



ОПШТИНА ПЕЛАГИЋЕВО

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

"Службени гласник Општине Пелагићево" примјерак је бесплатан	Година XI Број 03/22 Пелагићево датум издавања 14.03.2022.г.	"Службени гласник" издаје Скупштина општине Пелагићево излази по потреби главни и одговорни уредник стручна служба тел 054/810-106
---	--	---

12.

На основу члана 64. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16), члана 62. и 64. Статута општине Пелагићево („Службени гласник општине Пелагићево“, број 2/17), Одлуке о усвајању Плана Буџета општине Пелагићево за 2022. годину („Службени гласник општине Пелагићево“, број: 02/22) и Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста општинске управе Пелагићево („Службени гласник општине Пелагићево“, број: 11/21), начелник општине Пелагићево, д о н о с и:

ПЛАН ЗАПОШЉАВАЊА у општинској управи Пелагићево за 2022. годину

Члан 1.

План запошљавања у општинској управи Пелагићево за 2022. годину доноси се из разлога што је дошло до потребе пријема радника због повећаног обима послова општинске управе, а који је настао као последица одласка радника на послове у друге институције као и одласка одређених радника у пензију, те потребе редовног попуњавања руководећих радних мјеста у мандатном периоду, из разлога што је досадашњима истекао мандат.

Члан 2.

План запошљавања се заснива на начелима законитости, ефикасности, економичности и транспарентности, а приликом његове израде осигуран је принцип финансијске равнотеже. Истим се утврђује стварно стање попуњености радних мјеста, потребан број службеника и намјештеника на неодређено вријеме.

Члан 3.

Графички приказ стварног стања попуњености радних мјеста:

ПРИКАЗ ПОПУЊЕНОСТИ РАДНИХ МЈЕСТА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ПЕЛАГИЋЕВО СА 01.01.2022. ГОДИНЕ								
Редни број.	Организациона јединица општинске управе Пелагићево	Стварно стање попуњености радних мјеста Општинске управе Пелагићево						
		Укупан број предвиђених радних мјеста	Укупан број запос. рад. по претходно предвиђеним рад. мјестима	Приказ структуре ангажовања запос. рад. по претходно предвиђеним рад. мјестима				
				на одређено вријеме	на неодређено вријеме	Од тога службе ника	Од тога намјештеника	Од тога радника по чл. 63. ЗЛС
1.	Кабинет начелника општине	3	3	2	1	2	-	1
2.	Одсјек за стратешко планирање и управљање развојем	3	3	1	2	3	-	-
3.	Одјељење за општу управу и просторно уређење	11	8	1	7	7	1	-
4.	Одјељење за финансије и друштвене дјелатности	10	10	1	9	9	1	-
5.	Одјељење за привреду, пољопривреду и заједничке послове	15	14	1	13	7	7	-
6.	укупан број	42	38	6	32	28	9	1
7.	број радника који су отишли у пензију у 2021. години	1						

Члан 4.

Графички приказ Плана:

ПЛАН ЗАПОШЉАВАЊА У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ПЕЛАГИЋЕВО ЗА 2022. ГОДИНУ											
Редни број.	Организациона јединица општинске управе Пелагићево	Пожељно стање попуњености радних мјеста Општинске управе Пелагићево									
		Приказ планиране структуре радника							Потребно ангажовати радника		
		предвиђено бројчано стање рад.мјеста по Правилнику	предвиђено бројчано стање попу. рад.мјеста по Правилнику	на одређено вријеме	на неодређено вријеме	од тога службе	од тога намјештеника	од тога радника по чл. 63. ЗЛС	ради заснивања радног односа	од тога службеника	од тога намјештеника
1.	Кабинет начелника општине	3	3	2	1	2	-	1	-	-	-
2.	Одсјек за стратешко планирање и управљање развојем	3	2	-	2	2	-	-	-	-	-
3.	Одјељење за општу управу и просторно уређење	10	8	1	7	7	1	-	-	-	-
4.	Одјељење за финансије и друштвене дјелатности	10	10	1	9	9	1	-	1	1	-
5.	Одјељење за привреду, пољопривреду и заједничке послове	13	13	1	12	6	7	-	3	2	1
5.1	Одсјек за инспекцијске послове и комунално – инспекцијски надзор	4	3	-	3	3	-	-	-	-	-
6.	укупан број	43	39	5	34	29	9	1	4	3	1
7.	број радника који одлазе у пензију у 2022. години	1									

Члан 5.

