



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ РУДО



Година XXVIII

Рудо, 22. фебруар 2024. године

Број 2

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

1.....

На основу члана 7. став 3. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе ("Службени гласник Републике Српске", број 97/16) и члана 238. и 239. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", број 1/16, 66/18, 91/21 Одлука УС, 119/21 и 112/23 и Одлука Уставног суда 91/21), Општина Рудо, коју заступа и представља Начелник Општине Рудо Драгољуб Богдановић (у даљем тексту: послодовац) и Синдикална организација радника органа управе Рудо, коју заступа и представља Слађана Пушоњић (у даљем тексту: синдикат), дана 21.02.2024.године, закључили су,

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, прековремени рад, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, оцјена рада и напредовање запослених и заштита права запослених регулисани су законским прописима из члана 1. став. 1. Колективног уговора и нису предмет Колективног уговора.

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.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ РУДО

Члан 1.

(1) Колективним уговором за запослене у Општинској управи Рудо (у даљем тексту: Колективни уговор), уређују се права, обавезе и одговорности општинских 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 cjеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера јединица локалне самоуправе и Законом о раду, плата запослених, коефицијенти за обрачун плате запослених, 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 паслодавца, с друге стране.

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

(3) Граматички изрази употријебљени у Колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола.

Члан 4.

(1) Запослени има право на мјесечну плату.

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

(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) 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 допринос је нето плата радника.

(5) Увећања плате на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада, урачуната су у износ плате из става 1. овог члана и не могу се посебно исказивати.

(6) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања се увећава, до навршених 25 година 0,3%, а након навршених 25 година свака наредна година 0,5%.

(7) Цијена рада је основ за обрачун плата, а одређују је заједнички учесници Колективног уговора, односно иста се утврђује у складу са Законом о раду.

(8) Потписници овог уговора су сагласни да цијена рада у Општинској управи Општине Рудо за 2024. износи 130,00 КМ.

(9) Цијена рада ће се утврђивати једном годишње од стране потписника Колективног уговора.

Члан 6.

(1) Коefицијенти за обрачун основне плате запослених утврђују се на основу категорије радног мјеста, звања и платних група, по сљедећем:

А) општински службеници

Р Б	Назив радног мјеста	Категорија радног мјеста	Звање	Плат. група	Коefицијент за обрачун плате
1	Секретар скупштине	прва	нема	седма	24,24
2	Начелник одјељења	прва	нема	седма	24,24
3	Шеф одсјека	друга	нема	шеста	17,99-18,90
4	Инспектор и комунални полицајац	четврта	нема	шеста	17,83
5	Самостални стручни сарадник	пета	Прво звање	шеста	17,37
			Друго звање		16,92
			Треће звање		-
6	Виши стручни сарадник	шеста	Прво звање	пета	15,07-15,54
			Друго звање		-
			Треће звање		-
7	Стручни сарадник	седма	Прво звање	трећа	12,49-12,79
			Друго звање		-
			Треће звање		-

Б) намјештеници

Р Б	Радно мјесто	Платна група	Коefицијент за обрачун плате
1.	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године	трећа	12,02
2.	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године	друга	11,00
3.	Послови на којима се захтјева стручност неквалификованог радника	прва	10,35

Члан 7.

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

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

Члан 8.

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% и
- 3) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком-15%.

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

IV-ОСТАЛА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 9.

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,

3) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију- у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за посљедњи мјесец прије одласка у пензију,

4) накнаду за 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 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 кориштење годишњег одмора- у износу од 900,00КМ,

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 кориштење сопственог возила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца- у висини 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 10.

Запослени има право на накнаду трошкова презова из члана 9. тачка 2. Колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од мјеста рада преко 3 km, а највише до 50 km.

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.

V-ПЛАЋЕНО И НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 11.

Запослени има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у следећим 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 задовољења 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 стручног испита-један радни дан.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од 5 радних дана у току календарске године.

Запослени, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

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.

Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

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 12.

Послодавац може запосленом, на његов писмени захтјев, одобрити неплаћено одсуство у следећим случајевима:

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

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.

