

У складу са чланом 16. Одлуке о оснивању Друштва за изнајмљивање некретнина „Дипос“ д.о.о, Београд (бр. 24/227 од 31.10.2018. године), чланом 3. Правилника о раду Друштва (број 6.5.ИН-0004/2021 од 16.03.2021. године), чланом 21. став 2, чланом 23. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21) и чланом 1. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/22), Директор Друштва доноси:

## План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту „План“), у Друштву за изнајмљивање некретнина „Дипос“ д.о.о. (у даљем тексту „Друштво“) за 2023. годину, усваја се у циљу остварења једнаких могућности остваривања права и обавеза из радног односа и по основу рада, постизања родне равноправности и равномерне и уравнотежене заступљености жена и мушкараца на раду и у правима везаним за рад и запошљавање.

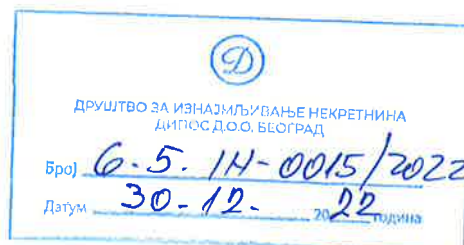
Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односи.

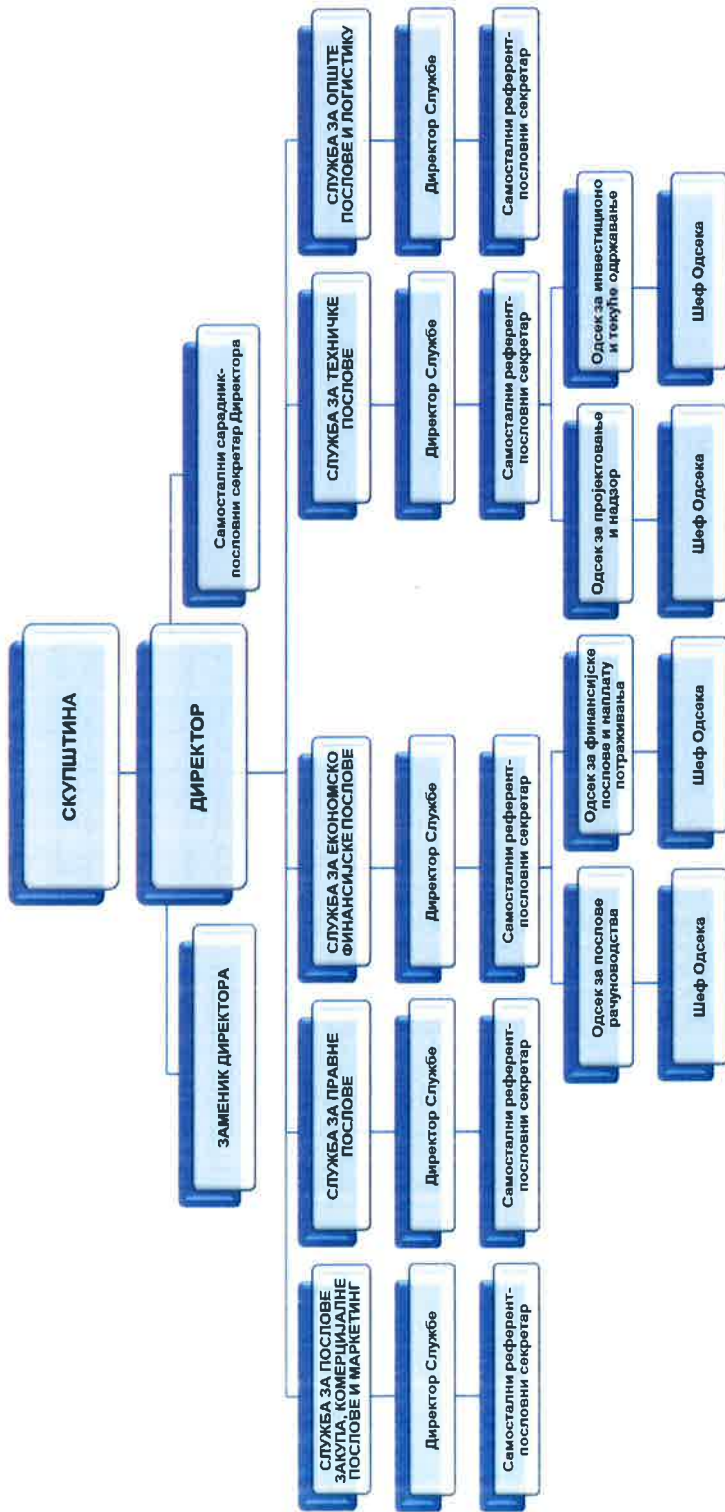
Овим Планом утврђују се:

1. Статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Друштву, разврстани збирно и по полу
2. Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Друштву
3. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности
4. Мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у 2023. години
5. Лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедура (носиоци активности)
6. Рокови у којима ће се планиране посебне мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре

Подаци у овом Плану односе се на стање у Друштву на дан 30.12.2022. године.



ОРГАНИЗАЦИОНА ШЕМА ДРУШТВА ЗА ИЗНАЈМЉИВАЊЕ НЕКРЕТНИНА ДИПОС Д.О.О. са Службама и Одсецима



1. Статистички подаци

Број запослених по секторима / организационим јединицама на дан 30.12.2022. године

Редни број	Сектор / Организациона јединица	Број систематизованих радних места	Број извршилаца	Број запослених по кадровској евиденцији	Број запослених разврстаних по полној структури (мушкарци/жене)	Број запослених на неодређено време (мушкарци/жене)	Број запослених на одређено време (мушкарци/жене)
1	Пословодство	3	3	3	1м/2ж	3 (1м/2ж)	0
2	Служба за послове закупа, комерцијалне послове и маркетинг	9	9	4	2м/2ж	4 (2м/2ж)	0
3	Служба за правне послове	15	17	8	1м/7ж	8 (1м/8ж)	0
4	Служба за економско-финансијске послове	17	17	9	0м/9ж	8 (0м/8ж)	1 (0м/1ж)
5	Служба за техничке послове	27	32	17	15м/2ж	16 (14м/2ж)	1 (1м/0ж)
6	Служба за опште послове и логистику	16	23	14	7м/7ж	14 (7м/7ж)	0
<b>УКУПНО:</b>		<b>87</b>	<b>101</b>	<b>55</b>	<b>26м/29ж</b>	<b>53</b>	<b>2</b>

Приказ кавлификационе и старосне структуре запослених:

### Квалификациона структура

Редни број	Опис	Запослени		Надзорни одбор /Скупштина	
		Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене
1	<b>ВСС</b>	10	18	1	2
2	<b>ВС</b>	1	3	0	0
3	<b>ВКВ</b>	0	0	0	0
4	<b>ССС</b>	8	5	0	0
5	<b>КВ</b>	6	2	0	0
6	<b>ПК</b>	1	1	0	0
7	<b>НК</b>	0	0	0	0
<b>УКУПНО</b>		26	29	1	2

### Старосна структура

Редни број	Опис	Мушкарци	Жене
1	<b>30 до 34</b>	4	1
2	<b>35 до 39</b>	2	1
3	<b>40 до 44</b>	6	0
4	<b>45 до 49</b>	4	9
5	<b>50 до 54</b>	5	9
6	<b>55 до 59</b>	4	2
7	<b>60 до 64</b>	1	6
8	<b>65 +</b>	0	1
<b>УКУПНО</b>		26	29
<b>Просечна старост</b>		48,02	48,50

## 2. Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Друштву

У Друштву је загарантована равноправност полова и обезбеђене су једнаке могућности и третман у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, као и равноправност између жена и мушкараца у погледу једнаке доступности послова, како руководећих, тако и извршилачких.

Примена мера за равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, као и за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова, започета је у време важења Закона о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/2009), а процес унапређења родне равноправности настављен је ступањем на снагу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021).

У Друштву је забрањена свака дискриминација по основу пола, полних карактеристика и рода.

