



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА СОМБОРА

Број 7

Сомбор, 05.10.2022. године

Година XV

Садржај

Р.бр. Акта Градског већа Бр./Стр.

116. Одлука о приступању изради Средњерочног плана Града Сомбора за период од 2023. до 2025. године 7/157
117. Решење о именовану Комисије за доделу признања „Аврам Мразовић“ просветним радницима из установа образовања са територије Града Сомбора 7/157
118. Решење о давању сагласности на Прве измене и допуне Одлуке о образовању цена услуга изношења комуналног отпада у граду, насељеним местима, викенд насељима и цена услуга зоохигијене које примењује ЈКП „Чистоћа“ Сомбор 7/158
119. Прве измене и допуне Одлуке о образовању цена услуга изношења комуналног отпада у граду, насељеним местима, викенд насељима и цена услуга зоохигијене које примењује ЈКП „Чистоћа“ Сомбор 7/158
120. Решење о давању сагласности на Одлуку о образовању цена испоруке топлотне енергије које примењује ЈКП „Енергана“ Сомбор за грејну сезону 2022/2023. године 7/160
121. Одлука о образовању цена испоруке топлотне енергије које примењује ЈКП „Енергана“ Сомбор за грејну сезону 2022/2023. године 7/160
122. Решење о давању сагласности на Посебан финансијски програм коришћења средстава из буџета Града Сомбора за ЈКП „Водоканал“ Сомбор за 2022. годину 7/160
123. Решење о давању сагласности на Посебан финансијски програм коришћења средстава из буџета Града Сомбора за ЈКП „Енергана“ Сомбор за 2022. годину 7/161

Р.бр. Акта Градоначелника Бр./Стр.

124. Решење о образовању и именовану Савета за безбедност града Сомбора 7/161
125. Решење о расподели средстава по Јавном позиву за суфинансирање пројектних активности од значаја за унапређење и развој старих и уметничких заната на територији Града Сомбора у 2022. години 7/162
126. Решење о расподели средстава по Јавном позиву за суфинансирање пројектних активности од значаја за унапређење и развој женског предузетништва на територији Града Сомбора у 2022. години 7/163
127. Решење о давању сагласности на прве измене и допуне правилника о организацији и систематизацији послова и радних места у Спортском центру „Соко“ Сомбор 7/163
128. Решење о именовану чланова Савета за миграције града Сомбора 7/164
129. Решење о усвајању Извештаја о раду и Годишњег плана рада Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор за радну 2022/2023. годину 7/165
130. Колективни уговор за запослене у органима Града Сомбора, Служби за буџетску инспекцију града Сомбора и Правобранилаштву града Сомбора 7/165

116. На основу члана 26. Закона о планском систему („Сл. гласник РС“, бр. 30/2018), члана 46. Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник РС“ бр. 129/2007, 83/2014 – др. закон, 101/2016 – др. закон, 47/2018, 111/2021- др. закон) и члана 67. Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора бр. 2/2019), Градско веће града Сомбора, на 120. седници одржаној дана 30.09.2022. године, доноси

**ОДЛУКУ
О ПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СРЕДЊОРОЧНОГ ПЛАНА
ГРАДА СОМБОРА
ЗА ПЕРИОД ОД 2023. ДО 2025. ГОДИНЕ**

Члан 1.

Град Сомбор приступа процесу израде Средњорочног плана за период од 2023. до 2025. године (у даљем тексту: Средњорочни план).

Члан 2.

Средњорочни план биће израђен у складу са Законом о планском систему („Сл. гласник РС“, бр. 30/2018), Законом о локалној самоуправи („Сл. гласник РС“ бр. 129/2007, 83/2014 – др. закон, 101/2016 – др. закон, 47/2018, 111/2021- др. закон), Статутом града Сомбора („Сл. лист града Сомбора бр. 2/2019) и Уредбом о методологији за израду средњорочних планова („Сл. гласник РС“, бр. 8/2019), уз сходну примену методолошког оквира дефинисаног Приручником за израду средњорочног плана, и других доступних инструкторних материјала.

Члан 3.

Израда Средњорочног плана ће омогућити да се оствари:

- усаглашеност средњорочних планова са локалним документима јавних политика и документима развојног планирања (али и са документима донетим на републичком и покрајинском нивоу);
- планирање спровођења мера и активности утврђених документима јавних политика и документима развојног планирања у складу са ограничењима средњорочног оквира расхода;
- обједињавање процеса средњорочног планирања и израде буџета;
- стварање претпоставки за интегрисано извештавање о спровођењу плана развоја ЛС, средњорочног плана и програмског буџета.

Члан 4.

На почетку израде плана формираће се Управљачка радна група (у даљем тексту: Радна група) која окупља стручњаке и руководиоце из различитих организационих јединица Градске управе града Сомбор.

Радна група води цео процес израде плана.

Радну групу посебним решењем именује градоначелник града Сомбора, који је уједно и председник Радне групе.

Члан 5.

Рок за израду Средњорочног плана је 6 (шест) месеци од дана ступања на снагу ове Одлуке.

Члан 6.

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

РС-АПВ
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 402-1407/2022-III
Дана: 30.09.2022. год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

117. На основу члана 67. Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“, бр. 2/2019) и члана 9. Одлуке о додели признања „Аврам Мразовић“ просветним радницима из установа образовања са територије града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“, бр. 4/2015 и 6/2015), Градско веће града Сомбора, доноси

**РЕШЕЊЕ
О ИМЕНОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ДОДЕЛУ
ПРИЗНАЊА „АВРАМ МРАЗОВИЋ“ ПРОСВЕТНИМ
РАДНИЦИМА ИЗ УСТАНОВА ОБРАЗОВАЊА СА
ТЕРИТОРИЈЕ ГРАДА СОМБОРА**

I

У Комисију за доделу признања „Аврам Мразовић“ просветним радницима из установа образовања именује се председник и седам чланова, и то:

1. Антонио Ратковић – председник Комисије, градоначелник града Сомбора
2. Атила Прибила – члан, помоћник градоначелника
3. Милана Минарски – члан, представник Школске управе Сомбор
4. Анита Стојаков – члан, члан Градског већа надлежан за послове образовања
5. Миле Калембер – члан, представник скупштинског Одбора за друштвене делатности и образовање
6. Владимир Узелац – члан, представник Актива директора основних школа

7. Јово Ђато – члан, представник Актива директора средњих школа

8. Александра Перовић – члан, представник ПУ „Вера Гуцуња“ Сомбор

II

Комисија се именује на мандатни период од 4 године.

III

Задачи Комисије су да:

- изради текст конкурса и образац пријаве за конкурс;
- напише конкурс за доделу признања „Аврам Мразовић“;
- спроведе поступак за доделу признања применом критеријума утврђених Одлуком о додели признања „Аврам Мразовић“ просветним радницима из установа образовања са територије града Сомбора;
- донесе одлуку о добитницима признања;
- утврђује изглед дипломе по спроведеном јавном надметању за идејно решење;
- обавља и друге послове везане за спровођење Одлуке о додели признања „Аврам Мразовић“ просветним радницима из установа образовања са територије града Сомбора.

IV

Ступањем на снагу овог Решења престаје да важи Решење број 02-312/2020-III од 30.09.2020. године.