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

VI-ПОМОЋ И НАГРАДЕ ЗАПОСЛЕНИМ

Члан 13.

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 Рудо у претходној години,
- 2) смрти члана уже породице- у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи Рудо 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 Рудо у претходној години,
- 4) дуготрајне болести (малигна обољења, мождани и срчани удар, тежи оперативни захвати, који захтјевају дужи опоравак) или дуже неспособности за рад услед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије)- у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи Рудо 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 Рудо у претходној години,
- 6) рођења дјетета –у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи Рудо у претходној години и
- 7) новчану накнаду за посебне резултате рада- у висини до једне просјечне бруто плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјеливања награде.

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

Новчана накнада за посебне резултате рада може се исплатити истом запосленом једном или више пута у току године (за више мјесеци), с тим да укупно исплаћен годишњи износ не прелази износ из става 1 т. 7. овог члана.Одлука ће бити објављена на огласној табли организационе јединице запосленог.

Члан 14.

Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварени стаж код послодавца у трајању од:

- 1) 10 година радног стажа- у висини 50% просјечне бруто плате запослених исплаћене у Општинској управи Рудо у претходној години,
- 2) 20 година радног стажа- у висини једне просјечне бруто плате запослених исплаћене у Општинској управи Рудо у претходној години и
- 3) 30 година радног стажа- у висини двије просјечне бруто плате запослених исплаћене у Општинској управи Рудо у претходној години.

Члан 15.

Уколико из било којих разлога не исплати потраживања запосленог из овог колективног уговора, послодавац је обавезан да их води у својим пословним

књигама као обавезу и исплати запосленом у наредној буџетској години по обезбјеђењу средстава.

VII-ПРАВА У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 16.

У случају престанка радног односа запосленог 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 двадесет година 45 дана,
- 3) радни стаж од двадесет до тридесет година 75 дана,
- 4) радни стаж дужи од тридесет година 90 дана.

Члан 17.

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.

Висина отпремнине зависи од дужине рада запосленог код послодавца и износи:

- 1) за рад од двије до десет године- 35% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
- 2) за рад од десет до двадесет година- 40% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
- 3) за рад од двадесет до тридесет година- 45% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
- 4) за рад дужи од тридесет година- 50% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

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

Приликом утврђивања програма рјешавања вишка запослених послодавац је дужан да са синдикатом разради критеријуме за утврђивање вишка запослених у складу са законом.

Члан 18.

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

Члан 19.

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

Члан 20.

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

VIII-УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 21.

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

- 1) да покреће иницијативу, подноси захтјеве и приједлоге и 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 опредјели и
- 3) да синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

Члан 22.

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 плате на основну плату предсједнику синдиката у висини од 10% ако синдикат има до 100 чланова.

IX-ШТРАЈК

Члан 23.

Запослени у овој дјелатности имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и другим прописима који регулишу ову област.

Синдикат у штрајку поступа у складу са правилима синдиката у штрајку, које је донио надлежни орган Савеза синдиката Републике Српске.

X-ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 24.

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

Послодавац је дужан да свим радницима донесе рјешење о одређивању плате, у складу са овим колективним уговором, у року од 30 дана од дана његовог потписивања.

Члан 25.

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

Поступак за измјену и допуну овог колективног уговора може покренути свака уговорна страна.

Члан 26.

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

Члан 27.

Ступањем на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор Општинске управе Рудо („Службени гласник општине Рудо“ број: 13/17, 9/18, 7/20, 4/22 и 17/22).

Члан 28.

Овај колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику општине Рудо“, а примјењиваће се од 01.01.2024.године.

Број: 02-12-1/24

Број:3/24

Датум: 21.02.2024.год.

Датум: 21.02.2024.год.

Начелник општине Рудо Драгољуб Богдановић,с.р

Синдикална организација радника органа управе Рудо,
Предеједник
Слађана Пушоњић,с.р.

С А Д Р Ж А Ј:

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

1. Колективни уговор Општинске управе Рудо

1/1