



# СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ ВЛАСЕНИЦА

Општина Власеница  
Светосавска 14, 75440 Власеница  
Телефон: 056/734-710 Факс: 056/734-830  
Интернет: [www.opstina-vlasenica.org](http://www.opstina-vlasenica.org)  
E-mail: [vlservis@teol.net](mailto:vlservis@teol.net)

13. ЈУН 2017.године  
Власеница

БРОЈ 8

На основу члана 82. став 3. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике српске“, број 97/16) и члана 101. Статута општине Власеница („Службени гласник општине Власеница“ број 8/14 и 12/14), начелник општине Власеница доноси:

## О Д Л У К У о оснивању Привредног савјета општине Власеница

### I

Овом одлуком оснива се Привредни савјет општине Власеница (у даљем тексту: *Привредни Савјет*).

### II

Привредни савјет је мјешовито тијело, састављено од представника јавног сектора (општинска управа и друге надлежне институције на локалном нивоу) и приватног сектора (власници локалних микро, малих и средњих предузећа и представници инвеститора) чији је циљ активно учешће свих актера у јавно-приватном дијалогу, развоју заједнице у цјелини и креирању повољног пословног окружења.

### III

Основне активности Привредног савјета су:

- редовно међусобно информисање јавног и приватног сектора,
- разматрање значајних развојних питања и питања унапређења пословног окружења и конкурентности,
- предлагање мјера за развој заједнице, унапређење општинске пословне климе и конкурентности,
- расправљање о мјерама и иницијативама привредног сектора, који се тичу виших нивоа власти,
- разматрање иницијатива за партнерске пројекте и њихова имплементација.

### IV

Привредни савјет чине:

- 1) представници Општинске управе,

- 2) представници других јавних служби које дјелују на локалном нивоу,
- 3) представници приватног сектора.

### V

Привредни савјет састоји се од 12 (дванаест) чланова и то: 5 (пет) представника јавног сектора и 7 (седам) представника приватног сектора.

### VI

За чланове Привредног савјета именују се:

1. Начелник општине Власеница Мирослав Краљевић - предсједник;
2. Представник Одјељења за просторно уређење и стамбено-комуналне послове - Невена Ступар, секретар;
3. Представник Одјељења за привреду, друштвене дјелатности и инспекцијске послове - Мирза Сарачевић, члан;
4. Представник СШЦ „Милорад Влачић“ - Горан Ђурић, члан;
5. Представник Јединице за управљање развојем - Жељко Дамљановић, члан;
6. Представник сектора металне индустрије - Владан Настић, члан;
7. Представник сектора дрвне индустрије - Будимир Комленовић, члан;
8. Представник сектора дрвне индустрије - Божо Милић, члан;
9. Представник сектора трговине и услуга - Александар Ђурић, члан;
10. Представник сектора трговине и услуга - Радомир Жепинић, члан;
11. Представник сектора туризма и угоститељства - Видомир Обрадовић, члан;
12. Представник сектора енергетике - Срђан Бошковић, члан.

### VII

Послове секретара Привредног савјета обављаће Невена Ступар, представник Одјељења за просторно уређење и стамбено-комуналне послове.

### VIII

Привредни савјет ће у току године одржати најмање четири сједнице, на којима ће се

разматрати сва питања од значаја за економски развој и унапређење конкурентности општине Власеница.

IX

Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о оснивању Привредног савјета општине Власеница, број: 02/1-014-62-1/14 од 14.11.2014. године.

X

Ова Одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику општине Власеница“.

Број:02/1-014-190/17

Датум: 25.05.2017. год.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ  
Мирослав Краљевић,с.р.

Број: 02/1-014-199/17

Датум, 29.05.2017. године

На основу члана 82. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“ број: 97/16), члана 101. Статута општине Власеница („Службени гласник општине Власеница“ број: 8/14 и 12/14) и члана 8. и 21. Правилника о рјешавању стамбених потреба породица погинулих бораца, ратних војних инвалида, цивилних жртава рата, инвалида рада, избјеглих и расељених лица, лица из социјалних категорија и других лица („Службени гласник општине Власеница“ број: 11/14), Начелник општине Власеница, д о н о с и:

### О Д Л У К У

**о расписивању конкурса  
за стамбено збрињавање породица погинулих  
бораца и ратних војних инвалида**

I

Овом одлуком се расписује конкурс за додјелу двије стамбене јединице, за потребе ППБ и РВИ и то:

1. Једнособан стан површине 40,74 м2, стан број 16 и
2. Једнособан стан површине 38,38 м2, стан број 17 у стамбеној згради С-24.ул.Романијска 12(надоградња).

