене примедбе и сугестије репрезентативног синдиката размотри и писмено одговори, најкасније у року од 15 дана од дана пријема.

Репрезентативни синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радносоцијалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку радног односа запослених;
- 2) мерама о безбедности и здрављу на раду;
- 3) промене у организацији рада које доводе до вишка запослених и мере за њихово решавање.
- 4) годишњем и другим плановима и програмима рада Послодавца
- 5) пословању Послодавца
- 6) просечној плати, исплаћеним платама по коефицијентима
- 7) броју новопримљених запослених и на које послове су распоређени.

Члан 51.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди просторно-техничке услове, и то:

- право на коришћење просторије за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака
- право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме
- слободу доставе синдикалних саопштења и објављивања извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Послодавац је дужан да на основу достављеног списка чланова синдиката изврши обрачун и уплату чланарине на

рачуна синдиката, врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива, те врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Послодавац може да омогући израду завршног рачуна синдиката код Послодавца.

Синдикална организација је дужна да директору Установе достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са Законом.

Члан 52.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у установи потписнику овог уговора у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно, односно на сразмерно мање плаћених часова ако репрезентативни синдикат има мање од 50% запослених код послодавца.

Члан 53.

Послодавац је дужан омогућити представнику репрезентативног синдиката присуство седница управног одбора и других тела на којима се доносе одлуке од значаја за положај запослених достављањем позива и комплетног материјала припремљеног за седницу.

Представник синдиката има право да учествује у раду органа из претходног става, износи ставове синдиката, без права одлучивања.

Члан 54.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад код Послодавца на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 55.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

- 1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Време проведено у вршењу синдикалне функције, у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

Члан 56.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима, конгресима, по позиву органа који организује састанака.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, каса узајамне помоћи и сл.) омогући рад у складу са правилницима тих удружења.

Члан 57.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или овим Уговором, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

IX ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 58.

Колективни уговор може престати да важи и пре истека рока из члана 2. став 1. овог Уговора, на основу сагласности свих уговорних страна.

У периоду од три године ни један од потписника овог Уговора не може исти једнострано отказати сем у случају немогућности реализације појединих одреби овог Уговора због промене закона, промене у раду Послодавца или других објективних околности које онемогућавају његову примену.

Члан 59.

Послодавац и Синдикат могу да образују заједничко радно тело за праћење примене Колективног уговора

Члан 60.

Спорна питања поводом закључивања, измена и допуна или примене овог Уговора решавају се по поступку прописаном законом.

X ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 61.

Уговорне стране се обавезују да ће овај Уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Члан 62.

Уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 63.

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи Појединачан колективни уговор Предшколске установе „Вера Гуцуња” Сомбор бр. 022-4/2022-II од 01.02.2022. године.

Члан 64.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Сомбора”.

Колективни уговор сачињен је у осам истоветних примерака од којих свака уговорна страна задржава по два (2) примерка.

РС-АПВ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 000478794 2025 08873

002 000 020 271

Дана: 13.02.2025. год.

С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

ДИРЕКТОР ПУ "Вера Гуцуња"
Сомбор
Снежана Газетић Павошев, с.р.

ПРЕДСЕДНИК
СОС-Синдикална организација
ПУ "Вера Гуцуња" Сомбор
Јасмина Веселиновић Делић, с.р.

ПРЕДСЕДНИК
НСПРВ ПУ "Вера Гуцуња"
Сомбор
Весна Крстић, с.р.

12. На основу члана 44. тачка 5) Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 83/14 – др. закон, 101/16 – др. закон, 47/18 и 111/21 – др. закон), а у складу са чланом 20. тачка 4. наведеног закона, члана 63. Статута града Сомбора („Службени лист Града Сомбора “ број 2/2019), Градоначелник доноси

ОДЛУКУ О ОБРАЗОВАЊУ САВЕТА ЗА ПОРОДИЦУ И ДЕМОГРАФИЈУ ГРАДА СОМБОРА

1. Образује се Савет за породицу и демографију Града Сомбора (у даљем тексту: Савет) као саветодавни орган градоначелника Града Сомбора.