V

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

РС-АПВ
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 02-153/2022-III
Дана: 02.09.2022. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

118. На основу члана 69. тачка 3. Закона о јавним предузећима ("Сл. гласник РС", бр. 15/2016 и 88/2019), члана 2. став 2. и став 3. тачка 3) и члана 28. став 2. Закона о комуналним делатностима ("Сл. гласник РС", бр. 88/2011, 104/2016 и 95/2018), члана 67. тачка 2) Статута града Сомбора ("Сл. лист града Сомбора", бр. 2/2019), члана 33. тачка 12. Одлуке о првим изменама и допунама Одлуке о промени оснивачког акта ЈКП "Чистоћа" Сомбор ("Сл. лист града Сомбор", бр. 25/2016 и 7/2017), Програма пословања ЈКП "Чистоћа" Сомбор за 2022. годину на који је дата сагласност на 15. седници Скупштине града Сомбора одржаној 21.12.2021. год. (акт Скупштине града, број 023-94/2021-I од 21.12.2021. године) и Одлуке са 29. телефонске

седници Надзорног одбора ЈКП "Чистоћа" Сомбор (Одлука број 01-22/40 од 04.08.2022. године), Градско веће града Сомбора на својој 113. седници одржаној дана 26.08.2022. године, донело је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРВЕ ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ

ОДЛУКЕ О ОБРАЗОВАЊУ ЦЕНА УСЛУГА ИЗНОШЕЊА КОМУНАЛНОГ ОТПАДА У ГРАДУ, НАСЕЉЕНИМ МЕСТИМА, ВИКЕНД НАСЕЉИМА И ЦЕНА УСЛУГА ЗООХИГИЈЕНЕ КОЈЕ ПРИМЕЊУЈЕ

ЈКП "ЧИСТОЋА" СОМБОР

I ДАЈЕ СЕ сагласност на Прве измене и допуне Одлуке о образовању цена услуга изношења комуналног отпада у граду, насељеним местима, викенд насељима и цена услуга зоохигијене које примењује ЈКП "Чистоћа" Сомбор (пречишћен текст), донету на 29. телефонској седници Надзорног одбора ЈКП "Чистоћа" Сомбор (Одлука број 01-22/40 од 04.08.2022. године), у датом тексту.

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

РС-АПВ
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 38-23/2022-III
Дана: 26.08.2022. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

119. На основу члана 22. став 1. тачка 12 Првих измена и допуна Статута ЈКП „Чистоћа“ Сомбор („Сл. лист града Сомбора“, бр.13/2017, 2/2020) Надзорни одбор ЈКП „Чистоћа“ Сомбор на 29. телефонској седници одржаној дана 04.08.2022. године, једногласно је донео:

Прве измене и допуне

О Д Л У К Е

О ОБРАЗОВАЊУ ЦЕНА УСЛУГА ИЗНОШЕЊА КОМУНАЛНОГ ОТПАДА У ГРАДУ, НАСЕЉЕНИМ МЕСТИМА, ВИКЕНД НАСЕЉИМА И ЦЕНА УСЛУГА ЗООХИГИЈЕНЕ КОЈЕ ПРИМЕЊУЈЕ ЈКП „ЧИСТОЋА“ СОМБОР

Члан 1.

Цене услуга изношења комуналног отпада у граду, насељеним местима и викенд насељима које примењује ЈКП "Чистоћа" Сомбор, утврђују се у следећим износима:

1. Изношење комуналног отпада за домаћинства и скупштине зграда у граду Сомбору.. 5,61 дин/ m²
2. Изношење комуналног отпада за привреду:
 - а) за кориснике до 3.000 m²..... 10,91 дин/ m²

- б) за кориснике од 3.000 m² до 10.000 m² 8,04 дин/ m²
- в) за кориснике преко 10.000 m² 3,99 дин/ m²
3. Изношење комуналног отпада за делатности здравства, науке, културе и школства (за време летњег и зимског школског распуста неће се наплаћивати изношење комуналног отпада у делатностима образовања) 7,29 дин/ m²
4. Изношење комуналног отпада у насељеним местима 4 пута месечно:
- а) изношење комуналног отпада за домаћинства – 1 члан347,96 дин/дом
- б) изношење комуналног отпада за домаћинства – 2 члана 512,72 дин/дом
- в) изношење комуналног отпада за домаћинства – 3 члана и више 591,06 дин/дом
5. Изношење комуналног отпада у насељеним местима 2 пута месечно (по ценама из тачке 4. умањене за 30%):
- а) изношење комуналног отпада за домаћинства – 1 члан243,77 дин/дом
- б) изношење комуналног отпада за домаћинства – 2 члана 358,90 дин/дом
- в) изношење комуналног отпада за домаћинства – 3 члана и више..... 413,74 дин/дом
6. Одржавање депоније.....0,58 дин/ m²
7. Изношење комуналног отпада за локале и монтажне објекте:
- Прва група: локали и монтажни објекти – адв. канцеларије, представништва, агенције, видео клубови, рибарнице, ателјеи, златарске радње, часовничарске радње, оптичке радње пословне просторије – канцеларије, предузећа и представништва, ауто-механичарске, фризерске, берберске и кројачке радње, ТВ и видео сервиси, приватна предузећа (канцеларије), приватне лекарске ординације, радионице за поправку бицикла..... 618,22 дин/мес/локал
 - Друга група: локали у насељеним местима, фотографске радње, хемијске чистионе, електро-сервиси и радње, салони забавних игара, бутици и апотеке.....1.037,30 дин/мес/локал
 - Трећа група: посластичарнице, мањи кафићи (до 15 m²), пржионице кафе, пољопривредне апотеке, фарбаре, цвећаре, ауто-лимари и лакирери, столарске радње и дисконти1.452,52 дин/мес/локал
 - Четврта група: ресторани, кафане, већи кафићи (преко 15 m²), ћевабџинице, хамбургерије, продавнице мешовите робе, предузећа са производњом и продајом, пекарске радње, месарске радње, штампарије и пицерије1.879,27 дин/мес/локал

8. Изношење комуналног отпада из викенд насеља на територији града Сомбора:

- а) Прва група викендице до 50 m²302,56 дин/месечно
- б) Друга група викендица од 50 m² до 100 m² 423,58 дин/месечно
- в) Трећа група викендице преко 100 m² 544,61 дин/месечно

Члан 2.

Накнада за текуће одржавање, замену дотрајалих, односно постављање нових контејнера код објеката колективног становања (зграде - скупштине станара), утврђује се у износу од 1,64 дин/ m².

Члан 3.

На цене утврђене чланом 1. и 2. ове Одлуке обрачунава се порез на додатну вредност по стопи од 10%.

Члан 4.

Цене услуге које пружа зоохигијена у граду, насељеним местима и викенд насељима које примењује ЈКП "Чистоћа" Сомбор, утврђује се у следећим износима:

1. Наплата услуге за ухваћене псе и мачке (трошкови хватања пса, ветеринарска услуга, смештај и исхрана до преузимања2.937,50 дин/по комаду
2. Транспорт лешева паса и мачака по позиву власника (трошкови превоза, дезинфекције и нешкодљиво уклањање)2.350,00 дин/ по комаду
3. Преузимање лешева паса и мачака од власника у прихватилишту (сопствени довоз, прихват, дезинфекција, нешкодљиво уклањање) 1.175,00 дин/ по комаду
4. Услуга: превоз по километру..... 92,23 дин/по km.

Члан 5.

На цене утврђене чланом 4. ове Одлуке обрачунава се порез на додатну вредност по стопи од 20%.

Члан 6.

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења.

Цене из ове Одлуке примењују се за услуге извршене од 01.10.2022. године.

Даном примене ове Одлуке престаје да важи Сагласност на Одлуку Надзорног одбора о Првим изменама и допунама Одлуке о образовању цена услуга изношења комуналног отпада у граду, насељеним местима, викенд насељима и цена услуга зоохигијене које примењује ЈКП "Чистоћа" Сомбор (акт Градског већа града Сомбора, број 38-1/2022- III од 28.01.2022. године).