У складу са чланом 1. и 4. овог Правилника постоји потреба да се у току 2022. године изврши попуна сљедећих радних мјеста и то:

- I) Стручни сарадник – благајник,
- II) Начелник Одјелјења за привреду, пољопривреду и заједничке послове,
- III) Командир – Старјешина ДВЈ-а,
- IV) Чистачица.

Члан 6.

Током планирања Плана запошљавања у општинској управи Пелагићево осигуран је принцип финансијске равнотеже, на начин да укупни планирани приходи покривају укупне планиране расходе.

Члан 7.

Овај План ступа на снагу даном доношења и бити ће објављен у „Службеном гласнику општине Пелагићево“.

Број: 02-103-1/22
Дана, 12.01.2022.године

Начелник
ОПШТИНЕ ПЕЛАГИЋЕВО
Славко Тешић

13.

На основу члана 207. Закона о општем управном поступку ("Службени гласник Републике Српске", број: 13/02, 87/07, 50/10 и 66/18), Секретар Скупштине општине Пелагићево д о н о с и:

З А К Л Ј У Ч А К о исправци техничке грешке

Исправља се техничка грешка у „Службеном гласнику општине Пелагићево“, број: 02/22 и то у дјелу који се односи на Одлуку о усвајању Плана Буџета општине Пелагићево за 2022. годину, тако што се члан 3. претходно наведене одлуке брише, а чланови 1, 2. и 4. постају тачке I, II и III.

Такође, у тачки I претходно наведене Одлуке умјесто текста: „Прихвата се Нацрт Плана Буџета општине Пелагићево за 2022. годину у износу од 2.500.000,00 КМ.“, треба да стоји текст: „Усваја се План Буџета општине Пелагићево за 2022. годину у износу од 2.500.000,00 КМ.“.

Број: 06/1-052-1/22
Дана, 10.03.2022.године

СЕКРЕТАР
Скупштине општине
Игор Петровић

14.

На основу члана 59. став 1. тачка 5. у вези са чланом 54. , 79. и 82. став 3. Закона о локалној самоуправи (“ Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16 , 36/19 и 61/21) , члана 62. и 64. Статута општине Пелагићево (“ Службени гласник општине Пелагићево“, број:

2/17), члана 7. и 13. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе “ (Службени гласник Републике Српске “ , број:97/16) , Уредбе о критеријумима, звањима и условима за обављање послова, службеника у јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник Републике Српске ", број: 10/17), члана 120. до 136. и 252. Закона о раду (“ Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16 и 66/18) , Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста Општинске управе Пелагићево(“Службени гласник општине Пелагићево “ , број: 11/21) и Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске “ , број: 20/17,85/18,86/18,21/20 , 21/21- Одлука Уставног суда Републике Српске, 69/21 и 8/22) , Начелник Општине Пелагићево, као послодавац , са једне стране и Синдикална организација Општинске управе Пелагићево, са друге стране, закључују слjedeћи :

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ПЕЛАГИЋЕВО

Члан 1.

(1) Појединачним колективним уговором за запослене у Општинској управи Пелагићево (у даљем тексту: Појединачни колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности службеника, намјештеника и других 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, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера јединица локалне самоуправе Законом о раду, плата запослених, коефицијенти за обрачун плате запослених, друга примања запослених, право на помоћ, право у случају престанка радног односа, услови за рад синдиката, те право на штрајк, као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених , са једне стране и Начелника Општинске управе Пелагићево као послодавца (у даљем тексту: Послодавац), са друге стране.

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

(3) Одредбе овог Појединачног колективног уговора које након доношења нових прописа из ове области а који се односе на за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске , буду у супротности са истим или су права запослених утврђена овим Појединачним колективним уговором , мања од права утврђених тим прописима , неће се примјењивати .

Члан 2.

(1) Права, обавезе и одговорности запослених из области радних односа морају бити усклађени са прописима из члана 1. став 1. овог Појединачног 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. овог Појединачног колективног уговора и нису предмет овог Појединачног колективног уговора.

Члан 3.

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

(2) Најнижа плата за запослене је најнижа плата утврђена у складу са Посебним колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске , Законом о раду и другим прописима .

Члан 4.

(1) Запослени за свој рад 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 се обезбјеђују у Буџету општине Пелагићево.

Члан 5.

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

(2) Плата из става 1. овог члана представља бруто плату .

(3) У свим елементима који чине плату из става 1. овог члана садржани су порез на доходак и доприноси.

(4) Плата из става 1. овог члана умањена за порез на доходак и доприносе је нето плата радника .

Члан 6.

