** СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК**

**ОПШТИНЕ ШИПОВО**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Број 15/2017  Година XIX | 13.9.2017.године  Шипово | Гласник издаје Скупштина општине Шипово.  Гласник излази по потреби. |

На основу члана 240. став (4) Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/16), Синдикална организација Општинске управе Општине Шипово и Начелник Општине Шипово, закључили су:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ ШИПОВО

Члан 1.

(1) Колективним уговором за запослене у Општинској управи Општине Шипово (у даљем тексту: 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 и Посебним колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске (у даљем тексту: Посебни колективни уговор), плата запослених, коефицијенти за обрачун плате запослених, друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услове за рад синдиката, право на штрајк, те друга питања од значаја за уређивање односа између запослених, с једне стране, и Општине Шипово као послодавца, 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 и Посебним колективним уговором.

Члан 2.

(1) Права, обавезе и одговорности из радног односа морају бити усклађени са прописима из члана 1. став1. 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, оцјењивање службеника и напредовање у служби, заштита права запослених регулисани су законима члана1. став1. и нису предмет овог Колективног уговора.

Члан 3.

(1) За обављени рад запослени у Општинској управи Општине Шипово (у даљем тексту: Општинска управа) има право на плату, као и накнаде у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Колективним уговором.

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

Члан 4.

(1) Запослени имају 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, најкасније до 15-ог у мјесецу, а средства за бруто плате обезбјеђују се у буџету Општине.

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 прописиме 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 износи 0,3% до навршенуих 25 година, односно 0,5% преко навршених 25 година.

Члан 6.

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

(2) У зависности од планираних средстава у буџету, учесници Колективног уговора ће посебним споразумом утврдити цијену рада за сваку буџетску годину, с тим да висина цијене рада не може бити мања од 100,00 КМ ни већа од 135,00 КМ.

Члан 7.

(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, према радним мјестима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста Општинске управе Општине Шипово, разврставају у платне групеса сљедећим коефицијентима за обрачун плате:

1) **Прва платна група**-послови на којима се захтијева стручност неквалификованог радника, **4,00**

2) **Друга платна група**-послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године, **4,50**

3) **Трећа платна група**- послови на којима се захтијева стручност која се стиче

средњим образовањем у трајању од четири године, **6,00**

4) Четврта платна група- послови на којима се захтијева стручност која се стиче

специјализацијом на основу стручности средњег образовања, **7,00**

5) Пета платна група- послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем, или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова, или еквивалент, **од 8,00 до 8,50**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Платна група | Назив радног мјеста | Категорија и звање  службеника | Коефи-  цијент |
| Прва |  |  |  |
| 1. | Хигијеничар | Намјештеник | 4,00 |
| Друга |  |  |  |
| 1. | Телефониста-портир | Намјештеник | 4,50 |
| Трећа |  |  |  |
| 1. | Стручни сарадник за финансијске послове бор.-инвалидске заштите | Седма категорија  Прво звање | 6,00 |
| 2. | Стручни сарадник за канцеларијско пословање и архиву | Седма категорија  Прво звање | 6,00 |
| 3. | Стручни сарадник-матичар | Седма категорија  Прво звање | 6,00 |
| 4. | Стручни сарадник за комуналне послове и обнову | Седма категорија  Прво звање | 6,00 |
| 5. | Возач | Намјештеник | 6,00 |
| Четврта |  |  |  |
| 1. | Стручни сарадник за књиговодство Општинске управе | Седма категорија  Прво звање | 7,00 |
| Пета |  |  |  |
| 1. | Виши стручни сарадник за грађевинарство | Шеста категорија  Прво звање | 8,50 |
| 2. | Виши стручни сарадник за плаћања, благајне и лична примања | Шеста категорија  Друго звање | 8,00 |
| Шеста |  |  |  |
| 1. | Секретар | Прва категорија | 13,00 |
| 2. | Начелник Одјељења за буџет, финансије и привреду | Прва категорија | 13,00 |
| 3. | Начелник Одјељења за општу управу | Прва категорија | 13,00 |
| 4. | Шеф Одсјека за урбанизам и стамбено-комуналне послове | Друга категорија | 11,50 |
| 5. | Шеф Одсјека за јавне набавке, нормативне послове и ЦЗ | Друга категорија | 11,50 |
| 6. | Шеф Одсјека за послове инспекције и комуналне полиције | Друга категорија | 11,50 |
| 7. | Шеф Одсјека за привреду | Друга категорија | 11,50 |
| 8. | Комунални полицајац | Четврта категор | 9,80 |
| 9. | Тржишни инспектор | Четврта категор. | 9,80 |
| 10. | Урбанистичко-грађевински инспектор | Четврта категор. | 9,80 |
| 11. | Инспектор за храну и здравствени инспектор | Четврта категор. | 9,80 |
| 12. | ССС за општу управу и персоналне послове | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 13. | ССС за борачко-инвалидску заштиту | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 14. | ССС за грађанска стања и управљање системом квалитета | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 15. | ССС за припрему, праћење и контролу извршења буџета | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 16. | ССС за главну књигу трезора | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 17. | ССС за пољопривреду, шумарство и водопривреду | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 18. | ССС за управљање пројектима, друштвене дјел., екологију и туризам | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 19. | ССС за просторно уређење | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 20. | ССС за правне послове | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 21. | ССС за надзор над изградњом и вођење јединственог просторно-информационог система | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 22. | ССС за правне послове и јавне набавке | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 23. | ССС за цивилну заштиту и МЗ | Пета категорија  Прво звање | 9,50 |
| 24. | ССС за праћење локалних општинских прихода, унос фактура и добављача | Пета категорија  Друго звање | 9,00 |
| 25. | ССС за хидротехничку инфраструктуру | Пета категорија  Треће звање | 8,60 |
| 26. | ССС за административне послове Скупштине | Пета категорија  Треће звање | 8,60 |
| 27. | ССС за административне послове Начелника | Пета категорија  Треће звање | 8,60 |
| 28. | Администратор информационог система | Пета категорија  Треће звање | 8,60 |

Члан 8.