Обезбеђена је једнака могућност за запошљавање жена и мушкараца, као и припадника осетљивих друштвених група, једнака доступност послу, укључујући критеријуме селекције кандидата, напредовање у каријери, једнака доступност стручном усавршавању, као и свим другим активностима који су у вези са радом и радним односом у Друштву.

Забрана дискриминације на основу пола или рода односи се на:

- Услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла
- Услове рада и сва права из радног односа
- Стручно усавршавање и додатно образовање
- Напредовање на послу
- Отказ уговора о раду

Како уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не проистиче другачије, а имајући у виду да у Друштву број мушкараца износи 26, а жена 29, може се извести општа оцена стања, односно да је равномерна заступљеност мушкараца и жена у Друштву на веома задовољавајућем нивоу.

У погледу зарада загарантована је једнака зарада за исти рад или рад једнаког степена одговорности. Процењено је да је занемарљива вероватноћа да се деси ризик дискриминације у погледу висине зараде код припадности одређеном полу, узимајући у обзир чињеницу да су коефицијенти за сва радна места регулисана Правилником о организацији и систематизацији послова, без обзира на пол запосленог лица на радном месту.

Анализирајући стручне службе засебно и руководећи кадар, изводе се нешто другачији закључци у односу на општу оцену целокупног стања.

Па тако:

### ➤ Менаџмент:

Постоји неуравнотежена заступљености полова када су у питању руководеће функције, и то у корист жена.

Наиме, од укупно 7 руководећих позиција, на 5 радних места су запослене жене, а на 2 мушкарци. Неуравнотеженост полова у корист жена на руководећим функцијама потиче

из чињенице да је за ова радна места, а због природе посла који се обавља, неопходан завршен преваходно факултети друштвених наука, изузев Директора Службе за техничке послове. Статистички подаци показују да предметне факултете углавном завршавају жене, па сходно том податку кандидати за руководећа радна места управо јесу особе са завршеним друштвеним факултетима, а што утиче на крајњу структуру руководећих места.

➤ Административни послови:

Након извршене анализе заступљености жена и мушкараца у административним пословима може се констатовати осетна неуравнотеженост полова у корист жена. За предметне послове се углавном захтева завршен факултет у области друштвених наука или стручна школа друштвеног смера.

Статистички подаци показују да предметне факултете и стручне школе више уписују и завршавају жене, па се сходно том податку на тржишту рада чешће налазе кандидати женског пола, а што утиче на крајњу структуру запослених у организационим целинама које се баве преваходно административним пословима.

➤ Послови техничке струке

Постоји неуравнотежена заступљеност женског пола у Служби за техничке послове, и то 15 према 2 у корист мушкараца.

Разлог за то је што се ради о пословима за које је потребан технички факултет или завршена струковна школа којом су запослени оспособљени за обављање занатских послова. Статистички подаци говоре да само 25-30% жена уписујеи завршава техничке факултете, а проценат радно оспособљених за извршавање занатских послова је и испод претходно наведеног процента.

➤ Квалификациона структура

Статистика указује на то да у незнатно мањем проценту жене имају високу стручну спрему у односу на мушкарце, а да је у нижим квалификационим структурама већи број мушкараца у односу на жене.

➤ Старосна структура:

У погледу старосне структуре може се констатовати да је заступљена чита уравнотеженост старосне доби између мушког и женског пола.

Међутим, међу млађим кадром до 45 година има више запослених мушкараца у односу на жене, и то 12 мушкараца и 2 жене.

*3. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности*

У циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце на раду и у вези са радом, Друштво ће обезбедити спровођење следећих подстицајних мера:

- Уравнотежена заступљеност полова на руководећим местима
- Уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности
- Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама

4. *Мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова*

- Послодавац ће при новом запошљавању имати у виду да на упражњене послове предност у запошљавању даје женама/односно мушкарцима у стручним службама где је тренутан дисбаланс очигледан
- Приликом утврђивања критеријума за пријем новог кадра не могу се тражити подаци о брачном и породичном статусу, изузев случајева самохраних родитеља, када запослени може остварити већа права у складу са Законом о раду
- Промовисање радне културе засноване на поштовању људског достојанства (интерна и екстерна предавања)
- Планирање и развој мера које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, негу детета, породичне обавезе, тзв. family friendly политике
- Предвиђање мера и активности за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања
- Програм менторства за све ново запослене
- Сузбијање сваког вида дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације
- Праћење искуства запослених по повратку са дужег боловања или породилског одсуства и одсуства због неге или посебне неге детета
- Подстицање распоређивања мање заступљеног пола на руководећа радна места, а колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима
- Позитивна дискриминација, односно приликом запошљавања новог кадра давати предност припадницима осетљивих друштвених група (лица са инвалидитетом, жртвама насиља, припадницима националних мањина, лошијег имовног стања и слично)
- Пријем млађег кадра до 45 година старости
- Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца

5. *Лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедура (носиоци активности)*

Контролу спровођења мера врши одлуком Директора Друштва именовано Лице за родну равноправност, а које се задужује да предузима потребне мере за отклањање неравномерне заступљености мање заступљеног пола, као и да о томе благовремено обавештава Директора Друштва.

6. *Рокови у којима ће се планиране посебне мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре*

Дефинисане мере ће се примењивати континуирано током целе 2023. године, а у циљу унапређивања родне равноправности, сузбијања и спречавања било каквог облика родно заснованог насиља и подизања свести запослених о томе, као и уклањање родних стереотипа.

### **Закључак:**

Друштво за изнајмљивање некретнина „Дипос“ д.о.о, Београд представља послодавца код којег је, посматрајући генерално, однос заступљености оба пола прилично равномеран и у оквиру прописаног законског принципа родне равноправности.

У Друштву ће се пратити реализација донетог Плана за 2023. календарску годину и сачинити Извештај о остварењу Плана закључно са 15. јануаром 2024. године, у којем ће по потреби навести разлоге због којих неке од предложених превентивних мера евентуално није било могуће реализовати.

Извештај ће бити достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности биће јавно доступан на интернет страници Друштва <https://www.dipos.rs>.

Овај План ступа на снагу даном његовог доношења, а примењује се од 01.01.2023. године до 31.12.2023. године.



Директор  
Ђоко Кривокапић

MT  
A



**ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА  
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Друштво за изнајмљивање некретнина "Дипос" д.о.о. Београд  
(назив органа јавне власти/послодавца)

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (у даљем у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: <u>Друштво за изнајмљивање некретнина "Дипос" д.о.о. Београд</u> Седиште и адреса: <u>Сенлар Јола број 17, 11000 Београд</u>  Број телефона: <u>0113600300</u> Електронска адреса: <u>dipos@dipos.rs</u> Веб сајт: <u>www.dipos.rs</u> Матични број: <u>17174452</u> ПИБ: <u>100124343</u>
2. а	Укупан број запослених и радно ангажованих лица:	<u>55 + 13 (68)</u> (100%)
2. б	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена:	<u>37</u> ( 54.41 %) )
	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца:	<u>31</u> ( 45.59 %) )
2. в	Старосна структура:	<p>Укупно: <u>3</u> (10( %)) Од 21–30 година живота Ж: <u>0</u> (0 %) М: <u>3</u> (10%)</p> <p>Укупно: <u>11</u> (10( %)) Од 31–40 година живота Ж: <u>4</u> (36. %) М: <u>7</u> (63%)</p> <p>Укупно: <u>22</u> (10( %)) Од 41–50 година живота Ж: <u>10</u> (45. %) М: <u>12</u> (64 %)</p> <p>Укупно: <u>22</u> (10( %)) Од 51–60 година живота Ж: <u>12</u> ( 54.%) М: <u>10</u> (45%)</p> <p>Укупно: <u>10</u> (10( %)) Од 61–70 година живота Ж: <u>9</u> (90 %) М: <u>1</u> (10%)</p>
3.	Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:	

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	<u>28</u> ( 10( %))	<u>18</u> ( 64. %)	<u>10</u> ( 35. %)
2. ВС	<u>4</u> ( 10(%)	<u>3</u> ( 75 %)	<u>1</u> ( 25 %)
3. ВКВ	<u>0</u> ( %)	<u>0</u> ( %)	<u>0</u> ( %)
4. ССС	<u>26</u> (10(%)	<u>13</u> ( 50 %)	<u>13</u> ( 50 %)