(1) Основна плата обрачунава се и исказује мјесечно за пуно радног 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) Увећање основне плате за сваку навршену годину стажа осигурања износи :

- до навршених 25 година стажа осигурања 0,3 %

- након навршених 25 година стажа осигурања , свака наредна година 0,5 %.

(4) Основна плата обрачуната у складу са овим чланом не може бити нижа од утврђене најниже плате у Републици Српској.

(5) Цијена рада је основ за обрачун плата и износи 115,00 КМ.

Члан 7.

(1) Коефицијент за обрачун основне плате запосленог утврђује се у распонима и разврстава у платне групе у зависности од потребног стручног знања, сложености послова, самосталности у раду и степену одговорности .

(2) Послови се разврставају у платне групе , са сљедећим коефицијентима за обрачун плате:

1. прва платна група – послови неквалификованог радника7,81
2. друга платна група - послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године7,96
3. трећа платна група - послови за којима се захтјева стручност

која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године :

- прво звање 9,38
- друго звање9,07
- треће звање8,78

4. четврта платна група - послови на којима се захтјева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (ВКВ радник и ватрогасац –спасилац)10,86
5. пета платна група - послови на којима се захтјева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова или еквивалент) :
 - прво звање12,79
 - друго звање12,50
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 :
 - прво звање14,24
 - друго звање 14,19
 - треће звање 14,14
7. седма платна група- 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 ЕЦТС бодова или еквивалент :..... 17,11 - 19,35

(3) За обрачун основне плате запослених у кабинету начелника општине који немају статус службеника или намјештеника примјењује се коефицијент седме платне групе уколико имају стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ЕЦТС бодова или еквивалент.

(4) Уколико запослени из става 3. овог члана немају стручност седме платне групе, за обрачун основне плате примјењује се коефицијент платне групе у зависности од захтјеваног степена стручне спреме .

(5) Изузетно од става 2. тачка 7) овог члана , коефицијенти за обрачун основне плате запосленог на руководећем радном мјесту и запосленог из става 3. овог члана у неразвијеним и изразито неразвијеним јединицама локалне самоуправе могу се утврдити у складу са коефицијентом утврђеним за шесту платну групу.

(6) Колективним уговором одређују се коефицијенти за свако радно мјесто у општинској управи у оквиру платних група из става 2. овог члана , с тим да се за радна мјеста службеника у истој категорији , односно категорији и звању, односно пословима исте сложености за радна мјеста намјештеника одређује исти коефицијент.

Члан 8.

За именована и руководећа лица утврђује се сљедећи коефицијент :

- начелник одјељења19,35
- секретар Скупштине општине 19,35
- шеф Одсјека за стратешко планирање и управљање развојем..... 17,11
- шеф Одсјека за инсп. послове и комунално –инс. надзор... 17,11
- директори јавних установа које оснива општина Пелагићево..... 17,86

Члан 9.

Основна 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 7. став 2. овог Појединачног колективног уговора.

За вријеме приправничког стажа, приправник има право на накнаду на име топлог оброка и трошкова превоза као и запослени.

Члан 10.

Запосленом коме недостају двије године радног стажа за остваривање права на старосну пензију основна плата се, у том периоду, увећава за 20%.

Члан 11.

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

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

Члан 12.

(1) Основна плата запослених увећава се :

1. по основу рада ноћу 35%
2. за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради 50%
3. по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком 15%
4. по основу радног учинка (на основу квалитета и обима обављеног посла нарочитог истицања на послу, залагања на раду, доприноса радника пословном резултату послодавца и остварених резултата у раду, до 30%

(2) Различити основи увећања плате из претходног става, међусобно се не искључују.

Члан 13.

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 са посла у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу, зависно од броја радних дана, проведених на раду запосленог,
3. отпремнину приликом одласка запосленог у пензију -у висини просјечне три нето плате запосленог обрачунате за посљедњи мјесец прије одласка у пензију,
4. накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену до 10% од утврђене цијене рада,
5. накнаду плате за вријеме боловања 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 у висини једне најниже плате у Републици Српској,

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 бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог и ,

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

Члан 14.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 13. став 1. тачка 2. овог Појединачног колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од мјеста рада преко 10 , а највише до 50 километара .

(2) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 километара остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 километара .

Члан 15.

(1) Запослени који ради са пуним радним временом или најмање шест часова дневно, има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута. Рапоред коришћења овог одмора утврђује Послодавац.

(2) Запослени који ради дуже од четири часа, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно , поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(4) Вријеме одмора из става 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме .

(5) Одмор у току дневног рада , на мјестима гдје се ради са странкама , организује се на начин којим се обезбјеђује да се рад не прекида .

Члан 16.