II

На основу ове Одлуке, Стамбена комисија именована Рјешењем Начелника општине број: 02/1-014-19/17, од 30.12.2016. године ће расписати конкурс у складу са одредбама Правилника о рјешавању стамбених потреба породица погинулих

бораца, ратних војних инвалида, цивилних жртава рата, инвалида рада, избјеглих и расељених лица, лица из социјалних категорија и других лица („Службени гласник општине Власеница“ број: 11/14).

III

Конкурс ће се објавити на огласној табли општине Власеница.

IV

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења и биће објављена у „Службеном гласнику општине Власеница“

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ  
Мирослав Краљевић,с.р.

Број: 02/1-014-188/17

Датум: 25.05.2017.

На основу члана 82. став 3. Закона о локалној самоуправи Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16) и члана 101. Статута општине Власеница („Службени гласник општине Власеница“, број 8/14 и 12/14) Начелник општине Власеница д о н о с и:

### РЈЕШЕЊЕ

**о именовању тима за формирање наставно -  
научне базе за студенте и наставнике  
Пољопривредног факултета студијског  
програма Шумарство испред општине  
Власеница**

I

Испред општине Власеница у тим за формирање наставно-научне базе за студенте и наставнике Пољопривредног факултета студијског програма Шумарство у општини Власеница именују се:

1. Мирослав Краљевић
2. Раде Малишевић
3. Дејан Јањуш

II

Задатак тима из тачке I овог Рјешења су да заједно са тимом именованим испред Пољопривредног факултета обиђу терен и одреде адекватну локацију за формирање наставно – научне базе са објектом и свим условима неопходним за извођење практичне наставе.

III

По завршењу послова чланови тима дужни су да сачине записник са приједлогом локације и објекта.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ  
Мирослав Краљевић,с.р.

На основу члана 48. став 4. Закон о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16) и члана 69. став 1. алинеја 8. Статута општине Власеница („Службени гласник општине Власеница“, број: 8/14 и 12/14), Начелник општине Власеница доноси

**П Р А В И Л Н И К**  
**допунама Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста Општинске управе општине Власеница**

Члан 1.

У Правилнику о организацији и систематизацији радних мјеста Општинске управе општине Власеница („Службени гласник општине Власеница“, број: 6/15, 12/15, 4/16, 8/16, 10/16, 12/16, 13/16, 1/17, 2/17, 4/17 и 7/17) у даљем тексту: Правилник, у члану 30. иза наслова:

а) ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ОПШТУ УПРАВУ, у тачки 16) Телефониста-портир иза колоне : „Потребно стручно знање“ додаје се колона: „радно искуство: 6 мјесеци у струци“

. Члан 2.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику општине Власеница“

Број: 02/1-014-191 /17

Датум: 26.05.2017. године

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ  
Мирослав Краљевић, с.р.

На основу члана 38. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске (Сл.Гл.РС број20/17) ,Начелник општине Власеница и Синдикална организација општинске управе општине Власеница ,закључили су :

**ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ ВЛАСЕНИЦА**

**I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

- (1) Колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе општине

Власеница (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности градских, односно 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 цијеловит 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 послодавца (у даљем тексту: послодавац), 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 и Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске.
- (3) Граматички изрази употријебљени у Колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумијевају оба пола.

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

**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.  
**Начин обрачуна и исплата плате зависе од радног мјеста запосленог и платне групе.**

- (2) 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 и коефицијента утврђеног према платној групи.
- (3) Увећања основне плате на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада, урачуната су у износ основне плате из става 2. овог члана и не могу се посебно исказивати.
- (4) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се на начин утврђен прописима који уређују плате запослених у републичким органима управе и то 3% до двадесет пет година радног стажа, а за радни стаж дужи од двадесет пет година 5%.
- (5) Цијена рада је основ за обрачун плата, а одређују је заједнички учесници Колективног уговора, односно иста се утврђује у складу са Законом о раду.
- (6) Учесници у закључивању колективног уговора код послодавца у органима јединице локалне самоуправе могу да утврде већу цијену рада од цијене рада која се утврђује у складу са ставом 5. овог члана, с тим да висина цијене рада не може бити мања од 100,00 КМ ни већа од 135,00 КМ.

