



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ ШИПОВО

Број 3/26 Година XXVI	06.02.2026. 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, 66/18, 91/21, 119/21, 112/23 и 39/24), 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 платама запослених у органима јединица локалне самоуправе и Законом о раду и Законом о заштити на раду, 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 (у даљем тексту: послодавац), с друге стране.

(2) Одредбама овог колективног уговора утврђују се повољнија права и услови рада од права и услова који су утврђени законом, као и права која нису утврђена законом, осим ако то законом нијер изричито забрањено.

(3) Граматички изрази употијебљени у овом колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола.

Члан 2.

(1) Права, обавезе и одговорности из радног односа морају бити усклађени са прописима из члана 1 став (1) овог 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 члана 1 став (1) овог Колективног уговора и нису његов предмет.

Члан 3.

(1) Основна плата запослених увећава се :

- 1) по основу рада ноћу 35%,
- 2) за рад на дане републичких и вјерских празника и друге дане у које за које је законом, односно актом Владе републике Српске одређено да се не ради за 50%.
- 3) по основу рада на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада-од 5% до 30%
- 4) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком-15%
- 5) запосленима који остварују право на пензију,у трајању од три мјесеца прије стицања тог права-15%
- 6) по основу повећања обима посла-15%.

(2) Основи увећања плате из става (1) овог члана међусобно се не искључују.

Члан 4.

(1) Послодавац запосленима исплаћује:

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

2) 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,

3) Накнаду за повећане трошкове боравка за сваки дан рада на терену-10% од утврђене цијене рада,

4) Трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно, у висини од 0,85% просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог, уколико код послодавца није организована исхрана запослених,

5) Регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини нето износа једне најниже плате у Републици Српској,

6) Отпремнину приликом одласка у пензију-у висини три просјечне нето плате запосленог, обрачунате за посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, или у висини три просјечне нето плате исплаћене код послодавца, уколико је то за запосленог повољније,

(2) Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова може исплатити једнократну накнаду на име обиљежавања вјерских празника у износу од 300,00КМ.

Члан 5.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла, уколико је мјесто становања запосленог удаљено од радног мјеста преко три, а највише до 50км-у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају.

(2) Запослени чије је мјесто становања од радног мјеста удаљено преко 50км остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази удаљеност од 50км.

(3) Изузетно од става (1) овог члана, без обзира на удаљеност, право на накнаду трошкова превоза има запослени са инвалидитетом са најмање 40% инвалидности, лице са најмање 70% тјелесног оштећења и запослени корисник права на рад са половином пуног радног времена.

Члан 6.

(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, у складу са распоредом коришћења овог одмора који утврђује 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) до става (3) овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 7.

(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.

(3) Ако је неопходно да запослени ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбиједи одмор из става (2) овог члана у току наредне радне седмице.

Члан 8.

(1) Запослени који има најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

(2) У годишњи одмор се не урачунавају субота, недјеља, дани празника и други дани за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради.

(3) Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком у складу са прописима у области заштите на раду, има право на годишњи одмор најмање у трајању од 30 радних дана.

(4) Годишњи одмор из става (1) и (3) овог члана увећава се:

1) по основу радног стажа за по један радни дан за сваке четири навршене године радног стажа,

2) запосленом са најмање 40% инвалидности, или најмање 70% тјелесног оштећења-за три радна дана,

3) родитељу, усвојиоцу, стараоцу или хранитељу дјетета млађег од 7 година-за три радна дана,

4) родитељу, усвојиоцу, стараоцу или хранитељу дјетета којем је потребна појачана родитељска нега и старање и родитељу са сметњама у развоју-за три радна дана,

5) добровољном даваоцу органа, ткива или ћелија-за три радна дана.

(5) Годишњи одмор увећан по основама из става (4) овог члана не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана, изузев за запослене који раде на радним мјестима са повећаним ризиком из става (3) овог члана.

Члан 9.

(1) Годишњи одмор се користи по правилу користи у цијелости.

(2) Годишњи одмор се може користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама органа јединице локалне самоуправе као и потребама запосленог, с тим што први дио годишњег одмора мора трајати најмање двије радне седмице и у правилу се користи у

години у којој је стечен, док годишњи одмор из претходне године запослени у цијелости мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Заспослени који није почео кориштење годишњег одмора у календарској години у којој је стечен због привремене спријечености за рад у складу са прописима из области здравственог осигурања, коришћења породилског одсуства, одсуства ради њега члана уже породице, има право да тај годишњи одмор искористи до 30. јуна наредне календарске године.