(1) Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова , непрекидно.

(2) Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје најмање осам часова одмора из става 1. овог члана према унапријед одређеном распореду.

Члан 17.

(1) Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и овим Појединачним колективним уговором.

(2) Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на кориштење годишњег одмора послвије шест мјесеци непрекидног рада код Послодавца .

(3) Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду плате .

(4) Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор , нити му се то право може ускратити .

Члан 18.

(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:

- 1) дужине радног стажа, на начин да се за сваке четири навршене године радног стажа трајање годишњег одмора увећава за по један радни дан,
- 2) лицу са инвалидитетом и родитељу, усвојиоцу, стараоцу или хранитељу дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до 7 година живота- за 2 радна дана.

(3) Годишњи одмор увећан по основама из става 2. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана, осим запосленом из члана 80. став 3. Закона о раду.

Члан 19.

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

Члан 20.

- 1)Годишњи одмор, по правилу, користи се без прекида.
- 2)Годишњи одмор може се, изузетно, користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама Послодавца .
- 3)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.
- 4)Приликом распоређивања годишњег одмора узете се у обзир жеља и потребе запосленог.

Члан 21.

За вријеме кориштења годишњег одмора запослени има право на накнаду плате у висини пуне плате као да је за то вријеме био на раду.

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.

Члан 22.

Запосленом коме престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију или којем престаје радни однос на одређено вријеме , Послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију .

Ако запослени кривицом Послодавца, у цијелости или дјелимично не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини своје просјечне плате остварене код Послодавца за претходна три мјесеца, а зависно од броја дана неискоришћеног годишњег одмора.

Члан 23.

(1) Запослени 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 и
10. полагања стручног 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 писмени 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 кориштење плаћеног одсуства по свим основима потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(6) Чланом уже породице у смислу овог колективног уговора сматрају се: 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, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника.

Члан 24.

(1) Послодавац може запосленом, на његов писмени захтјев, одобрити неплаћено одсуство у сљедећим случајевима:

- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
- 2) њега тешко обољелог члана породице и
- 3) у другим оправданим случајевима на захтјев запосленог.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случајевима стручног или 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.

Члан 25.

(1) Запослени или његова породица имају право на помоћ у случају:

1. смрти запосленог - у висини три посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
2. смрти члана уже породице - у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћених у општинској управи у претходној години,
3. тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној 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 претходној години,
5. изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три посљедње просјечне бруто плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
6. рођењења дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години и
7. новчану накнаду за посебне резултате рада - у висини до једне просјечне бруто плате запосленог остварене у претходном мјесецу, прије додјељивања награде.

(2) Уколико више чланова породице испуњава услове на остваривање права из става 1. тачка 2. и 6. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

(3) Новчана накнада за посебно остварене резултате рада може се исплатити истом запосленом само једном годишње, за један мјесец, а одлука којом се одобрава награда, ће бити објављена на огласној табли Послодавца.

(4) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварени стаж у општинској управи у трајању од:

1) 20 година радног стажа - у висини једне просјечне бруто плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години и

2) 30 година радног стажа - у висини двије просјечне бруто плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години.

Члан 26.

Уколико из било којих разлога не исплати потраживања запосленог из овог Појединачног колективног уговора, Послодавац је обавезан да потраживања води у својим пословним књигама као обавезу и да накнаду исплати запосленом по обезбјеђењу средстава или у наредној буџетској години.

Члан 27.

У случају престанка радног односа запосленог у општинској управи, 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:

1. за радни стаж од двије до 10 година..... 30 дана,
2. за радни стаж од десет до 20 година 45 дана,
3. за радни стаж од 20 до 30 година..... 75 дана,
4. за радни стаж дужи од 30 година..... 90 дана.

Члан 28.

(1) Ако је запосленом престао радни однос у општинској управи усљед промјене у организацији, односно због смањења обима послова или укидања послова, запослени има право на отпремину на терет Послодавца.

(2) Висина отпремине зависи од дужине рада запосленог у општинској управи и износи:

1. за рад од двије до десет година - 35 % просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену година рада;

2. за рад од десет до двадесет година - 40 % просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада;

3. за рад од 20 до 30 година – 45 % просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада и

4. за рад дужи од 30 година – 50 % просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

(3) Висина отпремине из става 2. овог члана се не може утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних нето плата исплаћених запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа.

(4) Приликом утврђивања програма рјешавања вишка запослених Послодавац је дужан да са синдикатом разради критеријуме за утврђивање вишка запослених у складу са законом.

Члан 29.

