

**РЕПУБЛИКА СРПСКА
ОПШТИНА БРАТУНАЦ
СКУПШТИНА ОПШТИНЕ БРАТУНАЦ**



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ БРАТУНАЦ

**ГОДИНА: XXXIII
БРОЈ: 1/2026
БРАТУНАЦ, 23.02.2026. године
ИЗДАЈЕ: ОДСЈЕК ЗА СКУПШТИНСКЕ ПОСЛОВЕ**

С А Д Р Ж А Ј

АКТИ НАЧЕЛНИКА

1. ОДЛУКА О ПРОШИРЕЊУ БРОЈА КОРИСНИКА СТИПЕНДИЈЕ ИЗ СРЕДСТАВА БУЏЕТА ОПШТИНЕ БРАТУНАЦ ЗА АКАДЕМСКУ 2025/2026
2. ОДЛУКА О УТВРЂИВАЊУ ЈЕДИНСТВЕНЕ ЦИЈЕНЕ РАДА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ БРАТУНАЦ ЗА 2026. ГОДИНУ
3. ОДЛУКА О ВИСИНИ ПРОСЈЕЧНЕ НЕТО ПЛАТЕ ИСПЛАЋЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ БРАТУНАЦ ЗА 2025. ГОДИНУ
4. ЗАКЉУЧАК БРОЈ: 02-020-62/26 ОД 17.02.2026. ГОДИНЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О ПЛАТАМА И НАКНАДАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈУ „ДОМ КУЛТУРЕ“ БРАТУНАЦ БРОЈ: 04-2/26 ОД 09.02.2026. ГОДИНЕ
5. ПРАВИЛНИК О ПЛАТАМА И НАКНАДАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈУ „ДОМ КУЛТУРЕ“ БРАТУНАЦ БРОЈ: 04-2/26 ОД 09.02.2026. ГОДИНЕ
6. ЗАКЉУЧАК БРОЈ: 02-020-66/26 ОД 17.02.2026. ГОДИНЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О РАДУ, ПЛАТАМА И НАКНАДАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈУ „ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА“ БРАТУНАЦ БРОЈ: 09/26 ОД 10.02.2026. ГОДИНЕ
7. ПРАВИЛНИК О РАДУ, ПЛАТАМА И НАКНАДАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈУ „ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА“ БРАТУНАЦ БРОЈ: 09/26 ОД 10.02.2026. ГОДИНЕ
8. ЗАКЉУЧАК БРОЈ: 02-020-56-26 ОД 11.02.2026. ГОДИНЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЗА ПРЕДШКОЛСКО ВАСПИТАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ „РАДОСТ“ БРАТУНАЦ БРОЈ: 22/2026 ОД 10.02.2026. ГОДИНЕ
9. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЗА ПРЕДШКОЛСКО ВАСПИТАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ „РАДОСТ“ БРАТУНАЦ БРОЈ: 22/2026 ОД 10.02.2026. ГОДИНЕ
10. ЗАКЉУЧАК БРОЈ: 02-020-54/26 ОД 10.02.2026. ГОДИНЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ИЗМЈЕНЕ И ДОПУНЕ ПРАВИЛНИКА О ПЛАТАМА И НАКНАДАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈУ „ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД“ БРАТУНАЦ БРОЈ: 05-014.4-1/26 ОД 06.02.2026. ГОДИНЕ
11. ИЗМЈЕНЕ И ДОПУНЕ ПРАВИЛНИКА О ПЛАТАМА И НАКНАДАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈУ „ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД“ БРАТУНАЦ БР. 05-014.4-1/26 ОД 06.02.2026. ГОДИНЕ
12. ЗАКЉУЧАК БРОЈ: 02-020-54-1/26 ОД 10.02.2026. ГОДИНЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ОДЛУКУ О УТВРЂИВАЊУ ЦИЈЕНЕ РАДА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ „ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД“ БРАТУНАЦ БРОЈ: 05-014.9-7/26 ОД 06.02.2026. ГОДИНЕ
13. ОДЛУКА О УТВРЂИВАЊУ ЦИЈЕНЕ РАДА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ „ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД“ БРАТУНАЦ БРОЈ: 05-014.9-7/26 ОД 06.02.2026. ГОДИНЕ
14. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ БРАТУНАЦ
15. ПЛАН ЗАПОШЉАВАЊА У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ БРАТУНАЦ ЗА 2026. ГОДИНУ



Број:02-020-441/25
Дана, 04.02.2026.год.

На основу члана 82. став 3. Закона о локалној самоуправи („Службени Гласник РС“ бр.97/16) и члана 67. Статута општине Братунац-(«Службени гласник општине Братунац», број: 10/2017), Начелник општине Братунац доноси :

О Д Л У К У
О ПРОШИРЕЊУ БРОЈА КОРИСНИКА СТИПЕНДИЈЕ ИЗ СРЕДСТАВА БУЏЕТА ОПШТИНЕ
БРАТУНАЦ ЗА АКАДЕМСКУ 2025/2026

Члан 1.

Овом Одлуком проширује се број корисника стипендије из средстава буџета општине Братунац за академску 2025/2026 годину у односу на број прописан чланом 3.став 2. Правилника о стипендирању студената из буџета општине Братунац за akademsku 2025/2026 годину бр.02-020-441/25 од 11.12.2025.године и чланом 1. Конкурса за додјелу стипендија студентима у академској 2025/2026 години бр.02-020-441-1/25 од 11.12.2025.године.

Члан 2.

Студенти са коначне листе прва година од редног броја 26 до редног броја 33 (укупно 8) и студенти са коначне листе више године студија од редног броја 91 до редног броја 109 (укупно 18) примаће стипендију у износу од 150 КМ за период од 5 (пет) мјесеци почев од 01.03.2026 до 31.07.2026.године.

Преостали дио средстава предвиђених буџетом општине Братунац 2026.године за студентске стипендије, након објаве коначне листе, преусмјериће се на горе споменуте стипендије/студенте.

Члан 3.

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења,а објавиће се у Службеном Гласнику општине Братунац.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

др Лазар Продановић с.р.



Ул.Светог Саве бр.260 75 420 Братунац, тел.+387(56)41-01-76; факс:+387(56)42-03-72
e-mail:bratopst@teol.net; www.opstinabratunac.com

Број:02-020-47/26
Братунац, 03.02. 2026.год.

На основу члана 4. став (7) и (8) и члана 12. став (1) и (2) Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 62/25), члана 82. Став (3) Закона о локалној самоуправи („Сл.Гласник РС“ бр. 97/16, 36/19, 61/21 и 100/25) и члана 67. Статута општине Братунац („Сл.Гласник општине Братунац“ бр.10/2017), уз претходно прибављено мишљење Синдикалне организације Општинске управе Братунац од 30.01.2026.год. Начелник општине доноси:

О Д Л У К У

О УТВРЂИВАЊУ ЈЕДИНСТВЕНЕ ЦИЈЕНЕ РАДА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ БРАТУНАЦ ЗА 2026.ГОД.

Члан 1.

Овом Одлуком утврђује се јединствена цијена рада као основ за обрачун основне плате запослених у Општинској управи Братунац.

Јединствена цијена рада представља вриједност на основу које се у складу са коефицијентима, утврђеним Одлуком о платним групама и коефицијентима за обрачун основне плате запослених у Општинској управи Братунац бр.02-020-48/26 од 03.02.2026.год., врши обрачун основне плате запослених.

Члан 2.

Јединствена цијена рада из члана 1. ове Одлуке утврђује се у износу од 127,00 КМ.

Члан 3.

Јединствена цијена рада утврђена овом Одлуком примјењиваће се за обрачун плата запослених у Општинској управи Братунац за 2026.год., почев од 01.01.2026.год.

Члан 4.

Средства за примјену ове Одлуке обезбијеђена су у Буџету општине Братунац за 2026.год. на позицији 411100 - расходи за бруто плате у Одјељењу за финансије.

Члан 5.

Прије доношења ове Одлуке прибављено је мишљење Синдикалне организације Општинске управе Братунац од 30.01.2026.год.

Члан 6.

Ова Одлука биће објављена у „Службеном Гласнику општине Братунац“.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

др Лазар Продановић с.р.



Број:02-020-26/26

Братунац, 20.01.2026. године

На основу члана 82. став (3) Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“ бр. 97/16 и 36/19) и члана 67. Статута Општине Братунац („Службени гласник Општине Братунац бр. 10/17), Начелник општине доноси:

О Д Л У К У
О ВИСИНИ ПРОСЈЕЧНЕ НЕТО ПЛАТЕ ИСПЛАЋЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ
БРАТУНАЦ ЗА 2025. годину

Члан 1.

Овом Одлуком утврђује се висина просјечне нето плате исплаћене у Општинској управи Братунац за 2025. годину у износу од 1.460,53 КМ.

Члан 2.

Овако утврђена висина просјечне нето плате биће основица за обрачун нето плата функционера, накнада за рад одборника и чланова Општинске изборне комисије у 2026. години.

Члан 3.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења, а примјењиваће се од 01.01.2026 . године

Члан 4.

Ова Одлука објавиће се у Службеном гласнику општине Братунац.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

др Лазар Продановић с.р.



Број: 02-020-62/26
Братунац, 17.02.2026. годинине

На основу члана 59. став (1) тачка 12) Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“ бр. 97/16 и 36/19) и члана 67. става (1) тачка 13). Статута општине Братунац („Службени гласник општине Братунац“ бр. 10/2017), Начелник општине **д о н о с и:**

З А К Љ У Ч А К

I

Даје се сагласност на Правилник о платама и накнадама запослених у ЈУ „Дом културе Братунац“ Братунац број: 04-2/26 од 09.02.2026. године.

II

Овај Закључак и Правилник о платама и накнадама запослених у ЈУ „Дом културе Братунац“ Братунац број: 04-2/26 од 09.02.2026. године објавиће се у Службеном гласнику општине Братунац.

III

Закључак ступа на снагу даном доношења.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

др Лазар Продановић с.р.

На основу члана 240. Став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 97/16, 66/18, 119/21, 112/23 и 39/24), члана 7. став 1. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“ број: 97/16), члана 11. Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник РС“ број 62/25) и члана 29. став 2., Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе РС („Службени гласник РС“ број 4/26)) и члана 35. Статута ЈУ “Дом културе Братунац” Братунац Управни одбор ЈУ “Дом културе Братунац” Братунац на сједници одржаној дана 09.02.2026. године, д о н о с и

П Р А В И Л Н И К О ПЛАТАМА И НАКНАДАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈУ “ДОМ КУЛТУРЕ БРАТУНАЦ” БРАТУНАЦ

Члан 1.

Овим Правилником утврђује се начин одређивања висине обрачуна исплате плате и других личних примања запослених у ЈУ “Дом културе Братунац” Братунац (у даљем тексту: Дом културе), а у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста.

Члан 2.

- (1) Запослени за обављени рад има право на плату као и накнаду у складу са Законом и Правилником.
- (2) Најнижа плата за запослене је најнижа плата утврђена у складу са Законом о раду.

Члан 3.

