

**Радна верзија**

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ГРАДСКОЈ/ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ**

---

**Бања Лука, Август 2016. године**

На основу члана 240. став 3. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/16), Синдикална организација ----- и градоначелник / начелник Градске ( Општинске) управе \_\_\_\_\_, з а к љ у ч и л и с у

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ГРАДСКОЈ/ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ**

---

### **ГЛАВА I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 1.

(1) Посебним колективним уговором за запослене у органима јединица локалне самоуправе у Републици Српској (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности градских, односно 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 јединице локалне самоуправе.

### 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 као израза вриједности за најједноставнији рад и коефицијента утврђеног према платној групи.

(3) Основна плата увећава се по основу радног стажа и то 0,5 % за сваку навршену годину радног стажа.

(4) Цијена рада је израз вриједности за најједноставнији рад и основ за обрачун плата, а утврђују је предсједник Синдикалне организације и Начелник / Градоначелник, а иста не може бити мања од цијене рада коју утврди Влада Републике Српске,

### Члан 6.

(1) Коефицијенти за обрачун плата запослених утврђују се у распону од 2,5 до 7,00 у зависности од сложености послова и стручне спреме прописане за радно мјесто.

(2) Запослени се разврставају у платне групе са сљедећим платним коефицијентима:

- 1) прва платна група – послови на којима се захтијева стручност неквалификованог радника..... 2,50,
- 2) друга платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године..... 3,50,
- 3) трећа платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године..... 4,50,
- 4) четврта платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања..... 4,70,
- 5) пета платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова.....5,50 и
- 6) шеста платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова.....7,00.

- (3) Коефицијенти из става 2. овог члана представљају доњу границу коефицијента за обрачун плате, према финансијским могућностима локалне заједнице могу се утврдити већи коефицијенти.

#### Члан 7.

(1) Основна плата запосленог увећава се:

- 1) по основу рада ноћу - 35%,
  - 2) за рад на дане републичког празника и друге дане у које се по закону не ради - 50% и
  - 3) по основу обављања послова радног мјеста с повећаним ризиком - 20%.
- (2) Основна плата запосленог увећава се по основу прековременог рада за 30%:  
или да се сваки сат рада дужи од пуног радног времена прерачуна у сати по компензујућег радног времена, односно у слободне сате и дане.
- (3) Прековремени рад у току године не може бити дужи од 150 радних часова.

#### Члан 8.

(1) Основна плата запосленог може се увећати по основу:

- 1) обављања сложених и значајних послова максимално до 30% и
  - 2) остварених посебних резултата рада максимално до 15%.
- (2) Увећање основне плате запосленог по основима из става 1. овог члана може се вршити само по једном основу.

#### Члан 9.

- (1) Запосленом који ради краће од пуног радног времена основна плата се утврђује сразмјено радном времену проведеном на раду.
- (2) У случају када је је износ основне плате за пуно радно вријеме обрачунат у складу са законом и колективним уговором испод износа најниже плате у Републици Српској, запосленом се исплаћује најнижа плата.

#### Члан 10.

Плата приправника и запосленог који нема положен стручни или други одговарајући испит који је по закону дужан да положи умањује се за 20%.

#### Члан 11.

Послодавац запосленима 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 - у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном саобраћају,
- 3) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини троструке плате запосленог обрачунате за посљедњи мјесец прије одласка у пензију,
- 4) накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад у висини од 90% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање,
- 5) регрес за коришћење годишњег одмора - најмање у висини најниже плате у Републици Српској,

6) трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно у висини од најмање 0,75% просјечне нето плате у Републици Српској за претходну годину.

7) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини од 20% од цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

#### Члан 12.

(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 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 13.

(1) Запосленом и његовој породици одобрава се помоћ у случају:

1) смрти запосленог - у висини три просјечне плате у Републици Српској у претходном мјесецу,

2) смрти члана уже породице (брачни супружник, дјеца, усвојена дјеца, пасторчад, родитељи и сестре и браца који живе у заједничком домаћинству) - у висини двије просјечне плате у Републици Српској у претходном мјесецу,

3) тешке инвалидности запосленог - у висини двије просјечне плате у Републици Српској у претходном мјесецу и

4) дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог - у висини двије просјечне плате у Републици Српској у претходном мјесецу

5) рођења дјетета – у висини једне просјечне плате у Републици Српској за претходни мјесец.

6) елементарних непогода или пожара у стану радника у висини једне просјечне плате у Републици Српској за претходни мјесец

(2) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварени радни стаж у органу јединице локалне самоуправе, у трајању од:

1) 20 година радног стажа - у висини једне просјечне плате у Републици Српској у претходном мјесецу и

2) 30 година радног стажа - у висини двије просјечне плате у Републици Српској у претходном мјесецу.

## ГЛАВА IV ОДМОР И ОДСУСТВА

### 1. Годишњи одмор

#### Члан 14.

1. Годишњи одмор утврђен Законом о локалној самоуправи, увећава се за један дан на сваке **три** навршене године радног стажа.

2. У дане годишњег одмора не рачунају се субота и недеља, празници, вријеме привремене неспособности за рад и други облици одобреног одсуства са посла.

3. Службеник и намјештеник који није навршио шест мјесеци непрекидног радног стажа, има право на годишњи одмор у трајању од једног радног дана за сваки мјесец рада.

## **2. Плаћено одсуство**

### **Члан 15.**

- (1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању од шест дана у календарској години у следећим случајевима:
  - 1) приликом склапања брака – пет радних дана;
  - 2) приликом смрти члана породице – пет радних дана
  - 3) у случају тешке болести члана породице – три радна дана
  - 4) приликом рођења дјетета - пет радних дана
  - 5) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања
  - 6) приликом склапања брака дјетета – један радни дан
  - 7) пресељења у други стан – два радна дана
- (2) Послодавац може у оправданим случајевима одобрити плаћено одсуство дуже од шест дана, али не дуже од 10 дана.

## **3. Неплаћено одсуство**

### **Члан 16.**

- (1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство ради:
  - 1) Обављања неодложних, личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
  - 2) Припремање и полагање испита на факултету, другој образовној или научно истраживачкој установи,
  - 3) Посјете ужем члану породице који живи у иностранству,
  - 4) Стручног или научног усавршавања у земљи и иностранству, и
  - 5) Њега тешко обољелог члана уже породице.
- (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) Трошкове пензијско и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.
- (4) За вријеме неплаћеног одсуства, права и обавезе по основу радног односа, мирују.

## **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 који уређује радно-правни статус запослених 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 усљед промјене у организацији рада и пословања органа јединице локалне самоуправе, односно због смањења обима послова или укидања послова, запослени има право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада запосленог у органу јединице локалне самоуправе, а износи најмање у висини једне трећине нето просјечне мјесечне плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада код послодавца.

(3) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа.

(4) Изузетно од става 2. овог члана, послодавац и запослени се могу споразумјети да се запосленом обезбиједи неки други вид накнаде умјесто отпремнине.

## **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 непримјењивање 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 покрене иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и
- 2) да се мишљење и приједлози синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се према њима определијели.

#### 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, и
- 3) накнаду од 15% предсједнику или повјеренику репрезентативног синдиката организованог код послодавца до 100 радника, односно за сваких 100 радника још по 2,5% на основно увећање по овом основу.

#### 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, до седам радних дана у једној години.

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

(3) У случају потребе убирања 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 обезбиједи 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 обезбиједи 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 Синдиката управе Републике Српске и Савеза синдиката Републике Српске.

### **ГЛАВА IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 26.

(1) Ради праћења, примјене и тумачења овог колективног уговора, уговорне стране формирају комисију у коју улазе по три представника сваке уговорне стране.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране, уколико неко од учесника не оспори закључак комисије у року од осам дана од дана достављања закључка.

Члан 27.

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

Члан 28.

Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период од три године.

Члан 29.

Колективни уговор региструје се код надлежног министарства за послове рада.

Члан 30.

(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 /града.....“

(3) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор општине/града\_\_\_\_\_ објављен у „Службеном гласнику општине/града\_\_\_\_\_“.

Градоначелник/начелник

\_\_\_\_\_

Предсједник  
Синдикалне организације

\_\_\_\_\_