Члан 7.

Ова Одлука има се објавити у "Службеном листу града Сомбора".

ЈКП „ЧИСТОЋА“ СОМБОР

Број: 01-22/

Дана: 04.08.2022. год.

С о м б о р

председник Надзорног одбора

проф. др Недељко Родић с.р.

120. На основу члана 69. тачка 3. Закона о јавним предузећима („Сл. гласник РС“, бр. 15/2016 и 88/2019), члана 2. став 2. и став 3. тачка 3) и члана 28. став 2. Закона о комуналним делатностима („Сл. гласник РС“, бр. 88/2011, 104/2016 и 95/2018), члана 1. и 2. Уредбе о утврђивању методологије за одређивање цене снабдевања крајњег купца топлотном енергијом („Сл. гласник РС“, бр. 63/2015), члана 67. тачка 2) Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“, бр. 2/2019), члана 33. тачка 12. Одлуке о промени оснивачког аката ЈКП „Енергана“ Сомбор („Сл. лист града Сомбор“, бр. 25/2016 и 5/2017) и Програма пословања ЈКП „Енергана“ Сомбор за 2022. годину на који је дата сагласност на 15. седници Скупштине града Сомбора одржаној 21.12.2021. године (акт Скупштине града, број 023-91/2021-I од 21.12.2021. године), Градско веће града Сомбора на својој 120. седници одржаној дана 30.09.2022. године, донело је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О ОБРАЗОВАЊУ ЦЕНА ИСПОРУКЕ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ КОЈЕ ПРИМЕЊУЈЕ ЈКП „ЕНЕРГАНА“ СОМБОР ЗА ГРЕЈНУ СЕЗОНУ 2022./2023. ГОДИНЕ

I ДАЈЕ СЕ сагласност на Одлуку Надзорног одбора ЈКП „Енергана“ Сомбор о образовању цена испоруке топлотне енергије које примењује ЈКП „Енергана“ Сомбор за грејну сезону 2022/2023. године, донету на 11. седници Надзорног одбора која је одржана 20.08.2022. године (Одлука број И-2818/22 од 22.08.2022. године године), у датом тексту.

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

РС-АПВ
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 38-25/2022-III
Дана: 30.09.2022. год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

121. На основу члана 33. тачка 12. Одлуке о промени оснивачког акта Јавног комуналног предузећа „Енергана“ Сомбор („Службени лист града Сомбора“, број 25/2016 и 5/2017) и члана 1. и 2. Уредбе о утврђивању методологије за одређивање цене снабдевања крајњег купца топлотном енергијом („Сл. гласник РС“ број 63/15), Надзорни одбор ЈКП "Енергана" Сомбор на 11. седници која је одржана 20.08.2022. године донео је

ПРЕДЛОГ ОДЛУКЕ ЗА ИЗДАВАЊЕ САГЛАСНОСТИ О ОБРАЗОВАЊУ ЦЕНА ИСПОРУКЕ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ КОЈЕ ПРИМЕЊУЈЕ ЈКП „ЕНЕРГАНА“ СОМБОР

Члан 1.

Цене испоруке топлотне енергије које примењује ЈКП »Енергана« Сомбор утврђују се у следећим износима:

- у грејној сезони регистрована потрошња по мерној јединици износи 7,05 дин/кWh без обрачунаог ПДВ-а, а на коју се додаје ПДВ у складу са Законом,

- током 12 месеци за фиксни део трошкова износи 45,40 дин/м² без обрачунаог ПДВ-а, а на коју се додаје ПДВ у складу са Законом.

Члан 2.

Датум почетка примене цена је 01.10.2022.године.

Члан 3.

Даном почетка примене одобрених цена из Одлуке престаје да важи Решење о давању сагласности на Одлука о образовању цена испоруке топлотне енергије које примењује ЈКП „Енергана“ Сомбор, број 023-57/2021 -III од 28.09.2021. године.

Члан 4.

Ова одлука ће се доставити Оснивачу, на давање сагласности.

ЈКП „ЕНЕРГАНА“ СОМБОР

Број: И-2818/22

Дана: 22.08.2022. год.

С о м б о р

председник Надзорног одбора
Бојан Ђикановић с.р.

122. На основу члана 61. став 1, 2., и 3. Закона о јавним предузећима („Сл. гласник РС“, бр. 15/2016 и 88/2019), члана 67. тачка 2) Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“, бр. 2/2019), члана 33. тачка 10. Одлуке о оснивању Јавног комуналног предузећа „Водоканал“ Сомбор („Сл. лист града Сомбора“, бр. 27/2016, 7/2017 и 13/2017), члана 34. Одлуке о буџету града Сомбора за 2021. Годину, са пројекцијама за 2022. и 2023. годину („Сл. лист града Сомбора“, бр. 27/2020), Програма пословања ЈКП „Водоканал“ Сомбор за 2021. годину на који је дата сагласност на 15. седници Скупштине града Сомбора одржаној 21.12.2021. год. (акт Скупштине града број 06-262/2021-I од 21.12.2021. године), Првих измена и допуна Програма пословања ЈКП „Водоканал“ Сомбор за 2022. годину на који је дата сагласност на 18. седници Скупштине града Сомбора одржаној 28.07.2022. год. (акт Скупштине града број 023-38/2022-I од 28.07.2022. године), Градско веће града Сомбора, на 120. седници одржаној дана 30.09.2022. године, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПОСЕБАН ФИНАНСИЈСКИ ПРОГРАМ КОРИШЋЕЊА СРЕДСТАВА ИЗ БУЏЕТА ГРАДА СОМБОРА ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ВОДОКАНАЛ“ СОМБОР ЗА 2022. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Посебан финансијски програм коришћења средстава из буџета града Сомбора за Јавно комунално предузеће „Водоканал” Сомбор за 2022. годину, донет на 11. седници од стране Надзорног одбора Јавног комуналног предузећа „Водоканал” Сомбор одржаној дана 20.09.2022. године.

II

Ово решење објавити у „Службеном листу града Сомбора“.

РС-АПВ
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 401-1408/2022-III
Дана: 30.09.2022. год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

123. На основу члана 61. став 1, 2. и 3. Закона о јавним предузећима („Сл. гласник РС“, бр. 15/2016 и 88/2019), члана 67. тачка 2) Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“, бр. 2/2019), члана 33. тачка 10. Одлуке о промени оснивачког акта Јавног комуналног предузећа „Енергана” Сомбор („Сл. лист града Сомбора” бр. 25/2016 и 5/2017), члана 34. Одлуке о буџету града Сомбора за 2022. годину („Сл. лист града Сомбора“, број 17/2021) и Програма пословања ЈКП „Енергана” Сомбор за 2022. годину на који је дата сагласност на 15. седници Скупштине града Сомбора одржаној 21.12.2021. године (акт Скупштине града, број 023-91/2021-I од 21.12.2021. године), Градско веће града Сомбора на 120. седници одржаној дана 30.09.2022. године, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПОСЕБАН ФИНАНСИЈСКИ ПРОГРАМ КОРИШЋЕЊА СРЕДСТАВА ИЗ БУЏЕТА ГРАДА СОМБОРА ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЕНЕРГАНА” СОМБОР ЗА 2022. ГОДИНУ

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Посебан финансијски програм коришћења средстава из буџета града Сомбора за Јавно комунално предузеће „Енергана” Сомбор за 2022. годину, донет од стране Надзорног одбора Јавног комуналног предузећа „Енергана” Сомбор на 12. седници одржаној 28.09.2021. године.