- (1) Запослени има право на мјесечну плату.
- (2) Начин обрачуна и исплата плате зависе од радног мјеста запосленог и платне групе.
- (3) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, а средства за бруто плате обезбјеђују се у буџету општине Братунац

Члан 4.

- (1) Плата запослених се састоји од основне плате, увећања плата и накнада прописаних Правилником.
- (2) Плата из става 1. овог члана представља бруто плату.
- (3) У свим елементима који чине плату из става 1. овог члана садржан је порез на доходак и доприноси.
- (4) Плата из става 1. овог члана умањена за порез на доходак и доприносе је нето плата радника.

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) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се:
 - а) до навршених 25 година 0,3%,

б) након навршених 25 година, свака наредна година 0,5%.

(4) Цијена рада је основ за обрачун плата, одређена је Правилником, односно иста се утврђује у складу са Законом о раду.

(5) Цијена рада која се утврђује у складу са ставом 4. овог члана, не може бити мања од 120,00 КМ ни већа од 160,00 КМ.

(6) Цијена рада утврђује се посебном одлуком уз сагласност оснивача

Члан 6.

(1) Најнижа плата се исплаћује за пуно радно вријеме и просјечно остварене резултате радника у складу са актима послодавца.

(2) Најнижа плата исплаћује се раднику само када је износ основне плате радника (коэффициент x цијена рада) обрачунате у складу са овим Правилником испод износа најниже плате утврђене Одлуком Владе Републике Српске.

(3) У износ најниже плате не улазе увећања плате и остала новчана примања.

Члан 7.

(1) Коэффициенти за обрачун плата запослених утврђују се у распонима и разврставају у платне групе у зависности од потребне стручне спреме, сложености послова, самосталности у раду и степену одговорности.

(2) Радна мјеста се разврставају у платне групе, са следећим коэффициентима за обрачун плате:

- 1) прва платна група – радно мјесто неквалификованог радника.....11,21 – 11,50
- 2) друга платна група – радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописано средње образовање у трајању од три године.....11,90 – 12,45
- 3) трећа платна група – радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописано средње образовањем у трајању од четири године.....12,60 – 14,97
- 4) четврта платна група – радно мјесто висококвалификованог радника – ВКВ (V степен стручне спреме).....12,60 – 14,97
- 5) пета платна група – радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописана виша стручна спрема или први циклус студија са остварених најмање 180 ECTS бодова или еквивалент..... 16,70 – 18,00
- 6) шеста платна група – извршилачко радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописан четворогодишњи студиј или први циклус студија са остварених најмање 240 ECTS бодова или еквивалент.....18,50 – 25,50
- 7) седма платна група –руководеће радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописан четворогодишњи студиј са остварених најмање 240 ECTS бодова или еквивалент.....26,00 – 33,00

Члан 8.

Коефицијенти за обрачун плата по систематизованим радним мјестима у Дому културе износе:

Назив радног мјеста	Статус	Платна група	Коефицијент за обрачун плате
Директор	Запосленик	7 (седма)	26,70
Самостални стручни сарадник са послове културе	Запосленик	6 (трећа)	22,80
Референт за филмске представе и друге манифестације	Запосленик	3 (трећа)	13,60
Административни радник	Запосленик	3 (трећа)	13,60
Помоћни радник	Запосленик	2 (друга)	12,45

Члан 9.

- (1) Основна плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се у износу од 80% бруто плате треће, пете или шесте платне групе из члана 7. став 2. Правилника.
- (2) Плата запосленог који нема положен стручни испит за рад у Општинској управи или други одговарајући испит који је по закону дужан приложити, умањује се за 15%

Члан 10.

- (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.
- (3) Прековремени рад као и приправност у Дому културе наређује и одобрава директор Дома културе.

Члан 11.

- (1) Основна плата запослених увећава се:
 - 1) по основу рада ноћу за 35% ,
 - 2) за рад на дане републичких и вјерских празника и других дана 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% и
 - 4) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком за 15% .
- (2) Основи увећања плате из става 1. овог члана међусобно се не искључују.

Члан 13.

- (1) Послодавац може основну плату запосленог увећати по основу, повећаног обима послова, обављања високосложених, најсложенијих или изузетно значајних послова максимално до 20%.
- (2) Запослени има право на повећање основне плате у висини до 20% уколико по налогу послодавца обавља и послове другог упражњеног радног мјеста, до његове попуне а најдуже до једне године.
- (3) На приједлог непосредног руководиоца Послодавац може одредити запосленом увећање основне плате за иззетне резултате у раду, у висини до 15% максимално два пута годишње.

Члан 14.

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) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за посљедњи мјесец прије престанка радног односа или у висини три просјечне нето плате исплаћене код послодавца, уколико је то запосленом повољније
- (3) накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену - 10% од утврђене цијене рада,
- (4) накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад у висини од 85% ,а за вријеме привремене спријечености за рад дуже од 30 дана 70%, од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање.
- (5) регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1,2 износа најниже плате у Републици Српској.
- (6) трошкове једног топлог оброка 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 и
- (7) 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 15.

- (1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла уколико је мјесто становања запосленог удаљено од радног мјеста преко три, а највише до 50 км у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају
- (2) Запослени чије је мјесто становања од радног мјеста удаљено преко 50 км остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 км
- (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 16.

- (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 става 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 17.

- (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 обезбједи одмор из става 2. овог члана у току наредне радне седмице.

Члан 18.

- (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 не урачунавају се субота, недеља, 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 седам година – за три радна дана,
 - 4) родитељу, усвојиоцу, стараоцу или хранитељу дјетета којем је потребна појачана родитељска њега и старање и родитељу дјетета са сметњама у развоју – за три радна дана,
 - 5) добровољном даваоцу органа, ткива или ћелија – за три радна дана.
- (5) Годишњи одмор из става 4. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана изузев за запослене који раде на радним мјестима са повећаним ризиком из става 3. овог члана.

Члан 19.

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

Члан 20.

- (1) Годишњи одмор, се по правилу користи у цјелости.
- (2) Годишњи одмор може се, изузетно, користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама Дома културе.
- (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 узима се у обзир жеља и потребе запосленог.

Члан 21.

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

Члан 22.

(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 или усвиојења дјетета – пет радних дана,
- 4) теже болести члана уже породице - пет радних дана,
- 5) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – пет радних дана,
- 6) смрти члана шире породице - два радна дана,
- 7) ради заводоловања 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 случајевима 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 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 правилника, сматрају се: брачни и ванбрачни партнери, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха, усвојилац, и дјед и баба по мајци и оцу, браћа и сестре ако живе у заједничком домаћинству, а чланом шире породице, сматрају се: дјед, бака, 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, учешће на спортско – рекреативним сусретима и такмичењима на домаћем, регионалном и међународном нивоу.

Члан 23.

(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.

(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.

Члан 24.

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

1) смрти запосленог – у висини три последње просјечне нето плате запослених исплаћене у Дому културе у претходној години,

2) смрти члана уже породице – у висини двије последње просјечне нето плате запослених исплаћене у Дому културе у претходној години,

3) тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије последње просјечне нето плате запослених исплаћене у Дому културе у претходној години,

4) теже или дуготрајне болести запосленог или теже повреде запосленог - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Дому културе у претходној години,

5) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три последње просјечне бруто плате запослених исплаћене у Дому културе у претходној години,

6) рођења дјетета – у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Дому културе 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,

8) набавке ортопедских помагала запосленом до једне просјечне нето плате запослених, исплаћене у Дому културе 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 на остваривање права из става 1. тачка 2. и 6. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

(4) 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 Дома културе.

(5) Запосленом се може одобрити новчана накнада за вјерске или међународне празнике.

Члан 25.

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

1) 10 година радног стажа – у висини износа најниже плате у Републици Српској утврђене за ту годину

2) 20 година радног стажа - у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у Дому културе у претходној години и

3) 30 година радног стажа - у висини двије просјечне плате запослених исплаћене у Дому културе у претходној години.

Члан 26.

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

Члан 27.

У случају престанка радног односа запосленог у Дому културе у складу са одредбама Закона о раду, запослени има право на отказни рок који зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

- 1) радни стаж од 2 до 10 година 30 дана,
- 2) радни стаж од 10 до 20 година 45 дана,
- 3) радни стаж од 20 до 30 година 75 дана,
- 4) радни стаж дужи од 30 година 90 дана.

Члан 28.

(1) 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.

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

- 1) за рад од 2 до 10 година - 35% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
- 2) за рад од 10 до 20 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 20 до 30 година - 45% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада и
- 4) за рад дужи од 30 година - 50% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у последња 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 нето плата исплаћених запосленом у последња три мјесеца прије престанка радног односа.

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

Члан 29.

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

Члан 30.

(1) Послодавац је дужан да све 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 31.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о платама и накнадама запослених у ЈУ „Дом културе“ Братунац од 28.03.2024. године.

Члан 32.

(1) Овај Правилник ступа на снагу након добијања сагласности од стране оснивача и биће објављен на огласној табли Дома културе.

(2) Ступањем на снагу овог Правилника, директор Дома културе ће издати рјешења о платама запослених код којих исте нису у складу са овим Правилником.

Братунац, 09.02.2026.. године

Предсједник Управног одбора

Владан Томић с.р.



Број: 02-020-66/26

Братунац, 17.02.2026. године

На основу члана 59. став (1) тачка 12) Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“ бр. 97/16 и 36/19) и члана 67. става (1) тачка 13). Статута општине Братунац („Службени гласник општине Братунац“ бр. 10/2017), Начелник општине **д о н о с и:**

З А К Љ У Ч А К

I

Даје се сагласност на Правилник о раду, платама и накнадама запослених у Јавној установи „Туристичка организација општине Братунац“ бр. 09/26 од 10.02.2026. године.

II

Овај Закључак и Правилник о раду, платама и накнадама запослених у Јавној установи „Туристичка организација општине Братунац“ бр. 09/26 од 10.02.2026. године објавиће се у Службеном гласнику општине Братунац.

III

Закључак ступа на снагу даном доношења.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

др Лазар Продановић с.р.

ЈАВНА УСТАНОВА
"ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ОПШТИНЕ БРАТУНАЦ"
БРАТУНАЦ

ПРАВИЛНИК
О РАДУ, ПЛАТАМА И НАКНАДАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈУ
"ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ОПШТИНЕ БРАТУНАЦ"
БРАТУНАЦ

БРАТУНАЦ, 10.02.2026. године

На основу чланова 3. став 2, 9, 121, 122, 123, 194 и 264. Закона о раду и Закона о измјенама и допунама закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 1/16, 66/18, 91/21 и 119/21), те Колективног уговора за запослене у општинској управи Општине Братунац, као и члана 38. Статута ЈУ „Туристичка организација општине Братунац“ Братунац, број 02/13 од 19.05.2013. године, Управни одбор ЈУ „Туристичка организација општине Братунац“ Братунац, на сједници одржаној дана 10.02.2026. године, доноси

ПРАВИЛНИК

О РАДУ, ПЛАТАМА И НАКНАДАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈУ "ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ОПШТИНЕ БРАТУНАЦ" БРАТУНАЦ

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником регулише се заснивање радног односа, закључивање Уговора о раду, дужина и распоред радног времена, плате и друге надокнаде из радног односа, периоди исплате плата и накнада, престанак Уговора о раду, стручно усавршавање и оспособљавање за рад, збрињавање вишка радника, одсуствовање са рада и одмори, дисциплинска одговорност, дисциплински органи и дисциплински поступак, удаљавање радника са рада, одговорност за штету и надокнаде штете, заштита права радника, привремени и повремени послови, услови рада синдиката, штрајк и друга питања везана за рад и радне односе у ЈУ "Туристичка организација општине Братунац" Братунац (у даљем тексту ТООБ Братунац).