2. Задаци Савета су да:

- прати поверене послове Града Сомбора у вези са системом породичноправне заштите и унапређења положаја породице и њених чланова, а нарочито деце,
- остварује сарадњу са републичким, покрајинским и градским органима поводом примене мера популационе и демографске политике,
- предлаже активности и предузима конкретне иницијативе за остваривање политике подизања natalитета, подстицања демографске обнове и очувања и јачања репродуктивног здравља,
- промовише породичне вредности, међугенерациску сарадњу и вођење здравог и активног породичног живота, са стратешким циљем оснаживања породице и породичних односа у локалној заједници,
- иницира унапређење сарадње органа Града Сомбора стручних и струковних организација и удружења на пољу побољшања квалитета живота свих старосних категорија, породичноправне заштите и унапређења положаја породице и њених чланова.

3. Савет се образује на период од пет година.

4. У Савет се именују:

1) за председника:

- Јелена Стакић, директорица Центра за пружање услуга социјалне заштите града Сомбора и заменика председника:
- др Раденко Станић, већник за област здравства и социјалне заштите

2) за чланове:

- Јована Миљевић, из редова појединаца у локалној заједници
- Биљана Клипа, секретарка Црвеног крста Сомбор
- Михајло Шкорић, директор Центра за социјални рад Сомбор

Председник и чланови Савета не добијају новчану надокнаду за учешће у раду Савета.

5. Савет ради у седницама, које се, по правилу, организују једном у месец дана, а по потреби и чешће.

Седнице Савета се одржавају у просторијама Градске управе града Сомбора.

6. Савет на првој седници доноси пословник о раду.

7. Стручну и административно-техничку потпору Савету пружа Одељење за друштвене делатности градске управе града Сомбора.

8. Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Сомбора”.

РС-АПВ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 000627715 2025 08873
002 000 000 001
Дана: 25.02.2025. год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

Акта Градског већа

13. На основу члана 69. тачка 3. Закона о јавним предузећима (“Сл. гласник РС”, бр. 15/2016 и 88/2019), члана 28. став 2. Закона о комуналним делатностима (“Сл. гласник РС”, бр. 88/2011, 104/2016, 95/2018 и 94/2024), члана 67. тачка 2) Статута града Сомбора (“Сл. лист града Сомбора”, број 2/2019), члана 33. став 1. тачка 12. Одлуке о промени оснивачког аката ЈКП “Водоканал” Сомбор (“Сл. лист града Сомбор”, бр. 25/2016 и 5/2017, 10/2022 и 12/2023), члана 1. и 4. Одлуке о припреми и дистрибуцији воде за пиће, одвођења и пречишћавања употребљених вода и одвођења атмосферских вода на подручју града Сомбора (“Сл. лист града Сомбор”, бр. 7/2017), члана 1. Одлуке о првим изменама и допунама одлуке о припреми и дистрибуцији воде за пиће, одвођења и пречишћавања употребљених вода и одвођења атмосферских вода на подручју Града Сомбора („Сл. лист Града Сомбор“, бр. 17/2017) Програма пословања ЈКП “Водоканал” Сомбор за 2023. годину на који је дата сагласност на 5. седници Скупштине града Сомбора, одржаној 27.12.2024. год. (акт Скупштине града број: 003676240 2024 08873 001 000 303 003 од 27.12.2024. године) и Одлуке са II седнице Надзорног одбора ЈКП “Водоканал” Сомбор која је одржана 18.02.2025. год (број акта 02-65/2-2025 од 18.02.2025. године), Градско веће града Сомбора, на 31. седници одржаној дана 26.02.2025. године, донело је

Р Е Ш Е Њ Е О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О ПРВИМ ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О ЦЕНИ ВОДЕ, ОДВОЂЕЊА И ПРЕЧИШЋАВАЊА ОТПАДНИХ ВОДА И НАКНАДЕ ЗА ОДРЖАВАЊЕ ПОГОНСКЕ СПРЕМНОСТИ СИСТЕМА КОЈЕ ПРИМЕЊУЈЕ ЈКП „ВОДОКАНАЛ“ СОМБОР

I ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Одлуку о првим изменама и допунама Одлуке о цени воде, одвођења и пречишћавања отпадних вода и накнаде за одржавање погонске спремности система које примењује ЈКП “Водоканал” Сомбор, са образложењем, донету на II седници Надзорног одбора ЈКП “Водоканал” Сомбор, која је одржана 18.02.2025. године (број акта 02-65/2-2025 од 18.02.2025. године), у датом тексту.

II Ово Решење и Одлуку објавити у “Службеном листу града Сомбора”.

РС-АПВ
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 000679832 2025 08873
003 000 303 003
Дана: 26.02.2025. год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.