II

Ово решење објавити у „Службеном листу града Сомбора“.

РС-АПВ
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 401-1409/2022-III
Дана: 30.09.2022. год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

Акта Градоначелника

124. На основу члана 44. Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник РС“ бр. 129/2007, 83/2014 – др. закон, 101/2016 – др. закон, 47/2018, 111/2021- др. закон) и члана 63. став 1. тачка 9. Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“ бр. 2/2019), градоначелник града Сомбора, доноси

РЕШЕЊЕ

О ОБРАЗОВАЊУ И ИМЕНОВАЊУ САВЕТА ЗА БЕЗБЕДНОСТ ГРАДА СОМБОРА

I

Образује се Савет за безбедност града Сомбора (у даљем тексту: Савет), ради разматрања и проучавања питања везаних за превенцију безбедности на територији града Сомбора и који пружа стручну помоћ Градском већу и градоначелнику у питањима из области безбедности.

II

Савет има 17 чланова из реда представника локалне самоуправе, институција из области правосуђа, здравствених, образовних и социјалних институција, Полицијске управе, Центра министарства одбране и других институција и организација на територији града Сомбора.

III

У састав Савет за безбедност града Сомбора, на мандатни период од четири године, именују се:

1. **Антонио Ратковић**, градоначелник града Сомбора, председник Савета;
2. **Јован Рељић**, в.д начелник Полицијске управе Сомбор, заменик председника Савета;
3. **Љиљана Тица**, заменик градоначелника, члан;
4. **Зоран Рус**, председник Скупштине града Сомбора, члан;
5. **Миле Сузић**, начелник Одељења полиције, члан;
6. **Јелена Велебит**, начелник Градске управе града Сомбора, члан;
7. **Горан Нонковић**, Начелник Западно-бачког округа, члан;
8. **Славко Ђипало**, начелник Центра министарства одбране Сомбор, члан;
9. **Александра Медурић Калчан**, председник Основног суда у Сомбору, члан;
10. **Бранислав Петковић**, председник Вишег суда, члан;
11. **Ангела Мاستиловић**, председник Прекршајног суда у Сомбору, члан;

12. Весна Дражић Михаљевић, јавни тужилац у Основном јавном тужилаштву у Сомбору, члан;

13. Зоран Дивјак, јавни тужилац у Вишем јавном тужилаштву у Сомбору члан;

14. Михајло Шкорић, директор Центра за социјални рад Сомбор, члан;

15. Емеше Ури, директор Дома здравља „Др Ђорђе Лазић“ Сомбор, члан;

16. Владимир Узелац, представник основних школа Сомбор, члан;

17. Јово Ђато, представник средњих школа, члан.

IV

Задатак Савета је да у складу са Законом и Статутом града разматра и проучава питања везана за превенцију безбедности на територији града Сомбора, припрема и предлаже доношење мера за побољшање заштите и сигурности грађана града Сомбора, врши анализу и утврђивање проблема који утичу на безбедност грађана, ради на изради и имплементацији пројеката превенције којима се делује на поједине безбедносне проблеме у локалној заједници.

Савет се не бави питањима која су у надлежности Градског штаба за ванредне ситуације града Сомбора, а у складу са Законом о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама.

Савет, у циљу реализације својих задатака, може образовати радне групе састављене од стручњака који су специјалисти за поједине аспекте проблема, односно за поједина питања и поједине области безбедности у локалној заједници.

О својим иницијативама, ставовима, предлозима и препорукама Савет ће обавештавати Градско веће града Сомбора, јавност и друга правна и физичка лица на територији града Сомбора.

V

Стручне, организационе и административно-техничке послове за потребе Савета обављаће извршилац у Одељењу за привреду, туризам и локално економски развој Градске управе града Сомбора, распоређен на пословима ванредних ситуација и одбране.

VI

Савет ради у седницама, на којима присуствује већина од укупног броја чланова.

Рад Савета је јаван.

Јавност рада Савета обезбеђује се позивањем и присуствовањем представника средстава јавног информисања на седнице Савета, одржавањем конференција за штампу, издавањем саопштења, као и на други погодан начин за информисања грађана.

VII

Савет доноси пословник о раду, којим ближе уређује начин рада Савета, начин сазивања и одржавања седница, начин информисања јавности о свом раду, образовање радних група, као и друга питања од значаја за рад Савета.

VIII

За свој рад чланови Савета не примају никакву финансијску надокнаду.

IX

Ступањем на снагу овог Решења, престаје да важи Решење број 02-111/2022-II од 30.05.2022. године.

X

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

РС-АПВ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 02-146/2022-II
Дана: 03.08.2022.год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

125. На основу члана 44. став 1. тачка 5) Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник Републике Србије“ бр. 129/2007, 83/2014 - др. закон, 101/2016 - др. закон, 47/2018 и 111/2021), члана 63. став 1. тачка 9) Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“ бр. 2/2019) и Одлуке о буџету града Сомбора за 2022. годину („Сл. лист града Сомбора“ бр. 17/2021), доносим следеће

РЕШЕЊЕ

О РАСПОДЕЛИ СРЕДСТАВА ПО ЈАВНОМ ПОЗИВУ ЗА СУФИНАНСИРАЊЕ ПРОЈЕКТНИХ АКТИВНОСТИ ОД ЗНАЧАЈА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ И РАЗВОЈ СТАРИХ И УМЕТНИЧКИХ ЗАНАТА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА СОМБОРА У 2022. ГОДИНИ

I УТВРЂУЈУ СЕ удружења и привредни субјекти којима се додељују средства предвиђена Одлуком о буџету града Сомбора за 2022. годину - функција 130 - програмска класификација 1501 - 0003 - локални економски развој - „Подршка економском развоју и промоција предузетништва“, позиција 63/0, економска класификација 481, у износу од 1.500.000,00 динара путем Јавног позива

број 401-900/2022-II од 13. јуна 2022. године и то на следећи начин:

1. Никола Буран ПР самостална занатска радња - САРАЧКА РАДИОНИЦА "БУРАН" Сомбор за пројектну активност: набавка коже, гуртне и конца у износу од **197.000,00 динара**;

2. Атеље за старе и уметничке занате "СОМБОРСКЕ НИТИ" за пројектну активност: набавка стоног разбоја, израда 10 тканица, израда 20 комада „ПУСТОВАНА ЦИГАЈА“ у износу од **140.000,00 динара**;

3. Удружење старих, уметничких заната и домаће радиности Сомбор за пројектну активност: организација радионица, материјални трошкови у износу од **200.000,00 динара**;

4. Миленко Зарић ПР уметничка обрада дрвета - "ZARIĆ ART" Сомбор за пројектну активност: израда производа од дрвета у износу од **199.819.89,00 динара**;

5. Радионица за рестаурацију старог намештаја "ANTIĆ" Дарко Дујмовић ПР Сомбор за пројектну активност: набавка компресора и ротационе шлајфарице у износу од **112.980,00 динара**;

6. Удружење грађана "КАО У ПРИЧИ" Кљајићево за пројектну активност: организација радионица за децу и младе, обука ткања у износу од **190.500,00 динара**;

7. Ана Илић Пањковић ПР занатска уметничка радионица "RUSTIKANNA" Сомбор за пројектну активност: набавка опреме и репроматеријала у износу од **190.000,00 динара**;

8. Удружење старих, уметничких заната и домаће радиности "СОВОЈ" Сомбор за пројектну активност: организација радионица у износу од **119.000,00 динара**;

9. Опште удружење предузетника Сомбор за пројектну активност: штампање монографије у износу од **150.000,00 динара**.