#### Члан 6.

- (1) Коефицијенти за обрачун плата запослених утврђују се у распонима и разврставају у платне групе у зависности од потребног стручног знања, сложености послова, самосталности у раду и степену одговорности:
- (2) Послови се разврставају у платне групе и категорије са сљедећим коефицијентима за обрачун плате:
- 1) прва платна група – послови на којима се захтијева стручност не квалификованог радника..... 4,00
- 2) друга платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године..... 4,30-5,00
- 3) трећа платна група – седма категорија, послови на којима се захтијева стручност

која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године.....5,10-6,50

4) четврта платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања.....6,60-7,50

5) пета платна група - шеста категорија, послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова, или еквивалент.....7,60-8,50

6) шеста платна група, послови на извршилачким радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент.....8,60-13,00

друга категорија : Шеф одсјека  
трећа категорија:Стручни савјетник  
четврта категорија: Интерни ревизор,Инспектор,Комунални полицајац  
пета категорија: Самостални стручни сарадник

7) седма платна група, прва категорија: Секретар скупштине, Начелник одјељења, Шеф кабинета Начелника општине, послови на руководећим радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова, или еквивалент.....13,10-19,00

- (3) За обрачун плате запослених у кабинету градоначелника, односно 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 ECTS бодова, или еквивалент.
- (4) Уколико запослени из става 3. овог члана немају стручност седме платне групе, за обрачун плате примјењује се коефицијент платне групе у зависности од захтијеваног степена стручне спреме.
- (5) Изузетно из става 2. тачка 7) овог члана, коефицијенти за обрачун плата запослених на руководећим радним мјестима и запослених из става 3. овог члана у
- (6) неразвијеним и изразито неразвијеним јединицама локалне самоуправе могу се утврдити у складу са коефицијентима утврђеним за шесту платну групу.
- (7) Колективним уговором код послодавца, односно општим актом одређују се коефицијенти за свако радно мјесто у градској, односно 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 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. 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 шест мјесеци.

#### Члан 9.

- (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% и
  - 3) 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 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 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 најниже плате у Републици Српској,
7. Трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дуже од три часа дневно – у висини од 0,75% просјечне нето 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 до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

#### 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.

### IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

#### Члан 12.

- (1) Запослени који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута. Распоред коришћења овог одмора утврђује послодавац.
- (2) Запослени који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати 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 сати 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 ст. 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме.

#### Члан 13.

- (1) Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно.
- (2) Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 сата непрекидно којем се додаје најмање осам сати одмора из става 1. овог члана према унапријед одређеном распореду.

## 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:
  - 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, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота - за два радна дана.
- (3) Годишњи одмор увећан по основима из става 2. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана, осим запосленом из члана 80. став 3. Закона о раду.

## Члан 15.

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

## Члан 16.

- (1) Годишњи одмор, по правилу, користи се без прекида.
- (2) Годишњи одмор може се, изузетно, користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама органа јединице локалне самоуправе.
- (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 17.

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

## Члан 18.

- (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 заводоложавања 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.
- (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.
  - (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 19.

- (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 инвалидног осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

## V ПОМОЋ ЗАПОСЛЕНИМ И ЈУБИЛАРНЕ НАГРАДЕ

## Члан 20.

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

1. смрти запосленог – у висини три последње просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,
2. смрти члана уже породице – у висини двије последње просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,
3. тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) – у висини двије последње просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,
4. дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) - у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,
5. изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три последње просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,
6. рођења дјетета – у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години и
7. новчану накнаду за посебне резултате рада - у висини до једне просјечне плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјелјивања награде.

(2) 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.

(3) Новчана накнада за посебне резултате рада може се исплатити истом запосленом само једном годишње за један мјесец, а одлука ће бити објављена на огласној табли организационе јединице запосленог.