Послодавац је дужан информисати запослене о правима, обавезама и одговорностима проистеклим из закона.

Члан 30.

Послодавац је дужан да запослене обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потреба за радом запослених и да омогући да се сваки запослени лично упозна са могућностима за рјешавање свог радно-правног статуса.

Члан 31.

Синдикат има право да захтјева од Послодавца и друге информације за остваривање права запослених.

Члан 32.

Послодавац је обавезан синдикату омогућити дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и мађународним конвенцијама о раду, и то:

1. да покреће иницијативу, 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 запослених и да се у односу на њих определи и
3. да синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

Члан 33.

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

1. коришћење одговарајуће просторије и потребне администативно – техничке услуге ;
2. приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности ;
3. исплаћује накнаду плате на основну плату предсједнику синдиката код послодавца у висини од 10% .

Члан 34.

(1) Синдикалног представника, 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, покренути против њега дисциплински поступак због синдикалног дјеловања или га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

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

Члан 35.

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

(2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленим на 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 ову активност обављају у одговарајућим просторијама Послодавца.

(4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештење синдиката у просторијама Послодавца на мјестима која су приступачна радницима.

(5) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два часа мјесечно у току радног времена за састанке и два часа седмично за остале синдикалне активности.

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

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

Члан 36.

Послодавац је дужан да обезбједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запослених - чланова синдиката, приликом сваке исплате плате, а према одлуци надлежног органа синдиката, уз писмену сагласност, запосленог.

Члан 37.

(1) Запослени имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и другим прописима који регулишу ову област.

(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.

Члан 38.

(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 и актима послодавца.

(2) Послодавац је дужан да обезбједи 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.

Члан 39.

(1) Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за заштиту и здравље на раду.

(2) Код Послодавца, послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представник репрезентативног синдиката.

Члан 40.

(1) Послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду:

1. омогући увид у све акте који се односе на безбједност и здравље на раду,
2. омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбједности и здравља на раду,

3. обезбједити потребне административно-техничке услове и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова,

4. упознати га са: налазима и приједлозима или предузетим мјерама инспекције рада, извјештајима и повредама на раду, професионалним обољењима у вези са радом и о предузетим мјерама за безбједност и здравље на раду, о планираним и предузетим мјерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље, извјештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.

(2) Послодавац је дужан да омогући активно и непосредно учешће представника запослених за заштиту и здравље на раду у изради акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини.

(3) Послодавац је обавезан да, прије коначног усвајања акта о процјени ризика, размотри све примједбе, приједлог и сугестије представника запослених за заштиту и здравље на раду и органа синдиката и да писаним путем да образложен одговор најкасније у року од три дана прије усвајања акта о процјени ризика.

(4) Послодавац је дужан да представника запослених информира најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.

(5) На писмени захтјев за остваривање права из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду достави писмени одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтјева.

Члан 41.

Послодавац може својим актом ближе одредити поједина права, обавезе и одговорности запослених и начин њиховог остваривања, при чему се не може одредити мањи обим права запосленог од онога који је утврђен овим Појединачним колективним уговором.

Члан 42.

(1) Ради праћења, примјене и тумачења овог Појединачног колективног уговора, његови потписници, формирају комисију у коју улазе по три представника уговорних страна.

(2) Комисија доноси закључке концензусом.

(3) Закључци Комисије су обавезујући за уговорне стране.

Члан 43.

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

Члан 44.

Учесници овог Појединачног колективног уговора сагласни су да се исти закључи на период три године.

Сваки од потписника овог Појединачног колективног уговора, овај уговор могу споразумно измијенити или отказати, на начин прописан Законом о раду.

Члан 45.

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

(2) Појединачни колективни уговор ступа на снагу 8 (осам) дана након објаве у "Службеном гласнику Општине Пелагићево", с тим, да су учесници овог Појединачног колективног уговора сагласни да се његове одредбе имају примјенити од марта 2022. године.

(3) Ступањем на снагу овог Појединачног колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за запослене у општинској управи Пелагићево, број: 02-02-132/21 од 22.9.2021. г ("Службени гласник општине Пелагићево", број: 14/21).

Број: 02-022- 25 / 22

Датум: 14.3. 2022. године

ПРЕДСЈЕДНИК
СИНДИКАЛНЕ ОРГ. ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ

Лазих Предраг

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

Славко Тешић

САДРЖАЈ:

12.	План запошљавања у општинској управи Пелагићево за 2022. годину	1.
13.	Закључак о исправци техничке грешке	4.
14.	Појединачни колективни уговор за запослене у општинској управи Пелагићево	4.