II Средства предвиђена овим Решењем преносе се на основу уговора, који закључује градоначелник са удружењима грађана и привредним субјектима којим се ближе уређују међусобна права и обавезе уговорних страна.

III Решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу града Сомбора“.

РС-АПВ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 401-1198/2022-II
Дана: 05.08.2022.год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

126. На основу члана 44. став 1. тачка 5) Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник Републике Србије“ бр. 129/2007, 83/2014 - др. закон, 101/2016 - др. закон, 47/2018 и 111/2021), члана 63. став 1. тачка 9) Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“ бр. 2/2019) и Одлуке о буџету

града Сомбора за 2022. годину („Службени лист града Сомбора“ бр. 17/2021), доносим следеће

Р Е Ш Е Њ Е

О РАСПОДЕЛИ СРЕДСТАВА ПО ЈАВНОМ ПОЗИВУ ЗА СУФИНАНСИРАЊЕ ПРОЈЕКТНИХ АКТИВНОСТИ ОД ЗНАЧАЈА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ И РАЗВОЈ ЖЕНСКОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА СОМБОРА У 2022. ГОДИНИ

I УТВРЂУЈУ СЕ удружења и привредни субјекти којима се додељују средства предвиђена Одлуком о буџету града Сомбора за 2022. годину - функција 130 - програмска класификација 1501 - 0003 - локални економски развој - „Подршка економском развоју и промоција предузетништва“, позиција 63/0, економска класификација 481, у износу од 500.000,00 динара путем Јавног позива број 401-901/2022-II од 13. јуна 2022. године и то на следећи начин:

1. Удружење жена за неговање традиције "СТАПАРСКА РУЖА" Стапар за пројектну активност: набавка репроматеријала и промоција производа у износу од **200.000,00 динара**;

2. Атеље за старе и уметничке занате "СОМБОРСКЕ НИТИ" за пројектну активност: организација 10 радионица, 16 поклона „ЖЕНА ЖЕНИ НА ДАР“ у износу од **140.000,00 динара**;

3. Мануела Сабо Кнежевић ПР "MSK" педантерија Дорослово за пројектну активност: набавка опреме у износу од **160.000,00 динара**.

II Средства предвиђена овим Решењем преносе се на основу уговора, који закључује градоначелник са удружењима грађана и привредним субјектима којим се ближе уређују међусобна права и обавезе уговорних страна.

III Решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу града Сомбора“.

РС-АПВ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 401-1199/2022-II
Дана: 05.08.2022.год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

127. На основу члана 63. став 1. тачка 6. Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“, бр. 2/19) и члана 12. Одлуке о оснивању Спортског центра „Соко“ Сомбор („Сл. лист града Сомбора“ бр. 5/2018), доносим следеће:

Р Е Ш Е Њ Е

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРВЕ ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРАВИЛНИКА О ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА И РАДНИХ МЕСТА У СПОРТСКОМ ЦЕНТРУ „СОКО“ СОМБОР

I

ДАЈЕ СЕ сагласност на Прве измене и допуне Правилника о организацији и систематизацији послова и радних места у Спортском центру „Соко“ Сомбор од 05.08.2022. године.

II

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

РС-АПВ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 022-49/2022-II
Дана: 05.09.2022.год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

128. На основу члана 44. тачка 5. Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник“ бр. 129/2007, 83/2014 – др.закон 101/2016 и 47/2018), члана 63. Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“ бр. 2/19) и члана 3. Одлуке о образовању Савета за миграције града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“ бр. 5/2019) доносим

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНОВА САВЕТА ЗА
МИГРАЦИЈЕ ГРАДА СОМБОРА

Члан 1.

У Савет за миграције града Сомбора (у даљем тексту: Савет), као саветодавно радно тело, образовано ради обављања послова у вези са управљањем миграција на територији града Сомбора, на мандатни период од 4 године, именују се:

1. Антонио Ратковић, градоначелник, за председника;
2. Љиљана Тица, заменица градоначелника града Сомбора, за заменицу председника;
3. Биљана Клипа, представница Црвеног Крста Сомбор, за чланицу;
4. Др Здравко Хлодик, представник Дома здравља „Др Ђорђе Лазић“ Сомбор, за члана;
5. Прим.мр сци.мед.др Драгослава Чубрило, представница Завода за јавно здравље Сомбор, за чланицу;
6. Михајло Шкорић, представник из Центра за социјални рад Сомбор, за члана;
7. Јелена Стјеповић, представница Националне службе за запошљавање Сомбор, за чланицу;
8. Дејан Нићитин, представник Полицијске управе Сомбор, за члана;

9. Ђорђе Јањатовић, Послови збрињавања избеглих и прогнаних лица -повереник, за члана;
10. Томислав Павар, из Градска управа града Сомбора, за члана;
11. Иван Глигорић, Градска управа града Сомбора, за члана.

Члан 2.

Задачи Савета су:

- Да на недељном нивоу прати и извештава Комесаријат за избеглице и миграције о броју пристиглих миграната на територији града Сомбора, дужини њиховог задржавања и правцима даљег кретања преко свог окружног координатора, као и да прати и врши процену ситуације на терену;
- Иницира и координира израду локалног акционог плана за унапређење положаја избеглих, интерно расељених лица и повратника по основу Споразума о реадмисији, тражилаца азила и миграната без утврђеног статуса на територији града Сомбора и прати његову реализацију;
- Да предузима активности за остваривање услова за благовремено реаговање у случају да се већи број миграната дуже време задржава на територији града Сомбора;
- Да пронађе адекватан простор за оснивање транзитних прихватних станица у случају потребе уз обавезне консултације са Комесаријатом за избеглице и миграције (у даљем тексту: Комесаријат);
- Да идентификује објекте за евентуални смештај миграната на територији града Сомбора, уз обавезне консултације са Комесаријатом;
- Да одреди лица испред свих надлежних институција која ће бити задужена за поједине мере у случају повећаног прилива миграната;
- Да уколико је потребно, предузму потребне мере на хигијенској, санитарној, социјалној и свакој другој врсти заштите миграната и становништва;
- Да своје активности координира са Комесаријатом;
- Да у случају потребе, на захтев Комесаријата, омогући да повереници за избеглице и миграције и радници у повереништвима буду стављени на располагање Комесаријату, а у складу са потребама и распоређени на територији Републике Србије;
- Обавештава јавност о свом раду.

Члан 3.

Савет доноси пословник којим се регулише рад Савета.

Члан 4.

Стручне и административне послове за потребе Савета врши Одељење за друштвене делатности Градске управе града Сомбора.

Члан 5.

Доношењем овог Решења престаје да важи Решење број: 02-140/2019- II од 28.05.2019. године и Решење о првим изменама и допунама Решења о именовању чланова Савета за миграције града Сомбора бр. 02-195/2020-II од 28.08.2020. године.

Ово решење објавити у „Службеном листу града Сомбора“.

РС-АПВ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 02-178/2022-II
Дана: 05.10.2022.год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

129. На основу члана 62. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“, бр.88/2017, 27/2018-др. закони и 10/2019), члана 17. Закона о предшколском васпитању и образовању („Сл. гласник РС“, бр. 18/2010, 101/2017, 113/2017-др.закон, 95/2018-др.закон и 10/2019), члана 7. став 2. алинеја 2. Одлуке о оснивању Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор („Сл. лист града Сомбора“, бр. 12/2018) и члана 63. Статута града Сомбора („Сл. лист града Сомбора“, бр. 2/2019), доносим следеће

РЕШЕЊЕ

1. УСВАЈА СЕ Извештај о раду Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор за радну 2021/2022. годину, у датом тексту.