(4) Ако је запослени за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености настави са коришћењем годишњег одмора.

Члан 10.

(1) Запослени има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у случају:

- 1) склапања брака –пет радних дана,
- 2) рођења или усвојења дјетета-пет радних дана,
- 3) теже болести члана уже породице-пет радних дана,
- 4) смрти члана уже породице-пет радних дана,
- 5) смрти члана шире породице-два радна дана,
- б) отклањања штете у домаћинству запосленог изазване елементарном непогодом или вишом силом-пет радних дана,
- 7) задовољавања вјерских и традицијских потреба-два радна дана,
- 8) добровољног давања крви-два радна дана приликом сваког давања,
- 9) селидбе-два радна дана,
- 10) полагања стручног испита или другог испита-један радни дан.

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

(3) Плаћено одсуство из става (1) овог члана не може бити дуже од петнаест радних дана у току календарске године, осим у случају смрти члана породице и добровољног давања крви.

(4) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство и у другим оправданим случајевима.

(5) Уз захтјев за кориштење плаћеног одсуства по свим основама, потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(6) У смислу овог колективног уговора, чланом уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна, усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, отац, мајка, очух, маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре ако живе у заједничком домаћинству, а чланом шире породице сматрају се дјед, баба, браћа и сестре који не живе у заједничком домаћинству и чланови уже породице брачног или ванбрачног супружника.

(7) Послодавац, на образложен захтјев запосленог са потребним доказима, одобрава плаћено одсуство у случају присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима, учешћа на спортско-рекреативним сусретима или такмичењима на домаћем, регионалном и међународном нивоу.

Члан 11.

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

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

(2) Неплаћено одсуство из става (1) овог члана може трајати до три мјесеца у току једне календарске године, 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.

Члан 12.

(1) Запослени има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања са рада у случајевима и висини утврђеној Законом о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе и Законом о раду.

(2) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, празника и других дана за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате коју је запослени остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду.

(3) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 100% плате коју би запослени остварио да је био на раду у случају:

- 1) болест или компликација у вези са одржавањем трудноће која је утврђена налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства, код којег је жена регистрована у складу са прописом којим је уређена област здравствене заштите, или налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства из здравствене установе секундарног или терцијарног нивоа у Републици Српској,
- 2) малигна болест и њега дјетета обољелог од малигне болести,
- 3) добровољно давање органа, ткива и ћелија.

(4) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 90% плате коју би запослени остварио да је био на раду, у случају:

- 1) спровођење прописане мјере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразе у његовој околини, у складу са прописима којима је уређена област заштите становништва од заразних болести,
- 2) у случају њега обољелог члана уже породице и то за дијете млађе од 18 година живота, дјетета код којег је утврђено теже оштећење здравственог стања усљед оштећења можданих структура, или другог тежег погоршања здравственог стања, као и дјеце обољелих од ријетких болести,
- 3) привремене спријечености за рад због лијечења болести и њихових компликација за које се у складу са прописима из области здравственог осигурања обезбјеђује здравствена заштита из обавезног здравственог осигурања без плаћања партиципације, а који нису обухваћени ставом (3) овог члана.

(5) У осталим случајевима запослени има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у висини од 85% плате коју би запослени остварио да је био на раду.

(6) Накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад по основима из става (3), (4) и (5) овог члана, сноси послодавац у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање.

Члан 13.

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

- 1) смрти запосленог-у висини три последње просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 2) смрти члана уже породице-у висини двије последње просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 3) теже инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа)-у висини двије последње просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 4) теже или дуготрјне болести запосленог или теже повреде запосленог-у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 5) набавке ортопедских помагала запосленом, до једне просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 6) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом, обављања службене дужности-у висини три просјечне бруто плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 7) рођења дјетета-у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,

(2) Дуготрајном болести из става (1) тачка 4) овог члана сматра се болест због које је запослени био привремено спријечен за рад три, или више мјесеци непрекидно.