(4) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварени стаж код послодавца, у трајању од:

- 1) 20 година радног стажа - у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години и
- 2) 30 година радног стажа- у висини двије просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години.

#### Члан 21.

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

## VI ПРАВА У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 22.

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 23.

(1) Ако је запосленом престао радни однос усљед 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 и износи:

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

(3) Висина отпремнине из става 2. овог члана се не може утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних 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 24.

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

## Члан 25.

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.

## VII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

## Члан 26.

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

## Члан 27.

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 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 определијели и

3) да синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

## Члан 28.

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 или повјеренику синдиката код послодавца у висини од:

- 10% ако синдикат има до 100 чланова.

## Члан 29.

- 1) Синдикалног представника, ради 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.

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.

- 2) Право из става 1. овог члана траје за вријеме обављања функције и годину дана након истека функције.
- 3) Синдикални представници у смислу овог члана су и функционери синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су код послодавца.

## Члан 30.

- (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 запосленима 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 сата мјесечно у току радног времена за састанке и два сата 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 врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

## Члан 31.

Послодавац је дужан да обезбиједи обрачун и уплату синдикалне чланарине уставом износа чланарине из плата запослених - чланова синдиката приликом сваке исплате плате, а према одлуци надлежног органа синдиката, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу запосленога.

## Члан 32.

- (1) Запослени у овој дјелатности 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 Савеза синдиката Републике Српске.



## VIII БЕЗБЈЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

## Члан 33.

- (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 34.

- (1) Запослени код послодавца имају право да изабере једног или више представника за заштиту и здравље на раду.
- (2) Код послодавца код којег је организован синдикат, послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представници репрезентативног синдиката.
- (3) Код послодавца који запошљава педесет или више запослених образују се Одбор за заштиту и здравље на раду, а уколико запошљава више од 250 запослених Централни одбор за заштиту и здравље на раду.

## Члан 35.

- (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) обезбједи потребне административно-техничке услове и стручну помоћу раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова,
  - 4) упозна га са: налазима и приједлозима или предузетим мјерама инспекције рада, извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и 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, извештајем 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

- (3) за заштиту и здравље на раду у изради акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини.
- (4) Послодавац је обавезан да, прије коначног усвајања акта о процјени ризика, размотри све примједбе, приједлоге 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.
- (5) Послодавац је дужан да представника запослених информиса најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.
- (6) 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.

## IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 36.

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.

## Члан 37.

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

## Члан 38.

- (1) Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период од три године.
- (2) Сваки од учесника у потписивњу овог Колективног уговора може отказати овај уговор на начин прописан Законом о раду.

## Члан 40.

До одређивања цијене рада из члана 5. став 5. Колективног уговора примјењиваће се Одлука о утврђивању цијене рада („Службени гласник Републике Српске“, број 32/14) и Споразум о утврђивању цијене рада („Службени гласник Републике Српске“, број 33/14).

## Члан 41.

Овај Колективни уговор објавиће се у Службеном Гласнику Општине Власеница .

## Члан 42.

- (1) Овај колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу његови учесници.
- (2) Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за запослене у

- општинској управи општине Власеница број 02/1-014-179/16 (Број синдикалне организације 26/2016) од 25.08.2016.године.
- (3) Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Општине Власеница“.

Број:60/2017	Број: 02/1-014-217/17
Датум:09.06.2017.	Датум:12.06.2017.

ПРЕДСЈЕДНИК СИНДИКАЛНЕ  
ОРГАНИЗАЦИЈЕ  
Славиша Паунић,с.р.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ  
ВЛАСЕНИЦА  
Мирослав Краљевић,с.р.

## САДРЖАЈ

### НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ ВЛАСЕНИЦА

1. Одлука о оснивању Привредног савјета општине Власеница.....1
2. Одлука о расписивању конкурса за стамбено збрињавање породица погинулих бораца и ратних војних инвалида.....2
- 3.Рјешење о именовању тима за формирање наставно - научне базе за студенте и наставнике Пољопривредног факултета студијског програма Шумарство испред општине Власеница.....2
- 4.Правилник о допунама Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста Општинске управе општине Власеница.....3
5. Појединачни колективни уговор за запослене у Општинској управи општине Власеница.....3