2. ПРИХВАТА СЕ Годишњи план рада Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор за радну 2022/2023. годину и **ДАЈЕ СЕ** сагласност на планирана материјална средства за његово остварење.

3. Ово решење објавити у „Службеном листу града Сомбора“.

РС-АПВ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 022-54/2022-II
Дана: 20.09.2022.год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

130. На основу члана 6. став 6. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл.гл.РС“, број 21/16, 113/2017, 113/2017 – др.закон и 95/2018 - др.закон, 86/2019-др.закон, 157/2020-др.закон и 123/2021-др.закон), члана 4. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе („Сл.гл.РС“ бр. 38/2019, 55/2020 и 51/2022), а у вези са чланом 240. и 248. Закона о раду ("Сл.гл.РС", број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017) Антонио Ратковић, градоначелник Града Сомбора и репрезентативни синдикат – Синдикална организација Градске управе Града Сомбора, коју заступа председник Велибор Ђанић, (у даљем тексту: учесници) з а к љ у ч у ј у

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ГРАДА СОМБОРА,
СЛУЖБИ ЗА БУЏЕТСКУ ИНСПЕКЦИЈУ ГРАДА
СОМБОРА И ПРАВОБРАНИЛАШТВУ ГРАДА
СОМБОРА****I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Колективним уговором за запослене у органима града Сомбора, Служби за буџетску инспекцију града Сомбора и Правобранилаштву града Сомбора (у даљем тексту: Колективни уговор), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа у органима града Сомбора, Служби за буџетску инспекцију града Сомбора и Правобранилаштву града Сомбора, као и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Одредбе Колективног уговора се примењују и на Локалног омбудсмана града Сомбора.

Колективним уговором се могу утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом или Посебним колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено другачије.

Члан 2.

Колективни уговор се непосредно примењује.

Члан 3.

Запослени, у смислу Колективног уговора, јесу запослени утврђени чланом 3. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

Послодавац, у смислу Колективног уговора је послодавац утврђен чланом 4. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

Колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона односно Посебног колективног уговора.

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по Закону, Посебном колективног уговору и Колективном уговору, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда Закона, Посебног колективног уговора и Колективног уговора.

Синдикат може, истовремено, у складу са писаним овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона, Посебног колективног уговора и Колективног уговора.

II РАДНИ ОДНОСИ**Члан 5.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о систематизацији радних места у органу (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, називи и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима.

За рад на одређеним пословима, изузетно могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилником се утврђује и број извршилаца.
Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником.

Члан 6.

Правилник о организацији и систематизацији доноси Градско веће Града Сомбора.

Послодавац је дужан да у поступку доношења Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радно-правног и материјалног положаја запослених, тражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

Репрезентативни синдикат дужан је да у року од 15 дана од дана достављања, достави своје мишљење Послодавцу.

Члан 7.

Укупан број запослених на одређено време и радно ангажованих по другим основама мора да буде у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 8.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, као и право на друге облике заштите у складу са законом, Колективним уговором и другим општим актима послодавца.

О правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује Послодавац.

Члан 9.

Запослени, непосредно или преко својих представника имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Члан 10.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди здраве и сигурне услове рада ради заштите живота и здравља у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

IV ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

Стручно усавршавање је право и дужност запосленог да стиче знања и вештине, односно способности за извршавање послова радног места у складу са потребама послодавца.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденција о стручном оспособљавању и усавршавању.

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

Члан 12.

Запослени који стекне додатно образовање, може бити распоређен, односно постављен на упражњено радно место за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са Правилником и Законом.

Запослени, који је од стране и о трошку послодавца, у складу са програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених, упућен на стручно оспособљавање и усавршавање, а који у року од

годину дана од дана оспособљавања и усавршавања не буде распоређен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код послодавца, нити да надокнади трошкове стручног оспособљавања и усавршавања, осим ако законом није другачије утврђено.

V РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 13.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 14.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од најмање четири недеље.

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене.

Изузетно од ст. 1. и 2. овог члана распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запосленог, у случајевима који се не могу унапред предвидети, али ни тада краћем од 48 часова унапред.

Непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

3. Скраћено радно време

Члан 15.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 16.

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења дневног одмора запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца.

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

Време одмора из ст. 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

2. Годишњи одмор

1. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 17.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима, и то:

1) По основу доприноса на раду:

(1) запосленом са оценом „истиче се“ - за 5 радних дана,

(2) запосленом са оценом „добар“ - за 3 радна дана,

(3) намештенику који је остварио резултате рада - 3 радна дана;

2) По основу стручне спреме, односно образовања:

(1) запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године - за 5 радних дана,

(2) запосленом са средњом школском спремом - за 3 радна дана,

(3) запосленом са осталим степенима школске спреме - за 1 радни дан;

3) По основу година рада проведених у радном односу:

(1) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу - за 5 радних дана,

(2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу - за 4 радна дана,

(3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу - за 3 радна дана,

(4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу - за 2 радна дана,

(5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - за 1 радни дан;

4) По основу услова рада:

(1) за рад на радним местима са повећаним ризиком - за 3 радна дана,

(2) за рад на радном месту на којима је уведено скраћено радно време - за 10 радних дана,

(3) за ноћни рад - за 2 радна дана;

5) Запосленој особи са инвалидитетом - за 5 радних дана;

6) По основу бриге о деци и члановима уже породице:

(1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

(2) самохраном родитељу са дететом до 14 година - за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

(3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - за 5 радних дана.

Руководилац у сврху примене мерила из става 1. тачка 1. овог члана, прати рад намештеника и у годишњем извештају о његовом раду који доноси до краја децембра текуће године за ту годину утврђује да ли је намештеник остварио резултате рада.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 35 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Члан 18.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси руководилац органа најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиоца унутрашњих организационих јединица у органима града Сомбора, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

План коришћења годишњег одмора садржи: име и презиме запосленог, радно место, трајање годишњег одмора, време коришћења годишњег одмора и име запосленог који мења запосленог за време коришћења годишњег одмора.

Члан 19.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 17. Колективног уговора и време коришћења годишњег одмора.

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

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

3. Накнада штете

Члан 20.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне плате коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио годишњег одмора.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.

4. Плаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

1)	порођај супруге или усвојење детета	5 радних дана
2)	порођај другог члана уже породице	1 радни дан

3)	полагање стручног испита који је обавезан услов рад на радном месту на које је распоређен	до 7 радних дана
4)	ступање у брак запосленог	7 радних дана
5)	ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу	3 радна дана
6)	отклањање последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе	3 радна дана
7)	селидбе	3 радна дана
8)	поласка детета запосленог у први разред основне школе	2 радна дана
8а)	првог поласка детета у предшколску установу (јасле/вртић)	5 радних дана
9)	испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску	2 радна дана
10)	полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања	по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године
11)	теже болести члана уже породице	7 радних дана
12)	смрти члана уже породице	5 радних дана
13)	за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	3 узастопна дана
14)	учешћа у такмичењу у организацији синдиката	до 7 радних дана
15)	рекреативног одмора у организацији синдиката	до 7 радних дана
16)	обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама	до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године
17)	учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације	најдуже 45 радних дана
18)	смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства	1 радни дан

5), 8), 8а), 9), 11), 12), 13), 16) и 18) под условима из овог члана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, пасторак и штићеник.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању - од 7 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 15. и 17. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

У случају да су оба родитеља запослена код послодавца из члана 1. уговора, право из става 1. тачка 8а) овог члана, остварује један родитељ.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Општим актом послодавца могу да се утврде и други случајеви у којима запослени остварује право на плаћено одсуство.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1. тачка 1), 4),

5. Неплаћено одсуство

Члан 22.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години, и то:

1)	ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу	до 30 радних дана
2)	ради неговања оболелог члана уже породице	до 90 радних дана
3)	ради обављања личних послова	до 7 радних дана
4)	за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству	до 5 радних дана
5)	учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама	по одобрењу послодавца

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

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).

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којим су спроведене мере безбедности и здравља на раду - у складу са законом, Посебним колективним уговором и Колективним уговором.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописани начин користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог, као и живота и здравља запослених.

Члан 24.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, у складу са законом и подзаконским општим актима, утврђује постојање опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да након процене њиховог утицаја на настанак повреда и оштећења здравља запосленог утврди радна места са повећаним ризиком.

Члан 25.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здрављу на раду у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима, техничким прописима, Посебним колективним уговором и Колективним уговором.

Члан 26.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са општим актом послодавца.

Члан 27.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика, као и друга права утврђена законом, Посебним колективним уговором и Колективним уговором.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди спровођење систематских здравствених прегледа запослених једном у току календарске године.

Члан 28.

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор обезбеђују се у буџету Града Сомбора, у складу са законом.

2. Представници запослених и одбор

Члан 29.

Запослени код послодавца, бирају једног или више представника за безбедност на раду.

Представници запослених бирају се према броју запослених (на сваких 50 запослених може се изабрати један представник).

Члан 30.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор)

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређује се споразумом закљученим између послодавца и репрезентативног синдиката.

Члан 31.

Представници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе организацији синдиката која је образована у органима града Сомбора.

Ако је представник запослених или одбор спречен да обавља своју дужност имају обавезу да о томе обавесте послодавца, који своје обавезе према представнику запослених, односно одбору извршава тако што уместо представника запослених односно одбора обавештава организацију синдиката у органима града Сомбора.

Организација синдиката образована у органима града Сомбора може предложити послодавцу, да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања представника запослених и одбора о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених врши тако што ће о тим питањима обавештавати непосредно синдикат.

3. Осигурање запослених

Члан 32.

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

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката у органу.

Послодавац организује и обезбеђује здравствену заштиту запослених о свом трошку, у складу са прописима о здравственој заштити и планираним финансијским средствима.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама - у државном или приватном власништву - са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за своје запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 33.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца, као и право на накнаду штете проузроковану повредама других права на раду или у вези са радом.

Постојање и висина штете, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате**Члан 34.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, Посебним колективним уговором и Колективним уговором.

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата,
- 2) коефицијента који се множи основицом,
- 3) додатка на плату,
- 4) обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

Исплата пуног износа плате врши се најкасније до 20-ог у текућем месецу за претходни месец.

Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује до петог у текућем месецу за претходни месец, а други део до 20-ог у текућем месецу за претходни месец.

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

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом, нижа од минималне зараде послодавац је дужан да запосленом исплати плату у висини обрачунате минималне зараде у складу са законом.

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом, нижа од минималне зараде, запослени са средњом и нижом стручном спремом, има право на увећање основице у складу са закључком Владе по основу квалитета и резултата рада, ако је у претходној календарској години службеник оцењен најмање са оценом "добар", односно намештеник остварио резултате рада.

Остваривања права намештеника из става 9. овог члана, утврђују се на основу извештаја о резултатима његовог рада из члана 17. Колективног уговора.

Додатак за време проведено у радном односу**Члан 35.**

Запослени има право на додаток на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји.

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

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

Додатак за рад ноћу**Члан 36.**

Запослени има право на додаток на основу плату за рад од 22 сата до 6 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

Додатак за рад на дан празника који није радни дан**Члан 37.**

Запослени има право на додаток на основу плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

Додатак за прековремени рад**Члан 38.**

Запослени који по писменом налогу послодавца ради дуже од пуног радног времена има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%.

Претпостављени је дужан да изда писмени налог којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

Додатак за рад на терену**Члан 39.**

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додаток) у складу са актом Владе.

Додатак за додатно оптерећење на раду**Члан 40.**

Ако по писменом налогу непосредног руководиоца запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла или послове одсутног запосленог, има право на додатак за додатно оптерећење на раду.

У писменом налогу се наводи и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан.

Додатак за прековремени рад искључује додатак за додатно оптерећење на раду.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

2. Накнада плате**Члан 41.**

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом, Посебним колективним уговором и Колективним уговором;
- 3) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан,
- 4) војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
- 5) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
- 6) учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које упућен од стране послодавца или стране синдиката;
- 7) одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
- 8) за одбијене послове ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења

прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 42.

Запослени који не ради до 30 дана због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате која износи:

- 1) 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем.

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

Накнада плате за време привременог одсуства са рада због епидемије

заразне болести COVID-19 због које је проглашено ванредно стање

Члан 43.

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

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава буџета 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, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате.

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.

3. Накнада трошкова

Члан 44.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев послодавца може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до десетог у месецу за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

4. Новчана и друга примања

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину сходном применом акта Владе којим се утврђује накнада трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника, односно најмање две просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Послодавац може запосленом који одлази у пензију да исплати отпремнину у висини три просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате, ако су за то обезбеђена средства у Буџету Града Сомбора.

Члан 46.

Запослени који је остао нераспоређен, односно намештеник коме је престао радни однос због престанка потребе за његовим радом, има право на отпремнину сходном применом акта Владе из члана 45. Колективног уговора.

Члан 47.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходном применом акта Владе из члана 45. Колективног уговора.

Члан 48.

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

Право из става 1. овог члана обезбеђује се и деци лица које је радно ангажовано по основу уговора ван радног односа код послодавца најмање три месеца са прекидима или непрекидно у календарској години у којој се обезбеђује

ово право и ако је у уговорном односу на дан остваривања овог права.

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

Јубиларна награда

Члан 49.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% и то:

- 1) За 10 година рада у радном односу - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса,
- 2) За 15 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%,
- 3) За 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
- 4) За 25 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%,
- 5) За 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%,
- 6) За 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 5) овог става увећане за 30%,
- 7) За 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 6) овог става увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 15, 20, 25, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

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

Запослени који у календарској години оствари право на јубиларну награду за навршених 10, 15, 20, 25, 30 и 35 година рада у радном односу, јубиларна награда исплаћује се у року од 30 дана од поднетог захтева.

Запосленом који остварује право на јубиларну награду у календарској години за 40 година рада у радном односу, јубиларна награда се исплаћује за дан града Сомбора.

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

Солидарна помоћ запосленима

Члан 50.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже болести запосленог или члана његове уже породице,
- 2) теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог,
- 3) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- 4) здравствене рехабилитације запосленог,
- 5) настанка теже инвалидности запосленог,
- 6) набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
- 7) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице,
- 8) 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 послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи.

9) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,

10) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,

11) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу - највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације,

12) другу солидарну помоћ за побољшање материјалног, социјалног и здравственог положаја запосленог у складу са мерилима прописаним општим актом послодавца и расположивим финансијским средствима:

- помоћ у обезбеђивању трошкова грејања;

- помоћ у поступку лечења: лабораторијске анализе, хируршке интервенције, скенер, магнетна резонанца и друга дијагностика (спречавања малигнух и кардиоваскуларних обољења), уз извештај лекара специјалисте о хитности или неопходности примене;

- помоћ у набавци материјала и прибора за полазак детета запосленог у први разред основне школе.

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

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 3), 6), 9) и 10) остварује један запослени.