(3) Уколико више чланова породице испуњава услове за остваривање права из става (1) тачка 2) и тачка 7) овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

Члан 14

(1) Запослени има право на јубиларну награду за остварени стаж код послодавца, у трајању од:

- 1) 10 година радног стажа-у висини најниже плате у Републици Српској утврђене за ту годину,
- 2) 20 година радног стажа-у висини једне просјечне бруто плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години и
- 3) 30 година радног стажа-у висини двије просјечне бруто плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години.

Члан 15.

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 16.

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 дуже од десет до двадесет година-45 дана,
- 3) радни стаж дуже од двадесет до тридесет година-75 дана и
- 4) радни стаж дужи од тридесет година-90 дана.

Члан 17.

(1) У случају престанка радног односа због укидања или реорганизације органа јединице локалне самоуправе, или укидања радног мјеста, ако запослени не буде распоређен на друго радно мјесто по истеку рока за распоређивање, има право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине из става (1) овог члана зависи од дужине рада запосленог код послодавца 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 годину рада,
- 2) за рад дужи 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 дужи од двадесет до тридесет година-45% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња 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 посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

(3) Висина отпремнине из става (1) 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) Послодавац је дужан да уз учешће репрезентативног синдиката у програму рјешавања вишка запослених утврди критеријуме за одређивање вишка запослених у складу са законом.

Члан 18.

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

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

Члан 19.

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,
- 3) да представника синдиката обавијести и омогући учешће на састанцима на којима одлучује о правима и обавезама запослених,
- 4) да се омогући увид и приступ свим информацијама и актима од значаја за остваривање права запослених.

Члан 20.

Послодавац обезбјеђује синдикатусљедеће услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге и
- 2) новчану накнаду на основну плату предсједнику или повјеренику репрезентативне синдикалне организације код послодавца у висини од 10%.

Члан 21.

Послодавац може обезбиједити средства за финансирање учешћа запослених на синдикалним скуповима и конференцијама као спортско-рекреативним сусретима у складу са финансијским могућностима.

Члан 22.

(1) Синдикалног представника, ради његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са законом, колективним уговором 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, нити због синдикалног дјеловања покренути против њега дисциплински поступак, нити га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

(3) Право из става (1) и (2) овог члана траје за вријеме обављања функције и годину дана након истека функције.

(4) Синдикални представници у смислу овог члана су и функционери синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су код послодавца.

Члан 23.

(1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовања с посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања не 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 је дозвољено да истичу обавјештење синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна запосленима.

(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 запосленом достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.

(7) Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 24.

Послодавац је дужан да обезбиједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запослених-чланова синдиката приликом сваке

исплате плате, а према одлуци надлежног органа синдиката, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу запосленог.

Члан 25.

(1) Запослени има право на безбједност и заштиту здравља на раду у складу са прописима којима се уређује област безбједности и заштите здравља на раду и актом о процјени ризика.

(2) Послодавац је дужан запосленом обезбједити 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.

(3) Послодавац доноси годишњи Програм мјера заштите и здравља запослених и обезбјеђује потребна финансијска средства за њихово провођење.

(4) Годишњи програм из става (3) овог члана се доноси и проводи уз учешће представника репрезентативног синдиката.

(5) Послодавац је обавезан да најмање једном у три године организује и финансира здравствене прегледе за све запослене.

Члан 26.

(1) Послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представници репрезентативног синдиката.

(2) Одбор за заштиту и здравље на раду ће се образовати уколико послодавац запошљава педесет или више запослених.

Члан 27.

(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 помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова.

4) упозна га са: налазима и приједлозима или предузетим мјерама инспекције рада, извјештајима и 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, извјештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и 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, 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 8 дана прије усвајања акта о процјени ризика.

(4) Послодавац је дужан да представника запослених информише 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 писани одговор у року од 15 дана од дана пријема захтјева.

Члан 28.

(1) Запослени у општинској управи имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку 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 29.

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 30.

(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 31.

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

Члан 32.

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

ОПШТИНА ШИПОВО

НАЧЕЛНИК

Милан Ковач, с.р.

Број: 01-12-4/26

Датум: 05.02.2026. године

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА

ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ

ПРЕДСЈЕДНИК

Милан Качар, с.р.

Број: 5/26

Датум: 05.02.2025. године

С А Д Р Ж А Ј :

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