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 Колективног уговора.

Члан 9.

(1) Запослени који по налогу руководиоца раде дуже од 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 10.

(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) запосленима који остварују право на пензију,у трајању од три мјесеца прије

стицања тог права-15%.

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

Члан 11.

(1) Послодавац запосленима не терет материјалних трошкова исплаћује:

1) Дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и иностранству у висини коју одреди Влада РС посебним актом,

2) Накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и одласка са 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 од 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% основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спречености за рад ускладу 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 оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременеог рада дужег од три чеса дневно, у висисни од 0,75% просјечне нето плате у РС 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 од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

9) Средства на име трошкова накнаде за прво полагање стручног испита за рад у управи,или другог испита неопходног за рад у Општинској управи.

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 одређује послодавац.

(2) Запослени који ради дуже од четири сата , а краће од шест сати дневно, има параво на одмор у току рада у трајању од 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 15 минута.

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

Члан 13.

(1) Запослени има парво 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 14.

(1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање четири 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 на 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 седам година живота- за два радна дана.

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

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

Члан 15.

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 16.

(1) Годишњи одмор се користи, по правилу, без прекида

(2) Годишњи одмор може се, изузетно, користити у дијеловима, с тим да се први дио користи у трајању од најмање двије радне седмице у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Годишњи одмор се користи у складу са могућностима и потребама Општине, али ће се приликом распоређивања годишњег одмора узети у обзир жеља и потребе запосленог.

Члан 17.

(1) 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 егзистанција запосленог и његове

породице-три радна дана,

6) смрти члана шире породице-два радна дана,

7) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба-два радна дана,

8) добровољног давања крви-два радна дана приликом сваког давања,

9) пресељења у други стан-два радна дана,

10) полагања 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 одсусутво дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, али не више од15 дана.

(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама потребно је

приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћеноодсусутво.

(6) Чланом уже породице, у смислу овог колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна, усвојена), пасторчад,дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање,мајка, очух и маћеха, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и члановиуже породице супружника.

Члан 18.

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

1) стручног или научног усавршавања у иностранству,

2) његе тешко обољелог члана породице,

3) у другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случају 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 19.

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

1) смрти запосленог-у висини три последње просјечне плате запослених исплаћене у

општинској управи у претходној години,

2) смрти члана уже породице-у висини двије посљедње просјечне плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,

3) тешке инвалидности запосленог категорисане од стране надлежног органа-у висини

двије посљедње просјечне плате запослених исплаћене у 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 општинској управи у претходној години,

5) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом

обављања службене дужности-у висини три просјечне плате запослених исплаћене

у општинској управи у претходној години,

6) рођења дјетета-у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у општинској

управи у претходној години,

7) новчану накнаду за посебне резултате рада-у висини до једне просјечне плате

запослених исплаћене у општинској управи у претходној години.

(2) 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

општинској управи у претходној години и

2) 30 година радног стажа-у висини двије просјечне плате запослених исплаћене у

општинској управи у претходној години.

Члан 20.

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 обезбеђењу средстава.

Члан 21.

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

1) радни стаж од двије до десет година-30 дана,

2) радни стаж од десет до 20 године-45 дана,

3) радни стаж од 20 до 30 година-75 дана и

4) радни стаж дужи од 30 година-90 дана.

Члан 22.

(1) Ако је запосленом престао радни однос усљед промјене у организацији, односнозбог 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 20 година-40% просјечне мјесечне 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 плате запосленог исплаћене у

посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину

рада,

4) за рад дужи од 30 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 23.

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

(2) 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 радно-правног статуса.

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

Члан 24.

Потписници овог колективног уговора су сагласни да се одредбе Посебног колективног уговора, које се односе на услове за рад синдиката, у потпуности примјењују.

Члан 25.

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

(2) Синдикат у штрајку поступа у складу и са правилима синдиката у штрајку које је донио надлежни орган Савеза синдиката Републике Српске.

Члан 26.

Потписници овог колективног уговора су сагласни да се одредбе Посебног колективног уговора, које се односе на безбједност и заштиту здравља на раду, у потпуности примјењују.

Члан 27.

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 28.

Одредбе Посебног колективног уговора непосредно ће се примјењивати у општинској управи по свим питањима која на другачији начин нису регулисана овим колективним уговором.

Члан 29.

(1) Учесници овог колективног уговора су сагласни да се исти закључи на период од три године.

(2) Уговорне стране могу споразумно измјенити овај колективни уговор на начин и у поступку у којем је закључен.

(3) Сваки од учесника у потписивању овог колективног уговора може га отказати на начин прописан Законом о раду.

Члан 30.

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

(2) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за запослене у Административној служби Општине Шипово („Службени гласник Општине Шипово“, број 10/13, 9/14, 2/15, 5/15 и 10/15).

Члан 31.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Општине Шипово“.

|  |  |
| --- | --- |
| ОПШТИНА ШИПОВО  НАЧЕЛНИК Милан Ковач,с.р.  Број: 01-12-15/17  Датум: 13.09.2017. године | СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ  ПРЕДСЈЕДНИК  Гордана Качар,с.р.  Број: 12/17  Датум: 13.09.2017. године |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С А Д Р Ж А Ј

АКТА НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ И СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ ШИПОВО Страна

1.Колективни уговор за запослене у Општинској управи Општине Шипово................1