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

Под тежим болестима у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматрају се: инфаркт миокарда, мождани удар, малигна обољења, леукемија, мултиплекс склероза, хочкин, алцхајмерова болест, душевна обољења и тежи оперативни захвати кичме, кукова и виталних унутрашњих органа (срце, мозак, плућа и јетра).

Тежа повреда у смислу става 1. тачка 2) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед повреде.

Право из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу обављања самосталне делатности у тренутку подношења захтева или примају, односно који су до смрти примали пензију која је већа од минималне зараде у Републици Србији.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-6) овог члана признаје се на основу писаног захтева запосленог и на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, на следећи начин:

- у случају утврђеном у ставу 1. тач. 1. 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. 2. 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. 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. Под помагалима се не сматрају зубне протезе, наочари и сочива;

- у случају утврђеном у ставу 1. тач. 4. 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. 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;

- у случају утврђеном у ставу 1. тач. 6 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.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 12) алинеја 1. овог члана утврђује се Одлуком послодавца по захтеву Синдиката. Мерила и висину солидарне помоћи утврђује Одлуком послодавац у зависности од расположивих средстава у буџету града Сомбора.

Солидарну помоћ у току године у случају утврђеном у ставу 1. тачка 12) алинеја 2. овог члана признаје послодавац на основу писаног захтева запосленог и на основу уредне документације, у складу са расположивим средствима у буџету града Сомбора, а највише до висине просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 12) алинеја 3. утврђује се Одлуком послодавца по захтеву запосленог, у складу са расположивим средствима у буџету града Сомбора, најмање у висини од 10% од износа просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 7) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима односно када на терет обавезног здравственог осигурања није могуће реализовати дијагностику, лечење, набавку медицинско-техничких помагала, набавку лекова или здравствену рехабилитацију у прописаном року.

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 51.

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 из става 3. овог члана 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 52.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 50. став 1. Колективног уговора, у случају смрти члана уже породице.

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.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању средства.

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

Члан 53.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде Одлуке о буџету за наредну годину.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 54.

Послодавац је дужан да пре доношења програма рационализације, односно смањења броја запослених са репрезентативним синдикатом и Националном службом за запошљавање предузме мере за запошљавање вишка запослених.

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

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

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

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 месецу у коме је донесено првостепено решење да је нераспоређен, за време док је нераспоређен.

Члан 55.

Запослени са дететом до 15 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде и запослени који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Члан 56.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

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

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

X МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 57.

Колективним радним спором, у смислу Колективног уговора сматра се спор поводом: закључивања, измена и допуна или примене колективног уговора, остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање и остваривања права на штрајк.

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 58.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Колективног уговора или остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање или остваривања права на штрајк учесници не могу да усагласе ставове и садржину акта који заједнички утврђују.

У случају постојања колективног радног спора свака од страна у колективном спору може предложити да се настали спор реши у поступку арбитраже.

Арбитражно тело - арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети - независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководиоца посебне организације у чијем делокругу су послови локалне

самоуправе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат. Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 59.

Учесници су дужни да арбитражи доставе тражену документацију и своја мишљења о правној основаности, финансијским, организационим и разлозима друге природе који онемогућавају да учесници постигну споразум и да јој пруже све техничке услове за рад.

Арбитража утврђује предлог одлуке о начину решавања насталог спора, већином гласова свих чланова, и доставља је учесницима уговора.

Ако учесници прихвате предлог одлуке арбитраже о томе потписују посебан споразум.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 60.

Ако учесници не реше колективни радни спор у поступку арбитраже могу се споразумети о томе да се настави са решавањем спора у поступку и пред лицем који су утврђени законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 61.

Ако, на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом органа града Сомбора или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни синдикат оцени да се у поједином органу града Сомбора понављају пропусти у законитом одлучивању и крше индивидуална или колективна права запослених (која по својим обележјима, обиму или учесталости понављања радњи и доношења појединачних аката којима се запосленом неосновано ускраћују права указују на постојање повреде достојанства и понижавајућег односа према запосленом) може предложити да се покрене поступак арбитраже утврђен Колективним уговором.

Члан 62.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје основ за закључивање новог, односно измена и допуна колективног уговора.

Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

XII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 63.

Запослени код послодавца, под условима и на начин утврђен законом, могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 64.

Запослени у органу послодавца 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 65.

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 66.

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.

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.

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

Члан 67.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката учесника у закључивању Колективног уговора:

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту послодавца - на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа града Сомбора;

2) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);

3) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;

4) организовање и одржавање синдикалних зборових чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;

5) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;

6) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Послодавац може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката.

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писмени споразум којим ближе уређују начин остваривања права из овог члана.

Члан 68.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката у органима града Сомбора је председник, а у

случају да има преко 100 чланова синдиката и још једно лице у складу са актом репрезентативног синдиката.

Члан 69.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно у складу са законом.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у који је учлањено мање од 50% запослених код послодавца имају право на сразмерно мање плаћених часова месечно.

Члан 70.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Под неповољнијим положајем у смислу става 1. овог члана сматра се и распоређивање, односно премештај на радно место за које је одређен нижи коефицијент за обрачун основне плате од оног коефицијента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, због његовог статуса или активности у својству председника синдиката, чланства у синдикату или учешће у синдикалним активностима.

Члан 71.

Овлашћени представник синдиката, који је изабран на функцију у синдикату вишег нивоа организовања, има право на мировање радног односа у складу са законом.

Члан 72.

Члановима органа синдиката организованих код послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван послодавца, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања синдикалних функција којима је одређен:

1) за колективно преговарање за време преговарања;

2) да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, за време заступања.

Члан 73.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом од најмање 0,30% на масу средстава плаћених на име плате за превенције радне инвалидности и рекреативни одмор запослених у складу са колективним уговором код послодавца и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

Члан 74.

Послодавац прихвата обавезу да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматра се и притисак на запослене да се исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

Члан 75.

Односи између репрезентативних синдиката и послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

XIV ВАЖЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**Члан 76.**

Уговор се закључује на период од три године.

Члан 77.

По истеку рока из члана 76. Уговора, Уговор престаје да важи ако се учесници Уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

Важење Колективног уговора пре истека рока из члана 76. Уговора, може престати споразумом потписника или отказом.

Колективни уговор могу отказати потписници колективног уговора.

У случају отказа Колективног уговора, уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана отказивања, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана о дана подношења отказа.

Члан 78.

Важење Уговора може престати пре рока наведеног у члану 76. Уговора, ако Послодавац и Синдикат закључе нов колективни уговор.

XV ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**Члан 79.**

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

Члан 80.

На права, обавезе и одговорности запослених код послодавца, који нису регулисани овим Колективним уговором, сходно ће се примењивати одговарајуће одредбе Закона о раду, Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, Закона о спречавању злостављања на раду, Закона о заштити узбуњивача и Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 81.**

Овај Колективни уговор, после закључивања, ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли Градске управе Града Сомбора, а објавиће се и у "Службеном листу града Сомбора".

Колективни уговор сачињен је у шест истоветних примерака од којих свака уговорна страна задржава по три примерка.

РС-АПВ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 11-2/2022-II
Дана: 10.08.2022.год.
С о м б о р

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Антонио Ратковић с.р.

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА
ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА СОМБОРА
Број: 7/2022-С
Дана: 10.08.2022.год.
С о м б о р

ПРЕДСЕДНИК СО ГУТС
Велибор Ђанић с.р.

*Издавач: Град Сомбор
Трг цара Уроша I, 25101 Сомбор
- главни и одговорни уредник секретар Скупштине града Сомбора Данијела Дубаић - телефон 025/468-151*