5.	КВ	8 (100%)	2 (25%)	6 (75%)
6.	ПК	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)
7.		(%)	(%)	(%)
8.		(%)	(%)	(%)

4. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Лица на положајима	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

5. Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	0 (%)	(%)	(%)
Лица на положајима	0 (%)	(%)	(%)

6. а Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби:

Ж: 0 (%) Од 21–30 година живота  
М: 2 (%)

Ж: 5 (%) Од 31–40 година живота  
М: 2 (%)

Ж: 5 (%) Од 41–50 година живота  
М: 1 (%)

Ж: 4 (%) Од 51–60 година живота  
М: 1 (%)

Ж: 1 (%) Од 61–70 година живота  
М: 1 (%)

6. б Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, разврстаних по полу и старосној доби, као и разлози за то:

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Од 21–30 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Од 31–40 година живота

Ж: 1 \_\_\_\_\_ (50( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Од 41–50 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Од 51–60 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: 1 \_\_\_\_\_ (50( \_\_\_ %)

Од 61–70 година живота

Разлози: Технолошки вишак

- 7. Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: Више је било радно ангажованих лица женског пола, а из разлога природе посла којим се лица баве

- 8. Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: На већини руководећих функција захтеван је завршен факултет друштвених наука, а статистике ука:

- 9. Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

Table with 4 columns: Ниво квалификације, Укупно: ( %), Жена: ( %), Мушкараца: ( %). Rows 1.0 to 8.0.

- 10. Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби:

Укупно: 0 \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %) Од 21–30 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Укупно: 0 \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %) Од 31–40 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)



3.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%
4.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%
5.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%
6.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%
7.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%
8.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%

15. Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу:

Укупно: 0 ( )%


Ж: 0 ( )%

М: 0 ( )%

16. Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код послодавца по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције:

Број и % пријављених случајева:	Облик насиља (навести):	Пол жртве:	Пол извршиоца:	Међусобни однос (навести):
0 (0 %)		( )%	( )%	

**ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:**

Име: Маријана	Презиме: Чикић	Контакт телефон: 0113600342	Електронска адреса: marijana.cikic@dipos.rs	Потпис: 
------------------	-------------------	--------------------------------	--	--

Датум: 13.01.2023.

Место: Београд



(потпис овлашћеног лица)

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

**ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ  
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
за период од 1. 1. 2022. до 31. 12. 2022. године  
Друштво за изнајмљивање некретнина "Дипос" д.о.о. Београд  
(назив органа јавне власти/послодавца)


1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: <u>Друштво за изнајмљивање некретнина "Дипос" д.о.о. Београд</u> Седиште и адреса: <u>Улица Сеодар Јола, број 17, 11000 Београд</u> Број телефона: <u>0113600300</u> Електронска адреса: <u>dipos@dipos.ra</u> Веб сајт: <u>www.dipos.rs</u> Матични број: <u>17174452</u> ПИБ: <u>100124343</u>
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	<input checked="" type="checkbox"/> а) Да; <input type="checkbox"/> б) Не; <input type="checkbox"/> в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; <input type="checkbox"/> г) Датум доношења: <u>30.12.2022.</u> ; <input type="checkbox"/> д) Датум јавног објављивања: _____; <input type="checkbox"/> е) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: <u>www.dipo.rs</u>
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): <u>Врло добро</u> б) Списак посебних мера: <u>Уравнотежена заступљеност полова на руковод</u> в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: <u>У циљу унапређења једнаких могућности и за жене и за мушкарце на раду и у</u> г) Почетак примене посебних мера: <u>Континуирано током целе календарске 2023. године</u> д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: <u>Кадровско планирање и праћење реализације од стране именованог ли.</u>

г) Престанак спровођења посебних мера:  
Након констатоване реализације

4. Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):

Не постоји неуравнотеженост према општој оцени стања

**ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:**

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
Маријана	Чикић	0113600342	marijana.cikic@dipos.rs	

**ПРИЛОГ:**

- Образац 1

Датум: 13.01.2023.

Место: Београд



(потпис овлашћеног лица)

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица