



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ КОСТАЈНИЦА БРОЈ 6/22

На основу члана 120. 121. и 240. став (4) Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16, 66/18, 119/21), а везано за Посебни колективни уговор за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број: 20/17, 85/18, 86/18, 21/20, 21/21, 69/21, 69/21-Одлука Уставног суда Републике Српске, 8/22), Синдикална организација Општинске управе Општине Костајница и начелник Општине Костајница, закључили су:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ КОСТАЈНИЦА

ГЛАВА I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Колективним уговором за запослене у Општинској управи Општине Костајница (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности општинских службеника и запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени), која проистичу из рада и по основу рада, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, односно прописа који уређују радно-правни статус запослених у органима јединица локалне самоуправе у Републици Српској, Законом о статусу функционера јединица локалне самоуправе, Законом о раду и овим колективним уговором, друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услове за рад синдиката, те право на штрајк, као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених, с једне стране, и јединице локалне самоуправе као послодавца (у даљем тексту: послодавац), с друге стране.

(2) Одредбама овог Колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена законима из става 1. овог члана.

ГЛАВА II ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ

Члан 2.

(1) Права, обавезе и одговорности из радног односа морају бити усклађени са прописима из члана 1. став. 1 Колективног уговора.

(2) Пријем у радни однос, општи и посебни услови за заснивање радног односа, приправнички стаж, пробни рад, стручно

оспособљавање и усавршавање запослених, повратак на посао након истека функције, распоређивање запослених, радно вријеме, прековремени рад, дневни одмор, седмични одмор, годишњи одмор, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, плаћено и неплаћено одсуство, заштита на раду, вишак запослених, оцјена рада и напредовање запослених, заштита права запослених и остваривање права на штрајк регулисани су прописима из члана 1. став. 1. Колективног уговора и нису предмет Колективног уговора.

ГЛАВА III ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

Члан 3.

(1) Запослени за обављени рад има право на плату као и накнаду у складу са Законом, и Колективним уговором.

(2) Најнижа плата за запослене је најнижа плата утврђена у складу са Законом о раду.

Члан 4.

(1) Запослени има право на мјесечну плату.

(2) Начин обрачуна и исплата плате зависе од радног мјеста запосленог и платне групе.

(3) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, а средства за бруто плате обезбјеђују се у Буџету Општине.

(4) Плата запослених састоји се од основне плате и увећања плате прописаних Колективним уговором.

(5) Плата из става (4) овог члана представља бруто плату.

(6) У свим елементима који чине плату из става (4) овог члана садржани су порез на доходак и доприноси.

(7) Плата из става (4) овог члана умањена за порез на доходак и допринос је нето плата радника.

Члан 5.

(1) Основна плата обрачунава се и исказује мјесечно за пуно радно вријеме према радном мјесту и одговарајућој платној групи.

(2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада и коефицијента утврђеног према платној групи.

(3) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се на начин утврђен прописима који уређују плате запослених у републичким органима управе, односно основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се до навршених 25 година

0,3 %, а након навршених 25 година свака наредна година 0,5 %.

(4) Цијена рада је основ за обрачун плата, а одређују је заједнички учесници Колективног уговора.

(5) Цијена рада у Општинској управи општине Костајница износи **110,00 КМ**.

Члан 6.

Р.бр.	ОПИС	Коефицијент
1	прва платна група – пословинеквалификованог радника (7,81)	7,81
2	друга платна група - послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године(7,96-8,63)	7,97
3	трећа платна група - послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године (8,78-10,71)	9,58
4	четврта платна група - послови на којима се захтјева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (10,86-12,35)	10,86
5	пета платна група - послови на којима се захтјева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS-Виши стручни сарадници (12,50-13,99)	13,72
6	Шеста платна група - послови на извршилачким радним мјестима на којима се захтјева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент(14,14-21,43):	
	-Главни књиговођа	17,02
	-Општински инспектор и комунални полицајац	15,04
	-Самостални стручни сарадници	14,55
7	Послови на руководећим радним мјестима на којима се захтјева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова (21,58-31,18)	21,58

Члан 7.

Плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате треће, пете или шесте платне групе из члана 6. став 2. овог колективног уговора.

Члан 8.

(1) Запослени који по налогу руководиоца раде дуже од пуног радног времена за сваки сат рада имају право на један сат компензујућег радног времена.

(2) Вријеме из става 1. овог члана прерачунава се тромјесечно у слободне дане и сате, које су запослени дужни да искористе најкасније у року од 6 мјесеци .

Члан 9.

(1) Основна плата запослених увећава се:

- по основу рада ноћу - 35%
- за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради – 50 % и
- по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком - 15%.

(2) Различити основи увећања плате из овог члана међусобно се не искључују.

Члан 10.

Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
- 2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла, уколико превоз није организован од стране послодавца- у висини до пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу,
- 3) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за последњи мјесец прије одласка у пензију,
- 4) накнаду повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену – 10 % од утврђене цијене рада,
- 5) накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад у висини од 85% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање,
- 6) регрес за коришћење годишњег одмора - најмање у висини двије најниже плате у Републици Српској, који се исплаћује мјесечно као додатак уз плату,

- 7) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно - у висини од 0,75% просјечне мјесечне бруто платеу Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог,
- 8) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар и
- 9) новчани поклон за Међународни дан жена, 8. Март (запосленим припадницама женског пола) – чија висина ће бити одређена посебном Одлуком начелника општине на годишњем нивоу у завиности од расположивих средстава у Буџету Општине Костајница.

Члан 11.

- (1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 10. тачка 2. Колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од мјеста рада преко 3 km, а највише до 50 km.
- (2) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 km остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 km.

Члан 12.

- (1) Запослени или његова породица имају право на помоћ у случају:
- 1) смрти запосленог - у висини три последње просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи у предходној години,
 - 2) смрти члана уже породице (брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха) - у висини двије последње просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи у предходној години,
 - 3) тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа)- у висини двије последње просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи у предходној години,
 - 4) дуготрајне болести или дуже неспособности за рад услед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи у предходној години,
 - 5) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности – у висини три последње просјечне бруто плате запослених исплаћене у Општинској управи у предходној години,
 - 6) рођења дјетета – у висини једне последње просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи у предходној години,

7) новчану накнаду за посебне резултате рада – у висини до једне просјечне просјечне бруто плате запосленог остварене у предходном мјесецу прије исплаћивања награде.

(2) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварени радни стаж у Општинској управи, у трајању од:

-20 година радног стажа - у висини једнепросјечне бруто плате запослених исплаћене у Општинској управи у предходној години.

-30 година радног стажа –у висини двије просјечне бруто плате запослених исплаћене у Општинској управи у предходној години.

ГЛАВА IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 13.

На одморе и одсуства запослених у Општинској управи Општине Костајница примјењују се одредбе Закона о службеницима и намјештеницима у органима локалне самоуправе (“Службени гласник Републике Српске”, број:97/16) и одредбе Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе (“Службени гласник Републике Српске”, број:20/17, 85/18, 86/18, 21/20, 21/21, 8/22).

1. Годишњи одмор

Члан 14.

(1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана.

(2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу:

- Дужине радног стажа, на начин да се за сваке четири навршене године радног стажа трајање годишњег одмора увећава за по један радни дан,

- Лицу са инвалидитетом родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота – за два радна дана.

(3) Годишњи одмор увећан по основама из става (2) овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана.

(4) Запослени који није навршио шест мјесеци непрекидног радног стажа има право на годишњи одмор у трајању од једног радног дана за сваки мјесец рада.

(5) Годишњи одмор, по правилу, користи се без прекида.

(6) Годишњи одмор може се, изузетно, користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама органа јединице локалне самоуправе.

(7) Ако запослени користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(8) Приликом распоређивања годишњег одмора узете се у обзир жеља и потребе запосленог.

(9) Приликом остваривања права на годишњи одмор и других права чије остваривање зависи од непрекидног рада, сва одсуствовања са рада за која је запослени остварио накнаду плате неће се сматрати прекидом у раду.

2. Плаћено одсуство

Члан 15.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у сљедећим случајевима:

- 1) склапања брака – пет радних дана;
 - 2) смрти члана уже породице – пет радних дана
 - 3) рођења дјетета – три радна дана
 - 4) теже болести члана уже породице – три радна дана
 - 5) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – три радна дана
 - 6) смрти члана шире породице- два радна дана
 - 7) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана
 - 8) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања
 - 9) пресељења у други стан – два радна дана
 - 10) полагања стружног испита – један радни дан
- (2) Плаћено одсуство из става (1) овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току календарске године.
- (3) Запослени, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
- (4) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, али не више од 15 дана.
- (5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

3. Неплаћено одсуство

Члан 16.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство ради:

- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
- 2) њега тешко обољелог члана породице,

3) у другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.

(2) Раднику неплаћено одсуство може трајати до три мјесеца, осим у случајевима стручног и научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

(3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

ГЛАВА V ПРАВА У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 17.

У случају престанка радног односа у органима јединице локалне самоуправе у складу са одредбама Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе и Закона о раду, запослени има право на отказни рок који зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

- 1) радни стаж од двије до десет година.....30 дана,
- 2) радни стаж од десет до 20 година.....45 дана,
- 3) радни стаж од 20 до 30 година.....75 дана,
- 4) радни стаж дужи од 30 година.....90 дана.

Члан 18.

(1) Ако је запосленом престао радни однос услед промјене у организацији, односно због смањења обима послова или укидања послова, запослени има право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада запосленог код послодавца, а висина отпремнине регулисана је Посебним колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе (“Службени гласник Републике Српске”, број: 20/17, 85/18, 86/18, 21/20 и 08/22).

ГЛАВА VI БЕЗБЈЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 19.

(1) Запослени има право на безбједност и заштиту здравља на раду у складу са законом, посебним прописима којима се уређује област безбједности и заштите здравља на раду, колективним уговором и актима послодавца.

(2) Послодавац је дужан да обезбиједи запосленом рад на радном мјесту и у радној средини у којима су спроведене мјере заштите и здравља на раду и одговоран је за непримјенивање тих мјера.

ГЛАВА VII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 20.

Послодавац је дужан да синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду, и то:

- 1) да покреће иницијату, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- 2) да мишљења и приједлоге синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај и да се према њима определи,
- 3) да синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

Члан 21.

Послодавац обезбјеђује синдикату услове за његово дјеловање, на начин да омогући:

- 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге,
- 2) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности,
- 3) накнадуплате на основну плату предсједнику или повјеренику синдиката организованог код послодавца у висини од 10 % ако синдикат има до 100 чланова.
- 4) у случају потребе, може да обезбједи додатна новчана средства за суфинансирање активности синдикалне организације (новогодишњи дјечији пакетићи, прославе Нове године и 8. Марта за чланове синдиката, учешће у синдикалним играма и другим манифестацијама које организује синдикална организација).

Члан 22.

(1) Синдикалног представника, због његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са важећим законима, колективним уговорима и општим актима, није могуће без сагласности надлежног органа синдиката распоредити на друго радно мјесто, нити упутити на рад код другог послодавца.

(2) Због синдикалног дјеловања, послодавац не може синдикалном представнику без сагласности надлежног органа синдиката којем припада смањити плату, или против њега покренути дисциплински поступак, или га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

(3) Право из ст 1. и 2. овог члана траје за вријеме обављања функције и годину дана након истека функције.

(4) Синдикални представници у смислу овог члана су и функционери синдиката на вишим

нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су код послодавца.

Члан 23.

(1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима.

(2) Представницима синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код послодавца, када је то потребно за обављање њихове функције.

(3) У случају потребе прикупљања средстава солидарности, представници запослених које синдикат за то овласти имају право да ове активности обављају у одговарајућим просторијама послодавца.

(4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна запосленим.

(5) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке у организацији или установи и два сата мјесечно за остале синдикалне активности.

(6) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.

(7) Послодавац је дужан да обезбједи слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, с тим да те активности и посјете буду раније најављене послодавцу.

(8) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 24.

Послодавац је дужан да обезбједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запослених - чланова синдиката приликом сваке исплате плата, а према одлуци надлежног органа Синдиката управе Републике Српске, уз писану сагласност, односно синдикалну приступницу радника.

ГЛАВА VIII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 25.

(1) Запослени у овој дјелатности имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку, посебним законима у овој области.

(2) Синдикат у штрајку поступа у складу са правилима Синдиката у штрајку које је донио надлежни орган репрезентативног синдиката.

**ГЛАВА IX
ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 26.**

Овај колективни уговор могу споразумно измијенити уговорне стране на начин и у поступку којим је закључен.

Члан 27.

На све што није регулисано овим колективним уговором, примјењиваће се Закон о локалној самоуправи, Закон о службеницима и намјештеницима запосленим у јединици локалне самоуправе и Посебни колективни уговор за запослене у области локалне самоуправе РС.

Члан 28.

Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период од 2 (двје) године, тј. док важи.

Члан 29.

(1) Овај колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу његови учесници.

(2) Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном гласнику општине Костајница”.

(3) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за запослене у Општинској управи Општине Костајница („Службени гласник општине Костајница, број: 21/21, 39/21 и 2/22).

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА
ОУ КОСТАЈНИЦА-ПРЕДСЈЕДНИК

Горан Милијевић, дипл.ек с.р.

Број:03-07/22.

Дана:22.03.2022.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

Никола Јањетовић, дипл.ек. с.р.

Број:02-020-351/22

Дана:22.03.2022.

САДРЖАЈ**НАЧЕЛНИК И СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ**

Колективни уговор за запослене у Општинској управи општине Костајница.....1

ТИРАЖ: 10 примјерака

ШТАМПА:Општина Костајница

ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК
Свјетлана Бајалица, дипл. правник, ср.