Члан 2.

Овим правилником не могу се утврдити мања права радника од оних која су утврђена Законом. На права, обавезе и одговорности, плате и друга примања, те друга питања из радног односа и по основу рада радника ТООБ Братунац, примјењују се закони и подзаконски акти којима се регулише област туризма и Закон о раду.

II. РАДНИ ОДНОС

Члан 3.

Радник у смислу Закона и овог Правилника је физичко лице које је запослено у ТООБ Братунац на основу Уговора о раду.

Радни однос у ТООБ, заснивају радници ради обављања послова регистроване дјелатности ЈУ, у складу са општим и посебним условима (стручна спрема, стручни испит, посебна специјалистичка знања, радно искуство, психофизичке способности и други услови).

Радник из става 1. овог члана који лично обавља послове и задатке, остварује права из радног односа и по основу рада у складу са Законом и овим Правилником.

Као посебан услов за заснивање радног односа не могу се утврђивати године живота, пол, националност, вјероисповјест и политичка опредељеност.

Члан 4.

Послодавац у смислу Закона и овог Правилника је ТООБ Братунац, код којег је радник у радном односу на основу Уговора о раду.

Радник лично обавља послове и задатке утврђене Уговором о раду, и по том основу послодавац му исплаћује плату и извршава друге обавезе из радног односа у складу са овим Правилником и Уговором о раду.

Члан 5.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор, уз сагласност Управног одбора. Лице се прима у радни однос у ТООБ Братунац на основу Уговора о раду.

Члан 6.

Услови за пријем радника, начин закључивања уговора о раду и остало што се регулише пријемом радника, примјењиваће се одговарајуће одредбе Закона о раду и посебног колективног уговора о раду које регулише област туризма.

III. УГОВОР О РАДУ

Члан 7.

Радни однос у ТООБ Братунац, заснива се закључивањем Уговора о раду између радника и послодавца.

Уговор о раду између послодавца и радника закључује се у писменој форми.

Члан 8.

Уговор о раду садржи податке:

- О називу и сједишту послодавца
- Податке радника (име и презиме, пребивалиште односно боравиште)
- Трајање Уговора о раду
- Вријеме и мјесто отпочињања рада, односно ступања на рад
- Послове и задатке на које се ангажује радник
- Опис послова и задатака
- Дужини и распореду радног времена
- Плати, додацима наплату и накнадама из радног односа које припадају раднику
- отказу и отказним роковима и поступку престанка радног односа и друга питања утврђена Законом, подзаконским актима и овим Правилником

Члан 9.

Приликом закључивања Уговора о раду послодавац не може од радника тражити податке који нису у непосредној вези са пословима и задацима, односно природом активности које радник треба да обавља по заснивању радног односа.

Члан 10.

Послодавац може уговорити, у складу са Правилником о унутрашњој организацији, пробни рад у трајању до шест мјесеци.

У случају када је уговорен пробни рад отказни рок износи најмање седам дана

Члан 11.

Директор ТООБ Братунац, донијеће одлуку о престанку радног односа за радника који на пробном раду не задовољи.

Члан 12.

Уговор о раду може се закључити на одређено вријеме за обављање ванредних или привремених послова или послова чије се обим привремено повећао, а који нису трајнијег карактера, као и ради замјене на одређени период одсутног радника, док траје потреба обављања тих послова, односно до повратка одсутног радника, а не дужије од двије године.

Пријем у радни однос на одређено вријеме врши се у складу са одредбама Закона и овог Правилника, на начин као и пријем на неодређено вријеме.

Члан 13.

Уговор о раду може се закључити и за обављање послова са непуним радним временом.

Радник који је закључио Уговор о раду са непуним радним временом, може закључити више таквих уговора како би на тај начин остварио пуно радно вријеме.

Радник који ради са непуним радним временом остварује сва права из радног односа као и радник са пуним радним временом, осим права које зависи од дужине радног времена (плата, накнада и слично), у складу са овим Правилником и Уговором о раду.

IV. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 14.

Послодавац осигурава такве услове и мјере, личне и колективне заштите на раду, којима се штити физичко и психофизичко здравље, те лична и колективна сигурност свих радника, у складу са Законом о раду и важећим прописима о заштити на раду.

Члан 15.

Радник има право и дужност да се прије распоређивања на радно мјесто упозна са прописаним мјерама заштите на раду у вези са послом који треба да обавља, као и са организовањем и провођењем заштите на раду.

V. РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 16.

Радно вријеме запосленика у ТООБ траје 40 сати седмично, у правилу у петодневној радној седмици, од понедељка до петка, а уколико послови захтјевају, радно вријеме од 40 сати се распоређује у двије смјене и на шестодневну радну седмицу, од понедељка до суботе а директор утврђује почетак и завршетак радног времена.

Члан 17.

Изузетно, ако се у ТООБ Братунац, за одређени период повећа обим послова или када до одређеног рока треба извршити наложен посао или задатак који није могуће извршити у редовном радном времену или случају више силе, радници могу радити дуже од пуног радног времена (прековремени рад), које може да траје најдуже два сата дневно, односно 10 сати седмично, у трајању до три седмице непрекидног рада или до десет седмица у току календарске године.

Одлуку о прековременом раду радника из става 1. овог члана доноси директор, и она је обавезујућа за радника.

Директор доноси одлуку о прерасподјели радног времена, с тим да просјечно радно вријеме не може бити дуже од 52 сата седмично а на сезонским пословима најдуже до 60 сати седмично (у складу са Законом о раду РС).

Такво радно вријеме не сматра се прековременим радом.

VI. ПЛАТЕ И НАКНАДЕ РАДНИКА

Члан 18.

Плате радника, накнаде и остала лична примања исплаћују се радницима из средстава која се обезбјеђују за финансирање рада ТООБ Братунац, у складу са овим Правилником а у складу са Посебним колективним уговором за запослене у општинској управи Братунац.

Члан 19.

Подаци о платама радника ТООБ Братунац, у складу са одредбама Уговора о раду и овог Правилника су јавни, а појединачне исплате плата нису јавне.

Члан 20.

Основна плата је најнижи износ који се раднику мора исплатити за рад на пословима припадајуће групе послова за пуно радно вријеме и нормалне резултате рада, рачунајући и за периоде у којима не ради због оправданих случајева предвиђених Законом, правилницима ТООБ Братунац и овим Правилником.

Основна плата за пуно радно вријеме утврђује се тако што се цијена рада, као израз вриједности за најједноставнији рад помножи са одговарајућим коефицијентом који је утврђен овим Правилником.

Разврставање послова по сложености врши се према јединственој номенклатури занимања, с тим да се послови по сложености међусобно не мијешају.

Члан 21.

Раднику ТООБ Братунац основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се:

- до навршених 25 година 0,3 %
- након навршених 25 година, свака наредна година 0,5 %

Члан 22.

Цијена рада је основ за обрачун плата, а усклађена је са Колективним уговором за запослене у општинској управи Братунац, тако да не може бити мања од 110 КМ ни већа од 145 КМ.

Члан 23.

Коефицијенти за обрачун бруто плата запослених у ТООБ Братунац утврђују се утврђују се у распонима и разврставају у платне групе у зависности од потребног знања, сложености послова, самосталности у раду и степену одговорности.

Послови се разврставају у платне групе, категорије и зваења са сљедећим коефицијентима за обрачун плате:

- 1) прва платна група – радно мјесто неквалификованог радника 11,21–11,50
- 2) друга платна група – радно мјесто за које је као услов прописано средње образовање у трајању од три године 11,90–12,45
- 3) трећа платна група – радно мјесто за које је као услов прописано средње образовање у трајању од четири године 12,60–14,97
- 4) четврта платна група – радно мјесто висококвалификованог радника – ВКВ (V степен стручне спреме) 12,60–14,97
- 5) шеста платна група – радна мјеста са вишом стручном спремом или први циклус студија (најмање 180 ECTS) 16,70–18,00
- 6) седма платна група – извршилачка радна мјеста са четворогодишњим студијем или 240 ECTS 18,50–25,50

7) осма платна група – руководећа радна мјеста са четворогодишњим студијем или 240 ECTS
..... 26,00–33,00

Члан 24.

Послови радника ТООБ Братунац, су распоређени по групама у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста са утврђеним основним коефицијентима како слиједи:

* Директор	26.70
* Стручни сарадник за маркетинг туризма	13.60

Висина плате се утврђује множењем основног коефицијента са утврђеном цијеном рада и тако добијени износ се увећава за минули рад.

Члан 25.

Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, а средства за бруто плате и накнаде обезбјеђују се у буџету општине Братунац, а у оквиру потрошачке јединице ЈУ "Туристичка организација општине Братунац".

Члан 26.

Основна плата запослених увећава се:

- 1) по основу рада ноћу за 35%,
- 2) за рад на дане републичких и вјерских празника и других дана 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 за 15%.

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

Члан 27.

За прековремени рад, радници ТООБ Братунац имају праву на еквивалентан компензујући рад, и то за сваки прековремени сат рада имају право на један сат компензујећег радног времена.

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

Члан 28.

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 за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла, по налогу послодавца – у висини од 20% од 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 оброка 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 у висини 1,2 износа најниже плате у Републици Српској.
- 6) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију – у висини три просјечне нето плате запосленог, обрачунате за последња три мјесеца прије престанка радног односа или у висини три просјечне нето плате исплаћене код послодавца, уколико је то запосленом повољније.

Члан 28.

Запослени или његова породица имају право на помоћ у случају:

- смрти запосленог, у висини три последње просјечне плате (након опорезивања) исплаћене у ТООБ Братунац у претходној години
- смрти члана уже породице – у висини двије последње просјечне палте (након опорезивања) запослених исплаћених у ТООБ Братунац у претходној години
- тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) у висини једне последње просјечне палте (након опорезивања) запослених исплаћених у ТООБ Братунац у претходној години
- дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) – у висини једне последње просјечне палте (након опорезивања) запослених исплаћених у ТООБ Братунац у претходној години
- изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три последње просјечне плате (након опорезивања) исплаћене у ТООБ Братунац у претходној години
- рођења дјетета - у висини једне последње просјечне палте (након опорезивања) запослених исплаћених у ТООБ Братунац у претходној години

Члан 29.

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

- 10 година радног стажа - у висини једне најниже плате у Републици Српској утврђене за ту годину

- 20 година радног стажа - у висини једне последње просјечне палте (након опорезивања) запослених исплаћених у ТООБ Братунац у претходној години

- 30 година радног стажа - у висини двије последње просјечне палте (након опорезивања) запослених исплаћених у ТООБ Братунац у претходној години

VII. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 30.

Радник који ради у пуном радном времену, има право на одмор у току радног дана у трајању од најмање 30 минута. Распоред коришћења овог одмора утврђује послодавац.

Члан 31.

Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно.

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.

Члан 32.

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.

Годишњи одмор из става 1. овог члана се увећава на основу :

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 седам година – за три радна дана,

4) родитељу, усвојиоцу, стараоцу или хранитељу дјетета којем је потребна појачана родитељска нега и старање и родитељу дјетета 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 тридесет радних дана, изузев за запослене који раде на радним мјестима са

повећаним ризиком из става 3. овог члана.

Члан 33.

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

Члан 34.

Годишњи одмор се по правилу користи без прекида у континуитету.

Ако запослени користи годишњи одмор у дијеловима, први део користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а други део у току наредне календарске године најкасније до 30. јуна.

Приликом распоређивања годишњег одмора узете се у обзир жеље и потребе послодавца и запосленог.

Члан 35.

Запослени има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у следећим случајевима:

- склапање брака – 5 радних дана
- смрти члана уже породице – 5 радних дана
- рођења дјетета – 5 радних дана
- теже болести члана уже породице – 5 радних дана
- елементарне непогоде у којој је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – 5 радних дана
- смрти члана шире породице – 2 радна дана
- ради задовољавања вјерских и традицијских потреба – 2 радна дана
- добровољног давања крви – 2 радна дана приликом сваког давања
- пресељења у други стан – 2 радна дана
- полагања стручног испита – 1 радни дан

Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства из свих основа из овог члана, потребно је доставити доказ о постојању случаја за који се тражи одсуство

Чланом уже породице из овог члана 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 36.

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

- стручног или научног усавршавања у иностранству
- њега тешко обољелог члана породице
- у другим оправданим случајевима, на захтјев радника

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

VIII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 37.

Радни однос радника у ТООБ Братунац престаје у случају:

- смрти радника
- споразимом послодавца и радника
- отказом уговора од стране послодавца или радника
- када радник стекне услове за пензију
- са даном доношења правоснажног рјешења о потпуном губитку радне способности радника
- истеком рока важења уговора о раду на одређено вријеме
- ако је радник осуђен на безусловну казну затвора дуже од три мјесеца
- на основу одлуке надлежног суда која има за последицу престанак радног односа радника
- са даном престанка рада послодавца, односно са даном почетка примјене привремене мјере забране рада послодавцу изречене од стране надлежног суда на период дужи од три мјесеца
- када је уз претходно проведен поступак утврђен законом изречена дисциплинска мјера отпуста са посла због тешке повреде радне дужности на дан доставе коначног рјешења о изреченој мјери
- у другим случајевима прописаним Законом

Члан 38.

Запослени има право на отказни рок који зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

- радни стаж од двије до десет година – 30 дана
- радни стаж од 10 – 20 година – 45 дана
- радни стаж 20-30 године – 75 дана
- радни стаж дужи од 30 година – 90 дана

Члан 39.

Ако је запосленом престао радни однос услед промјене у организацији, односно због смањења обима посла или укидања радног мјеста, запослени има право на отпремнину на терет послодавца.

Висина отпремнине зависи од стажаведеног код послодавца и износи:

- за рад 2-10 година – 35 % просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада
- за рад 10-20 година – 40 % просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада
- за рад 20-30 година – 45 % просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада
- За рад преко 30 година – 50 % просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада

IX. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

Члан 40.

Ступањем на посао у ТООБ Братунац радник преузима обавезу да савјесно, уредно и благовремено обаља послове који му буду повјерени у складу са овим Правилником, важећим законским и другим прописима и општим актима ТООБ Братунац.

За повреде радне дужности, радник одговара дисциплински у складу са Законом.

X. ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 41.

Радник који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа, може захтијевати од послодавца остваривање тог права.

Подношење захтјева из става 1. овог члана, не спријечава радника да тражи заштиту повријеђеног права пред надлежним судом.

Радник може поднијети тужбу, пред надлежним судом, због повреде права из радног односа у року од једне године од дана доставе одлуке којом је повријеђено његово право, односно од дана сазнања за повреду права из радног односа.

XI. ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ ПОСЛОВИ

Члан 42.

Привремени и повремени послови у ТООБ Братунац, могу се обављати под условом:

- да привремени и повремени послови не представљају послове за које се закључује Уговор о раду на одређено или на неодређено вријеме, са непуним или пуним радним временом
- да је обављање тих послова неопходно за несметан рад ТООБ Братунац и
- да не трају дуже од 60 дана у току календарске године

Лицу које обавља привремене и повремене послове осигурава се одмор у току рада под истим условима као и за запосленике у радном односу и друга права, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 42.

За обављање привремених и повремених послова закључује се Уговор о обављању привремених и повремених послова у писменој форми.

Уговор из Става 1. овог члана садржи врсту, начин, рок извршења и износ накнаде за извршени посао.

XII. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 43.

Измјене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку утврђеном као и за његово доношење.

Члан 44.

Тумачење одредби овог Правилника даје Управни одбор ТООБ Братунац.

За све што није споменуто у овом Правилнику директно се примјењују одредбе одговарајућих Закона, подзаконских аката, Правилника и Колективних уговора.

Члан 45.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду, платама и накнадама запослених број 17/24 - УО од 06.12.2024. године.

Члан 46.

Овај Правилник усваја Управни одбор ТООБ Братунац, а ступа на снагу даном давања сагласности оснивача.

У Братунцу: 10.02.2026. године

Број: 09/26

ПРЕДСЈЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА
ЈУ "ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ОПШТИНЕ БРАТУНАЦ"

М.П.

Јована Јовановић с.р



Број: 02-020-56-26

Братунац, 11.02.2026. године

На основу члана 59. став (1) тачка 12) Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“ бр. 97/16 и 36/19) и члана 67. става (1) тачка 13). Статута општине Братунац („Службени гласник општине Братунац“ бр. 10/2017), Начелник општине **д о н о с и:**

З А К Љ У Ч А К

I

Даје се сагласност на Колективни уговор за запослене у ЈУ за предшколско васпитање и образовање „Радост“ Братунац број: 22/2026 од 10.02.2026. године.

II

Овај Закључак и Колективни уговор за запослене у ЈУ за предшколско васпитање и образовање „Радост“ Братунац број: 22/2026 од 10.02.2026 . године објавиће се у „Службеном гласнику општине Братунац“.

III

Овај Закључак ступа на снагу даном доношења.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

др Лазар Продановић с.р.

На основу члана 240. став 3. Закона о раду Републике Српске («Службени гласник Републике Српске» број 1/16,66/18,91/21-Одлука уставног суда РС, 119/21и 112/23), Закона о предшколском васпитању(Службени гласник Републике Српске број 79/15, 63/20 и 64/22), Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске(«Службени гласник Републике Српске» број 82/22 од 26.08.2022.), предсједник Синдикалне организације ЈУ за предшколско васпитање и образовање "Радост" Братунац Славица Антонијевић и директор ЈУ за предшколско васпитање и образовање "Радост" Братунац Иван Томић, закључују дана 10.2.2026.године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЗА ПРЕДШКОЛСКО ВАСПИТАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ "РАДОСТ"БРАТУНАЦ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1)Колективни уговор за запослене у Јавној Установи за предшколско васпитање и образовање "Радост" Братунац (у даљем тексту:Колективни уговор) уређује права, обавезе и одговорности радника и Установе која проистичу из рада и по основу рада, међусобни односи радника и Установе, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, Законом о предшколском васпитању и образовању, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе РС, поступак колективног преговарања, састав и начин рада тијела овлашћених за мирно рјешавање радних спорова између радника и Установе, међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца.

(2)Одредбама овог Колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена Законом о раду, Законом о предшколском васпитању и образовању, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе РС.

(3)Послодавцем, у смислу овог Колективног уговора, сматра се Јавна Установа за предшколско васпитање и образовање "Радост" Братунац (у даљем тексту: Установа) који раднику на основу Уговора о раду, даје запослење.

(4)Синдикатом у смислу овог Колективног уговора сматра се Синдикална организација Јавне Установе за предшколско васпитање и образовање "Радост" Братунац (у даљем тексту: Синдикат).

Члан 2.

Овај Колективни уговор односи се на све запослене у Јавној Установи за предшколско васпитање и образовање "Радост" Братунац.

II ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 3.

Услови за закључивање уговора о раду, пробни рад, рад радника у другом мјесту, рад радника у посебним случајевима, допунско оспособљавање, стручно образовање, обављање послова ван просторија Установе, рад приправника – регулисани су Законом о раду, Законом о предшколском васпитању и образовању и Општим колективним уговором.

III РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 4.

- (1)Редовно радно вријеме распоређује се у петодневној радној седмици.
- (2)Распоред радног времена, дневни и седмични одмор прецизирају се Правилником о раду и Правилником о радном времену васпитача, стручних сарадника и медицинских техничара у предшколској установи.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 5.

- (1)Годишњи одмор утврђен Законом о раду, увећава се по један дан за сваке четири навршене године радног стажа.
- (2) Годишњи одмор увећава се:
 - 1) самохраном родитељу, стараоцу и усвојоцу са малољетном дјецом до седам година – два дана,
 - 2) родитељу, стараоцу и усвојоцу хендикепираног дјетета – три дана;
 - 3)инвалиду рада и ратном војном инвалиду – два дана
- (3) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради и вријеме привремене неспособности за рад.
- (4) Раднице које раде на пословима наставе и које за вријеме колективног годишњег одмора користе породилско одсуство годишњи одмор за текућу календарску годину користе по закључивању породилског одсуства.
- (5) Радници који у току наставног процеса испуне услове за старосну пензију годишњи одмор користе прије испуњења услова за одлазак у пензију.
- (6)Годишњи одмор може се увећати :
 - васпитно-образовном раднику - седам дана
 - стручном сараднику – пет дана
 - васпитно-образовном раднику који проводи програме предшколског васпитања и образовања ради подршке дјеци са сметњама у психофизичком развоју – девет дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 6.

(1)Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет дана у календарској години у следећим случајевима:

- 1)приликом склапања брака – пет радних дана
- 2)приликом смрти члана уже породице – пет радних дана,
- 3)приликом смрти члана ши ре породице – два радна дана,
- 4)у случају теже болести члана уже породице – три радна дана,
- 5)у случају теже болести члана шире породице – два радна дана,
- 6)приликом рођења дјетета – три радна дана,
- 7)приликом вјенчања дјетета – два радна дана,
- 8)добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања крви
- 9)ради задовољавања вјерских и традиционалних потреба – два радна дана
- 10)пресељења у други стан – два радна дана,
- 11)елементарне несреће којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана,
- 12)у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца и на властити захтјев у складу са образовним програмом,

13)за полагање стручног испита- један радни дан и

14)синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима за вријеме док исти трају.

(2)Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана уже породице.

(3)Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа. х дана у току календарске године у оправданим случајевима, а не дуже од 15 радних 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, маћеха и усвојилац, а дјед и баба по оцу и мајци, браћа и сестре се сматрају чланом уже породице само ако живе у заједничком домаћинству.

Чланом шире породице у смислу овог Колективног уговора сматрају се: брат, сестра, дјед, баба и чланови уже породице брачног друга.

3. Неплаћено одсуство

Члан 7.

(1)Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана, ради:

1)обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву;

2)припремања и полагања испита на факултету или другој образовној организацији као и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца;

3)посјете члану породице који живи у иностранству;

4)стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца;

5)његе тешко обољелог члана породице и

6)у другим оправданим случајевима о чему одлучује директор.

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

V ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Заштита на раду

Члан 8.

(1)Установа је дужна да обезбједи адекватне услове рада у складу са педагошким стандардима и све потребне услове заштите на раду којим се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада.

(2)Трошкове мјера заштите на раду сноси Установа

(3)Установа је у обавези да све раднике осигура код осигуравајућег друштва (колективно осигурање) од посљедица повреде на раду или у вези са радом.

(4)Начин и поступак остваривања адекватних услова рада и заштите на раду ближе се уређују Правилником о раду, правилницима које доносе надлежна министарства и Законом о заштити на раду.

Члан 9.

Посебна заштита малолјетника, жена и материнства, болесних и инвалидних лица регулисани су Законом о раду.

VI ПЛАТЕ И НАКНАДА

1. Основна плата

Члан 10.

(1) Основна плата обрачунава се мјесечно за пуно радно вријеме према радном мјесту и одговарајућој платној групи и платној подгрупи односно коефицијенту.

(2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада као израза вриједности за најједноставнији рад и коефицијента утврђеног према платној групи и платној подгрупи.

(3) Плата радника увећава по основу стажа осигурања: до навршених 25 година 0,3% , а свака наредна година 0,5%

(4) Раднику који ради краће од пуног радног времена, основна плата се утврђује сразмјерно радном времену које је провео на раду.

Члан 11.

(1) Цијена рада као израз вриједности за најједноставнији рад и основ за обрачун плате запослених у Установи износи **127,00 КМ** .

(2) Цијена рада је основ за обрачун плата, а одређују је заједнички учесници колективног уговора, односно иста се уређује у складу са законом о раду.

Члан 12.

(1) Основна плата приправника износи 80% плате радног мјеста на које је распоређен.

(2) Радник који нема прописану стручну спрему (неверификовани радник), а привремено обавља послове због недостатка кадра са прописаном спремом, прима плату 30% мању од верификованог радника истог степена стручне спреме.

Члан 13.

У случају када је износ основне плате радника Установе за пуно радно вријеме обрачунат у складу са овим Колективним уговором испод износа најниже плате у Републици Српској, раднику се исплаћује најнижа плата.

Члан 14.

(1) Запосленом за обављени рад у Установи припада плата и накнаде у складу са Законом о раду и колективним уговором.

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

Члан 15.

Запослени у Установи разврставају се у платне групе са сљедећим платним коефицијентима:

1) прва платна група	
1. прва платна подгрупа	
-директор установе(висока стручна спрема).....	26,70
2) друга платна група	
1. прва платна подгрупа	
-помоћник директора(висока стручна спрема).....	21,10
2. друга платна подгрупа:	
-стручни сарадници: педагог, психолог, дефектолог, социјални радник, нутрициониста, доктор медицине-педијатар(висока стручна спрема).....	20,00
3. трећа платна подгрупа:	
-васпитач, рачуновођа(висока стручна спрема).....	20,00
3) трећа платна група:	
1. прва платна подгрупа:	
-домар-ложач, медицински техничар, кувар,(висококвалификовани радник или средња стручна спрема).....	13,60
2. друга платна подгрупа:	
-помоћни кувар(средња стручна спрема).....	13,60
4) четврта платна група:	
1. прва платна подгрупа:	
-домар,ложач(квалификовани радник).....	13,60
2. друга платна подгрупа:	
-ноћни чувар, спремачица,ложач(завршена основна школа или неквалификовани радник).....	11,63

Члан 16.

(1) Запосленим Установа исплаћује:

- 1) Трошкове једног топлог оброка 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,
- 2) регрес за коришћење годишњег одмора у висини са коефицијентом 1,2 једне најниже плате у Републици Српској,

2. Увећање основне плате

Члан 17.

(1) Основна плата радника увећава се по основу:

- 1) рада ноћу 35%
- 2) рада на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%

Члан 18.

- (1) Васпитачима који у групи имају дјецу са посебним потребама основна плата увећава се 1% за свако дјете са посебним потребама, сразмјерно броју сати за васпитаче проведених са том дјецом у току седмице, а највише 3%.
- (2) Васпитно образовним радницима и медицинским радницима који раде у васпитним групама са дјецом са сметњама у развоју основна плата увећава се 10%.

(3) Ако је у васпитној групи укључено дјете са сметњама у развоју и у складу са чланом 55. Закона о предшколском васпитању и образовању ангажован сарадник за васпитача, због специфичних потреба дјетета са сметњама у развоју у раном развојном периоду, период њиховог ангажовања зависи од периода боравка дјетета са сметњама у развоју у групи.

Члан 19.

(1) Уколико се број дјеце одлуком оснивача увећа за 20% од норматива прописаног прописом којим се уређује предшколско васпитање и образовање рад васпитача дефинише се као рад са посебном оптерећењем.

(2) У случају из става 1. овог члана, васпитачу запосленом у предшколској установи основна плата може се увећати до 20%.

Члан 20.

(1) Васпитачима, стручним сарадницима и другим запосленим радницима који стекну стручно звање ментора, савјетника и вишег савјетника на основу оцјењивања и напредовања, основна плата увећава се:

- 1) За стручно звање ментора5%
- 2) За стручно звање савјетника.....7,5%
- 3) За стручно звање вишег савјетника,.....10 %

3. Накнада плате

Члан 21.

(1) Установа је дужна раднику исплатити накнаду нето плате у висини од 100%, осим у законом утврђеним случајевима и у случајевима утврђеним у члану 7. овог Колективног уговора;

(2) У случају замјене радника који је одсутан са посла, дуже од три радна дана, радник који га мијења има право на накнаду.

(3) Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

Плата за боловање до 30 дана, пада на терет послодавца у износу до 90%, а за боловање преко 30 дана, плата се обрачунава у висини 70% укупног износа основне плате и пада на терет Фонда здравственог осигурања у складу са Законом о обавезном Здравственом осигурању.

Члан 22.

(1) Запослени ког рјешењем одреди директор има право на накнаду за обављање послова администрације јединственог информационог система Министарства просвјете и културе.

4. Учешће у добити по основу иновације, изума и техничких унапређења

Члан 23.

(1) Установа одлуком органа управљања уређује услове и начин утврђивања учешћа радника у добити оствареној по основу иновације, изума, техничких унапређења и других видова стваралаштва.

(2) Висину накнаде утврђује комисија, с тим да ова накнада не може бити нижа од 30% годишње остварене добити по овом основу.

5. Остала примања радника

Члан 24.

Установа запосленима исплаћује:

- 1)дневницу за службено путовање** у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству у износу коју одреди Влада Републике Српске посебним актом;
- 2)накнаду трошкова превоза** приликом доласка на посао и повратка са посла раднику којем је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра у једном правцу а највише до 50 километара у једном правцу, у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају
- 3)отпремнину** приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне нето плате радника остварене у задња три мјесеца прије остваривања права на пензију.
- 4)накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила** код обављања службеног посла по налогу послодавца – у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 25.

(1) Запослени у Установи који своје право на накнаду трошкова превоза не остварује путем мјесечне карте, нити путем уговорене цијене мјесечне карте, а ком је мјесто становања удаљено од радног мјеста удаљено преко четири километра у једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу, има право на накнаду трошкова превоза у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају или до пуне уговорене цијене мјесечне карте код превозника.

(2) Мјесто становања је адреса наведена у потврди о пребивалишту коју издаје надлежни орган.

(3) Запослени чије је мјесто становања удаљено од радног мјеста више од четири километра у једном правцу а највише до 50 километара у једном правцу дужан је доставити овјерену изјаву о удаљености мјеста становања од радног мјеста и начину исплате накнаде за превоз, руководиоцу установе или лицу које он за то овласти, која садржи следеће податке:

1)име, презиме и датум рођења запосленог

2)правни основ за давање изјаве,

3)адресу становања,

4)да ли запослени користи услуге превозника у јавном саобраћају или властито превозно средство,

5)изјаву дату под пуном материјалном и кривичном одговорношћу да су подаци наведени у изјави тачни, а образац изјаве ће бити објављен на интернет страници Министарства просвете и културе

(4) Запослени је дужан пријавити сваку промјену података од којих зависи остваривање права на трошкове превоза руководиоцу установе или лицу које он за то овласти најкасније од пет дана од дана настале промјене.

(5)Руководилац установе или лице које он за то овласти контролише удаљеност мјеста становања запосленог до радног мјеста.

(6)Изузетно из става 1. овог члана, накнада трошкова превоза припада запосленим лицима са инвалидитетом чије је мјесто удаљено од мјеста рада и мање од 4 километра без обзира на порјекло инвалидности или проценат инвалидитета.

(7) Висина накнаде трошкова превоза умањује се за износ попушта који превозник одобрава појединим категоријама лица са инвалидитетом и другим запосленим са признатим статусом члана породице погинулог борца.

Члан 26.

(1)Установа раднику исплаћује јубиларну награду:

1) за десет година радног стажа оствареног код послодавца - у висини десет износа цијене рада утврђене Одлуком Владе о утврђивању цијене рада у образовању и култури у години када навршава те године стажа.

2) за двадесет година радног стажа оствареног код послодавца - у висини десет износа цијене рада утврђене Одлуком Владе о утврђивању цијене рада у образовању и култури у години када навршава те године стажа.

(2) Установа раднику исплаћује јубиларну награду у висини десет износа цијене рада утврђене Одлуком Владе о утврђивању цијене рада за тридесет година радног стажа оствареног код послодавца у години када навршава те године стажа.

Члан 27.

(1) У случају остварених посебних резултата рада, послодавач може запосленог наградити додјељивањем једнократне новчане накнаде.

(2) награда из става 1. овог члана додјељује се у новчаном износу и може износити 50%, 70% или 100% висине плате радника остварене у претходном мјесецу, прије додјељивања награде.

(3) Послодавац из члана 1. овог члана награђивање врши на основу објективних критеријума утврђених општим актом установе.

Члан 28.

Раднику или његовој породици исплаћује се помоћ у случају:

1) смрти радника – у висини три пута по 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске;

2) смрти члана породице – у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске.

Под чланом породице 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, маћеха и усвојилац;

3) рођења дјетета – у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске.

4) теже или дуготрајне болести запосленог или теже повреде запосленог- у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске

Члан 29.

Примања радника по основу овог Колективног уговора исплаћиваће се из буџета Општине Братунац за текућу годину .

VII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 30.

(1) Повреду обавезе из Уговора о раду радник чини неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе.

- (2) Повреду радне обавезе радник може извршити чињењем или нечињењем;
- (3) За повреду радне обавезе радник одговара у поступку за утврђивање одговорности;
- (4) Одговорност за повреду радне обавезе не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.

2. Врсте повреде радних обавеза

Члан 31.

- (1) Повреде радних обавеза могу бити:
 - 1) теже – које су прописане Законом о раду и Законом о предшколском васпитању и образовању Републике Српске.
 - 2) лакше – које су утврђене нормативним актима Установе
- (2) Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима установе и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.
- (3) Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по установу и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза.
- (4) Лакше повреде радних обавеза су:
 - 1) кашњење на посао и одлазак прије истека радног времена
 - 2) некоректан однос према странкама и колегама и
 - 3) друга понашања која штете угледу установе
- (5) За повреду радне обавезе и радне дисциплине раднику се може изрећи једна од сљедећих мјера:
 - 1) Писмено упозорење
 - 2) Новчана казна и
 - 3) Престанак радног односа
- (6) Мјера престанак радног односа не може се изрећи за лакше повреде радне обавезе.

3. Дисциплински поступак

Члан 32.

- (1) Овим колективним уговором уређују се покретање, вођење и застарјелост дисциплинског поступка за утврђивање дисциплинске одговорности због повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине и питање материјалне одговорности радника.
- (2) Установа ће донјети правилник о дисциплинском поступку у складу са овим колективним уговором.

Члан 33.

- (1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати сваки радник и непосредни руководиоца који има сазнања о учињеној повреди радне обавезе.
- (2) Иницијатива за покретање дисциплинског поступка подноси се у писаној форми и мора бити образложена и поткријепљена доказима.

Члан 34.

Дисциплински поступак покреће се захтјевом, који треба да садржи: име и презиме радника који је учинио повреду радне обавезе, радно мјесто, занимање и друге податке, чињенични опис повреде радне обавезе, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију радне обавезе, посљедице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наваоде из захтјева и друго.

Члан 35.

Руководилац установе одбацује захтјев у следећим случајевима:

- 1) ако радња описана у захтјеву није прописана као повреда радне дужности
- 2) ако је наступила застарјелост за покретање дисциплинског поступка,
- 3) ако је запосленом престао радни однос
- 4) ако је захтјев неблагоприятен

Члан 36.

- (1) Дисциплински поступак против радника који је учинио повреду радне обавезе покреће непосредни руководилац или лице које он овласти.
- (2) Поступак за утврђивањ одговорности за теже повреде радних обавеза и дужности спроводи дисциплинска комисија.
- (3) Дисциплинску комисију чине три члана од којих један мора бити из синдиката којем радник припада.
- (4) Чланове дисциплинске комисије именује управни одбор установе из реда запослених, осим представника синдиката које именује надлежни орган синдиката.
- (5) Изузетно у случајевима када радник није члан синдиката, све чланове дисциплинске комисије именује Управни одбор из реда запослених.
- (6) Изузетно, у случају када синдикална организација одбије да именује свог представника у дисциплинску комисију, све чланове дисциплинске комисије именује орган управљања из реда запослених.
- (7) Дисциплинску комисију Управни одбор установе именује Рјешењем.

Члана 37.

- (1) Лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка дужно је поднјети захтјев у року од три мјесеца од дана сазнања, а најкасније у року од шест мјесеци од учињене повреде радне обавезе.
- (2) Прије покретања дисциплинског поступка против радника, директор је обавезан да саслуша радника уз присуство председника синдикалне организације или члана синдиката којег од овласти.
- (3) Рјешење о покретању дисциплинског поступка, заједно са комплетном документацијом и свим прилозима, обавзно се доставља раднику, дисциплинској комисији и синдикалној организацији установе.
- (4) Дисциплинска комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.
- (5) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак органи који воде поступак обавезни су омогућити приступ потребној документацији, присуство сједницама на којима се расправља о дисциплинској одговорности.

Члан 38.

- (1) По пријему захтјева, председник дисциплинске комисије позива подносиоца захтјева, радника против кога се води дисциплински поступак, представнике синдиката, свједоке и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.
- (2) Позив мора бити уручен осам дана прије одржавања расправе.
- (3) расправом руководи председник дисциплинске комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога даје ријеч члановима дисциплинске комисије.
- (4) Расправа ће се одложити ако не постоји доказ да је позив уручен, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу, а тада се одређује нови термин расправе.
- (5) О току расправе из става 3. овог члана води се записник.

Члан 39.

- (1) Дисциплинска комисија, након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, предлаже директору да обустави поступак ако је наступила застатра за покретање и вођење поступка.
- (2) У случају да дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да радник није одговоран, предлаже директору да радника ослободи одговорности.
- (3) Ако дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да је радник одговоран због учињене повреде радне обавезе, предлаже директору да изрекне једну од следећих дисциплинских мјера:
 - 1) писмено упозорење
 - 2) новчану казну, у висини од 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери,
 - 3) престанак радног односа.
- (4) Дисциплинска комисија може предложити директору да раднику за тежу повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу става 3. т. 2) и 3) овог члана, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине није такве природе да раднику треба да престане радни однос и да умјесто отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мјера:
 - 1) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке о изреченој мјери,
 - 2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду, у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.
- (5) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се сматра тежом повредом радних обавезе у смислу члана 28. став 2. овог колективног уговора, на приједлог дисциплинске комисије директор ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру из става 3. т. 1) или 2) овог члана, па ако радник, поред тог упозорења, понови исти или други пропуст у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

Члан 40.

- (1) На првостепену одлуку радник против ког се водио дисциплински поступак и подносилац захтјева могу поднјети жалбу другостепеном органу, односно органу управљања у року од 15 дана од пријема одлуке.
- (2) Жалба одлаже извршење одлуке, а одлука другостепеног органа је коначна.

Члан 41.

- (1) Покретање поступка за утврђивање одговорности радника застарјева у року од три мјесеца од дана када је повреда учињена, односно од дана сазнања за повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана када је повреда учињена.
- (2) Вођење поступка застарјева протеклом шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.
- (3) Извршењу изречене мјере за повреду радне обавезе не може се приступити ако је протекло више од два мјесеца од дана коначне одлуке којом је мјера изречена.

Члан 42.

- (1) Лакшу повреду радне обавезе утврђује и одговарајућу дисциплинску мјеру изриче директор или лице које он овласти.
- (2) При изрицању дисциплинске мјере радник против ког се мјера изриче мора бити саслушан у присуству представника синдиката којем радник припада.

4. Накнаде материјалне штете

Члан 43.

- (1) Ако радник намјерно или из крајње непажње проузрокује материјалну штету дужан је исту надокнадити.
- (2) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, њена се висина утврђује у паушалном износу од стране комисије коју именује директор или лице које он овласти.
- (3) Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете који је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете који је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни штету надокнађују у једнаким дијеловима.
- (4) Ако је правоснажном пресудом утврђено да је више радника извршењем кривичног дјела проузроковало штету, за штету одговарају солидарно.
- (5) Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.
- (6) Ако је проузрокована штета знатно већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтјевати накнаду у висини пуног износа проузроковане штете.
- (7) У раду комисије учествује и представник синдиката којем радник припада.
- (8) Радник, који на раду и у вези са радом причини материјалну штету Установи, може се ослободити плаћања накнаде за штету, ако би тиме била угрожена егзистенција радника и његове породице и у другим случајевима утврђеним Појединачним колективним уговором или Правилником о раду.

Члан 44.

- (1) За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.
- (2) Послодавац који је, у складу са ставом 1. овог члана, надокнадио штету трећем лицу има право да захтјева да му радник надокнади исплаћени износ.

Члан 45.

- (1) Радни има право на накнаду штете од послодавца коју претрпу на на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.
- (2) Ако се између послодавца и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена старана своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

5. Удаљење радника с рада

Члан 46.

- (1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, директор Установе га може удаљити с рада и прије отказивања Уговора о раду.
- (2) Удаљење радника с рада може трајати најдуже до три мјесеца, у којем року је директор дужан да одлучи о одговорности радника.
- (3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако директор другачије не одлучи.

(4) Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 47.

По истеку удаљења радника с рада, директор је дужан да радника врати на рад или да му откаже Уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. Закона о раду.

Члан 48.

(1) За вријеме привременог удаљења радника с рада, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би радник остварио да је на раду.

(2) Накнаду плате за вријеме привременог удаљења са рада у смислу члана 43. овог колективног уговора исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак односно одредио притвор.

Члан 49.

Раднику који је био привремено удаљен са рада у смислу члана 43. овог колективног уговора припада разлика између износа накнаде плате по основу члана 45. став 1. овог колективног уговора и пуног износа плате, и то:

1) Ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, на терет органа који је покренуо кривични поступак односно одредио притвор,

2) Ако раднику не престане радни однос због учињене теже повреде радне дужности, на терет установе

VIII ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 50.

(1) Уколико радник сматра да му је од стране Установе повријеђено право из радног односа, може поднијети захтјев Установи да му обезбједи остваривање тог права, у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(2) У случају захтјева радника, директор или орган управљања су обавезни у року од 30 дана од дана подношења дати писмени одговор, у противном сматраће се да је захтјев прихваћен.

(3) У случају повреде права радника, прије тражења заштите код надлежног суда радник и Установа радни спор могу ријешити споразумом или арбитражом, уз учешће Агенције за мирно рјешавање радних спорова.

(4) Право на подношење приједлога за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова или тужбе пред надлежним судом није условљено предходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(5) Приједлог за мирно рјешавање спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од 3 мјесеца од дана учињене повреде.

(6) Тужбу пред надлежним судом за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од жест мјесеци од дана сазнања за повреду права или од дана учињене повреде.

(7) Ако се истовремено најмање десет радника или најмање 10% од укупног броја запослених радника обратило послодавцу за заштиту права из радног односа, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката или савјета радника.

Члан 51.

- (1) У циљу рјешавања питања изнесених у захтјеву из члана 41. став 2. овог уговора, радник и Установа спорно питање у вези штете коју радник причини трећем лицу на раду или у вези са радом, могу изнијети пред Арбитражну комисију.
- (2) Арбитражна комисија се састоји од три члана, од којих једног одређује Установа, једног синдикат којем радник припада, а трећег члана одређују споразумно.
- (3) Чланови Арбитражне комисије морају бити лица која имају потребна стручна знања за рјешавање спорног питања.
- (4) Арбитражна комисија коначну одлуку доноси у року од тридесет дана од дана почетка поступка.

Члан 52.

- (1) Арбитражна комисија разматра спорно питање и о њему одлучује на сједници.
- (2) Арбитражна комисија одлучује у оквиру предмета спора, у складу са законом и овим колективним уговором и правно релевантним чињеницама за рјешавање спорног питања.
- (3) Ако је потребно Арбитражна комисија може одредити и вјештачење у циљу доношења законите и праведне одлуке.
- (4) Трошкове вјештачења сноси она страна која изгуби спор.

Члан 53.

- (1) Арбитражна комисија доноси одлуке већином гласова.
- (2) Одлука Арбитражне комисије мора бити образложена.
- (3) Одлука Арбитражне комисије је коначна и против исте није допуштена жалба, нити се може тражити судска заштита.

Члан 54.

- (1) У Установи, због реформских процеса или смањења обима послова проузрокованих статусним или другим пословним промјенама, може доћи до смањења броја радника, односно проглашења технолошког вишка.
- (2) До проглашења технолошког вишка може доћи и због:
 - 1) Смањења броја дјеце у Установи,
 - 2) Смањења броја група,
 - 3) Смањења вртићког простора, односно простора који се користи за васпитно-образовне активности
 - 4) Других околности које утичу на смањење обима послова у Установи.

Члан 55.

- Основни критерији који се бодују при одређивању технолошког вишка у Установи су:
- 1) Године радног стажа, односно дана,
 - 2) Статус члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске,
 - 3) Здравствено стање радника,
 - 4) Степен стручне спреме.

Члан 56.

(1)

Бодовање по основу година радног стажа, здравственог стања радника, степена стручне спреме и статуса члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске врши се на сљедећи начин:

1) Године радног стажа:

1. За једну годину радног стажа у васпитно-образовној установи.....6 бодова
2. За једну годину радног стажа у васпитно-образовној установи, као неверификовани радник.....3 бода
3. За једну годину радног стажа оствареног на другим пословима ван васпитно -образовне установе.....2 бода

2) Раднику који има статус члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске додјељује се9 бодова

3) Здравствено стање радника:

1. Инвалидитет I и II категорије или 100% инвалид 14 бодова
2. Инвалидитет III категорије или 90% инвалидитета 12 бодова
3. Инвалидитет IV категорије или 80% инвалидитета 10 бодова
4. Инвалидитет V категорије или 70% инвалидитета 8 бодова
5. Инвалидитет VI категорије или 60% инвалидитета 6 бода
6. Инвалидитет VII категорије или 50% инвалидитета 5 бода
7. Инвалидитет VIII категорије или 40% инвалидитета 3 бодова
8. Инвалидитет IX категорије или 30% инвалидитета.....2 бода
9. Инвалидитет X категорије или 20% инвалидитета.....1 бод

4) Стручна спрема, предвиђена актом о систематизацији радних мјеста за радно мјесто на које је радник распоређен:

1. Висока стручна спрема VII степен12 бодова
2. Виша стручна спрема VI степен10 бодова
3. ВКВ - V степен и специјалиста8 бодова
4. Средња стручна спрема - IV степен6 бодова
5. Средња стручна спрема - III степен 5 бодова
6. Неквалификовани радник4 бода

(2) Уколико радник има виши степен стручне спреме од оног који је актом о систематизацији радних мјеста предвиђен за радно мјесто на које је распоређен, признаје му се и бодује се стручна спрема која је потребна за радно мјесто на које је распоређен.

Члан 57.

(1) Поред основних критеријума наведених у члановима 52. и 53. овог Колективног уговора, на основу којих се врши бодовање при одређивању технолошког вишка, Установа Правилником о технолошком вишку може одредити и друге критеријуме и елементе - посебне критеријуме за одређивање технолошког вишка.

(2) Управни одбор Установе доноси Правилник о проглашењу технолошког вишка на приједлог директора, уз претходно прибављено мишљење Синдиката.

(3) Правилник о бодовању који донесе установа мора садржавати основне критеријуме и бодове из члана 52. и 53. овог Колективног уговора који чине 80% бодова од укупног броја бодова предвиђених правилником док ће посебне критеријуме и бодове које ће прописати Установа чинити максимално 20% бодова од укупног броја бодова одређеног правилником

(4) Посебним критеријумима бодовања из става 1. овог члана могу се обухватити резултати остварени на такмичењима, социјални статус радника и други критеријуми.

(5)Максимални број бодова који се може остварити на основу основних критеријума износи 272 бода, док максимални број бодова који се може остварити на основу посебних критеријума износи 70 бодова.

(6) Максимални број бодова који се може остварити на основу основних и посебних критеријума износи 342 .

Члан 58.

(1)Бодовање радника на основу критеријума за одређивање технолошког вишка врши Комисија за одређивање технолошког вишка (у даљем тексту: Комисија).

(2) Комисију из става 1. овог члана именује директор

(3)Комисију из става 1. овог члана чине три члана,

(4) Стручно вијеће предлаже два члана Комисије, а репрезентативна синдикална организација предлаже једног члана комисије.

(5) Мандат комисије траје двије године.

(6)Радника или члана породице радника који је члан Комисије, а који би након бодовања могао дјелимично или у потпуности изгубити норму, замјениће другим чланом.

(7) Комисија прикупља документацију за критеријуме који се бодују и у року од 15 дана објављује резултате бодовања на огласној табли установе.

(8) Радник који сматра да није правилно бодован има право приговора управном одбору у року од осам дана од дана објављивања резултата бодовања.

(9) Управни одбор обавезан је да у року од седам дана размотри приговор радника и донесе коначну одлуку.

Члан 59.

(1) радник за кога комисија утврди да има најмање бодова може бити:

1) одређен за умањење норме ,

2) Упућен на управни одбор ради допуне норме

3)проглашен технолошким вишком

(2) У случају да два или више радника при бодовању освоје исти број бодова, предност има онај радник који је у предходној радној години дјелимично или у потпуности изгубио норму.

(3) Ако нико од радника не оствари предност у складу са ставом 2. овог члана, предност има онај радник који је остварио већи број бодова по основу радног стажау васпитно-образовној установи, односно који има дужи радни стаж у образовању.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1.Трајање отказног рока

Члан 60.

(1)У случају престанка радног односа отказом Уговора о раду од стране Установе, осим у случајевим из члана 179. Став 1. Тачка 2. и 5. и став 2. и 3. Закона о раду, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

1)од двије до десет година радног стажа 30 дана

2)од десет до двадесет година радног стажа 45 дана

3)од двадесет до тридесет година радног стажа 75 дана

4)преко тридесет година радног стажа 90 дана

(2)Васпитно-образовни радник у групи може тражити споразумни прекид радног односа, и отказни рок у том случају не може бити краћи од 30 дана прије престанка рада радника у васпитно-образовној групи.

2.Отпремнина

Члан 61.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем престане радни однос отказом уговора о раду од старане послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога и у осталим случајевима у складу са законом о раду, припада право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код послодавца и израчунава се тако да се помножи просјечна мјесечна нето плата радника у посљедња три мјесеца, прије престанка уговора о раду, бројем година рада радника у Установи:

- | | |
|---|------|
| 1) за рад од двије до десет година | 0,35 |
| 2) за рад преко десет, закључно до двадесет година | 0,40 |
| 3) за рад преко двадесет, закључно до тридесет година | 0,45 |
| 4) за рад преко тридесет година | 0,50 |

(3) Ако раднику није исплаћена плата у неком или три посљедња мјесеца као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период у складу са Законом о платама и овим Колективним уговором.

(4) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка Уговора о раду.

X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 62.

Установа је дужна да Синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, Статутом, Програмом и Међународним конвенцијама о раду и то:

- 1) да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника.
- 2) да се мишљења и приједлози Синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих одредјели.

Члан 63.

Установа обезбјеђује репрезентативном синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке и рачуноводствене услуге,
- 2) накнаду по основу обављања функције предсједника или повјереника синдикалне организације у висини од 15% ,уколико су синдикално организовани у складу са Статутом Синдиката.

Члан 64.

(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.

(2) Због синдикалног дјеловања, Установа не може, без сагласности надлежног органа Синдиката, покренути против синдикалног представника дисциплински или одштетни поступак, нити га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

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

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

Члан 65.

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

(2) Представницима Синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима у Установи кад је то потребно за обављање њихове функције.

(3) У случају потребе убирања средстава солидарности, представници радника које Синдикат за то овласти, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама Установе.

(4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења Синдиката у просторијама Установе на мјестима која су приступачна радницима.

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

(6) Директор или предсједник Управног одбора су обавезани позвати предсједника синдикалне организације на сједницу управног одбора са утврђеним дневним редом и материјалима за сједницу.

(7) Директор је дужан да представницима Синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа Синдиката.

(8) Директор је дужан обезбједити слободан приступ спољним синдикалним представницима у организацију синдиката организовану у Установи, с тим да те активности и посјете буду раније најављене.

(9) Активности Синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања Установе и радне дисциплине.

Члан 66.

Установа је дужна обезбједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника-чланова Синдиката приликом сваке исплате плате, а према одлуци надлежног органа Савеза Синдиката Републике Српске, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу радника.

XI ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 67.

(1) Директор је дужан информисати радника о правима, дужностима и одговорностима из Закона о раду и Колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи Установе и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

(2) Директор је дужан да радника обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавања његовог радно-правног статуса.

(3) Синдикат има право да захтјева од директора и друге информације значајне за остваривање права радника

XII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Остваривање права на штрајк

Члан 68.

(1) Установа и Синдикат су дужни предузети све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка, а уколико, и поред предузетих мјера до штрајка дође, исти се организује и води у складу са Законом о штрајку.

(2) Прије доношења коначне одлуке о ступању у штрајк, Установа и Синдикат се обавезују да арбитражом покушају да ријеше настали спор.

2. Заједничка комисија

Члан 69.

(1) За тумачење и праћење примјене овог Колективног уговора, рјешавање спорних питања која настану у спровођењу Колективног уговора, учесници споразумно формирају комисију од шест чланова од којих свака страна потписница овог Колективног уговора именује по три представника.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 70.

(1) У случају спора о закључивању, примјени, измјени или допуни односно отказивању овог Колективног уговора примјењиваће се одредбе Закона о раду и Општег колективног уговора и Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

(2) Учесници у закључивању овог Колективног уговора могу споразумно да промјене одредбе овог Колективног уговора.

(3) Рјешавање насталог спора учесници у закључивању овог Колективног уговора могу повјерити арбитражи.

(4) Одлука арбитраже доноси се консензусом и обавезујућа је за стране у спору.

Члан 71.

(1) Овај Колективни уговор закључује се на период од три године, а сматра се закљученим кад га у истовјетном тексту потпишу његови учесници.

(2) Ступањем на снагу овог Колективног уговора, престаје да важи Појединачни колективни уговор за запослене у ЈУ "Радост" Братунац број 58/2025 од 06.02.2025.

(3) Овај Колективни уговор ступа на снагу даном добијања Закључка о сагласности на Колективни уговор за запослене у Установи, а примјењиваће се од 01.01.2026. године.

**ЈУ за предшколско васпитање
образовање "Радост" Братунац**

**Синдикална организација ЈУ за предшколско и
васпитање и образовање "Радост" Братунац**

Директор

Предсједник

Иван Томић с.р.

Драгана Васић с.р.

Број: 22/2026

Датум: 10.2.2026.



Број: 02-020-54/26

Братунац, 10.02.2026. године

На основу члана 59. став (1) тачка 12) Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“ бр. 97/16 и 36/19) и члана 67. става (1) тачка 13). Статута општине Братунац („Службени гласник општине Братунац“ бр. 10/2017), Начелник општине **д о н о с и:**

З А К Љ У Ч А К

I

Даје се сагласност на Измјене и допуне Правилника о платама и накнадама запослених у ЈУ „Центар за социјални рад“ Братунац број: 05-014.4-1/26 од 06.02.2026. године.

II

Овај Закључак и Измјене и допуне Правилника о платама и накнадама запослених у ЈУ „Центар за социјални рад“ Братунац број: 05-014.4-1/26 од 06.02.2026. године објавиће се у „Службеном гласнику општине Братунац“.

III

Закључак ступа на снагу даном доношења.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

др Лазар Продановић

На основу чланова 120, 121, 123, 194 и 264. Закона о раду (“Службени гласник Републике Српске” бр. 1/2016, 66/2018 и 91/2021- одлука УС, 119/2021, 112/2023 и 39/2024), Посебног колективног уговора за запослене у области социјалне заштите Републике Српске („Службени гласник Републике Српске”, бр. 46/25) и члана 49. Статута ЈУ “Центар за социјални рад” Братунац бр.05-014.2-2/25, в.д. Управног одбора ЈУ “Центар за социјални рад” Братунац на сједници одржаној дана 06.02.2026. године, доноси:

ИЗМЈЕНЕ И ДОПУНЕ ПРАВИЛНИКА О ПЛАТАМА И НАКНАДАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈУ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД БРАТУНАЦ

Члан 1.

Врше се измјене и допуне Правилника о платама и накнадама запослених у ЈУ Центар за социјални рад Братунац број: 05-014.4-3/25 од 25.08.2025. и 05-014.4-6/25 од 08.12.2025 године.

Члан 2.

Члан 17. мијења се и гласи:

„Коефицијенти за обрачун бруто плата по систематизованим радним мјестима износе:

Назив радног мјеста	Статус	Платна група	Коефицијент за обрачун плате
Директор	Запосленик	6 (шеста)	26,70
Стручни сарадник - социјални радник	Запосленик	5 (пета)	20,00
Стручни сарадник за старатељство - правник	Запосленик	5 (пета)	20,00
Стручни сарадник - психолог	Запосленик	5 (пета)	20,00
Стручни сарадник за рачуноводство, књиговодство и благајну	Запосленик	5 (пета)	22,00
Стручни сарадник за правне послове - правник	Запосленик	5 (пета)	20,00
Стручни сарадник за радне односе - правник	Запосленик	5 (пета)	20,00
Сарадник на административним пословима протокола и писарнице	Запосленик	3 (трећа)	13,60
Курир/хигијеничар	Запосленик	3 (трећа)	13,60

Члан 3.

У Правилнику о платама и накнадама запослених у ЈУ Центар за социјални рад Братунац број: 05-014.4-3/25 од 25.08.2025 и 05-014.4-6/25 од 08.12.2025 године , текст члана 23. став 1. тачка б. мијења се и гласи:

- регрес за коришћење годишњег одмора износи 1,20 најниже плате у Републици Српској.

Члан 4.

У осталом дијелу текста Правилника о платама и накнадама за запослених ЈУ Центар за социјални рад Братунац остаје неизмјењен.

Члан 5.

Ове измјене и допуне Правилника о платама и накнадама запослених ЈУ Центар за социјални рад Братунац објавиће се у „Службеном гласнику општине Братунац“.

Члан 6.

Измјене и допуне Правилника о платама и накнадама запослених у ЈУ Центар за социјални рад Братунац биће објављен на огласној табли ЈУ Центар за социјални рад Братунац наредног дана о дана добијања сагласности од стране оснивача, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Центра, а примјењиваће се од 01.01.2026 године.

Број: 05-014.4-1/26

Датум: 06.02.2026. године

в.д. Предсједника Управног одбора

Драгана Пејић Стевановић с.р.



Број: 02-020-54-1/26
Братунац, 10.02.2026. године

На основу члана 59. став (1) тачка 12) Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“ бр. 97/16 и 36/19) и члана 67. става (1) тачка 13). Статута општине Братунац („Службени гласник општине Братунац“ бр. 10/2017), Начелник општине **д о н о с и:**

З А К Љ У Ч А К

I

Даје се сагласност на Одлуку о утврђивању цијене рада за запослене у ЈУ „Центар за социјални рад“ Братунац број: 05-014.9-7/26 од 06.02.2026. године.

II

Овај Закључак и Одлука о утврђивању цијене рада за запослене у ЈУ „Центар за социјални рад“ Братунац број: 05-014.9-7/26 од 06.02.2026. године објавиће се у „Службеном гласнику општине Братунац“.

III

Закључак ступа на снагу даном доношења.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

др Лазар Продановић с.р.

РЕПУБЛИКА СРПСКА
ОПШТИНА БРАТУНАЦ
ЈУ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ
РАД
БРАТУНАЦ

Број: 05-014.9-7/26
Братунац, 06.02.2026. године

На основу члана 15. став 6) Правилника о платама и накнадама запослених у ЈУ Центар за социјални рад Братунацбр. 05-014.4-3/25 и 05-014.4-6/25, в.д. Управни одбор ЈУ Центар за социјални рад Братунац на сједници одржаној 06.02.2025. године, доноси:

О Д Л У К У
о утврђивању цијене рада за запослене у ЈУ Центар за социјални рад Братунац

Члан 1.

Цијена рада као основ за обрачун плата запослених у ЈУ Центар за социјални рад Братунац утврђује се у висини од 127,00 КМ.

Члан 2.

Цијена рада из члана 1. ове Одлуке, примењиваће се за обрачун плата запослених у ЈУ Центар за социјални рад Братунац почев од 01.01.2026. године.

Члан 3.

Ова Одлука биће објављена на огласној табли Центра наредног дана од дана добијања сагласности од стране начелника општине и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Центра.

в.д. Предсједника Управног одбора

Драгана Стевановић – Пејић с.р.

На основу члана 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 97/16, 66/18, 119/21, 112/23 и 39/24), члана 7. став 1. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“ број: 97/16), члана 11. Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“ број: 62/25) и члана 29. став (2) Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 4/26), Синдикална организација Општинске управе Братунац, која дјелује у саставу Синдиката локалне самоуправе, управе и јавних служби Републике Српске, (у даљем тексту: Синдикат) с једне стране и Општинска управа општине Братунац, коју заступа Начелник општине Братунац (у даљем тексту: Послодавац) с друге стране, закључили су дана 23.02.2026. године, следећи:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ БРАТУНАЦ

Члан 1.

- (1) Овим колективним уговором 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 цјеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Законом о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера јединица локалне самоуправе, 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, као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених, с једне стране и општине Братунац, 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 није изричито забрањено.

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, оцјена рада, напредовање запослених и заштита права запослених, регулисани су прописима из члана 1. став 1. овог колективног уговора и нису његов предмет.

Члан 3.

(1) Основна плата запослених увећава се:

- 1) по основу рада ноћу за 35%,
- 2) за рад на дане републичких и вјерских празника и других дана 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 за 15%.

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

Члан 4.

Послодавац запосленима 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 за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла, по налогу послодавца – у висини од 20% од 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 оброка 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 у висини 1,2 износа најниже плате у Републици Српској, у 12 (дванаест) једнаких мјесечних рата,
- 6) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију – у висини три просјечне нето плате запосленог, обрачунате за последња три мјесеца прије престанка радног односа или у висини три просјечне нето плате исплаћене код послодавца, уколико је то запосленом повољније.

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 50 км у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају.
- (2) Запослени чије је мјесто становања од радног мјеста удаљено преко 50 км остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 км.
- (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 часова 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 часа, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.
- (3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.
- (4) Вријеме одмора из става 1. до 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 обезбједи 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, недеља, 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% инаљидности или најмање 70% тјелесног оштећења – за три радна дана,
 - 3) родитељу, усвојиоцу, стараоцу или хранитељу дјетета млађег од седам година – за три радна дана,
 - 4) родитељу, усвојиоцу, стараоцу или хранитељу дјетета којем је потребна појачана родитељска нега и старање и родитељу дјетета 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 тридесет радних дана изузев за запослене који раде на радним мјестима са повећаним ризиком из става 3. овог члана.

Члан 9.

- (1) Годишњи одмор се по правилу користи у цјелости.
- (2) Годишњи одмор се може користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама општине Братунац, 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 цјелости мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.
- (3) Запослени који није почео коришћење 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 са рада, 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,
 - 6) 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 случајевима смрти члана породице и добровољног давања крви.
- (4) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство и у другим оправданим случајевим.

- (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) У смислу овог колективног уговора, чланом уже породице сматрају се брачни и ванбрачни партнери, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха, освојилац, и 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, учешће на спортско – рекреативним сусретима и такмичењима на домаћем, регионалном и међународном нивоу.

Члан 11.

- (1) Послодавац може запосленом, на његов писани захтјев, одобрити неплаћено одсуство у следећим 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 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.

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) болести 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,
 - 2) малигне болести и нега дјетета обољелог од малигне болести,
 - 3) добровољног давања органа, ткива или 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) спровођења 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) неге обољелог члана уже породице и то за дијете млађе од 18 година живота, дјетета код којег је утврђено теже оштећење здравственог стања услед оштећења можданих структура или другог тежег погоршања здравственог стања, као и дјеце обољеле 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 13.0

- (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 дуготрајне 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 последње 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 на остваривање права из става 1. тачка 2. и 7. овог члана право на помоћ остварује само један запослени.

Члан 14.

Запослени има право на јубиларну награду за остварени стаж код послодавца у трајању од:

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

Члан 15.

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

Члан 16.

У случају престанка радног односа запосленог у Општинској управи општине Братунац, 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 2 – 10 година..... 30 дана,
- 2) радни стаж дужи од 10 – 20 година..... 45 дана,
- 3) радни стаж дужи од 20 – 30 година..... 75 дана,
- 4) радни стаж дужи од 30 година..... 90 дана.

Члан 17.

- (1) У случају престанка радног односа због укидања или реорганизације Општинске управе општине Братунац 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 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.
- (3) Висина отпремнине из става 1. овог члана не може се утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних нето плата исплаћених запосленом у последња 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 потребе за радом запосленог и да омогући да се сваки запослени лично упозна са могућностима за рјешавање свог радноправног 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 се 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 синдикату, следеће 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% ако синдикат има до сто чланова.

Члан 21.

Послодавац треба обезбиједити средства за финансирање учешћа запослених на синдикалним скуповима и конференцијама као и 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.

Члан 23.

- (1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање с посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима.
- (2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленим на радним мјестима код послодавца када је то потребно за обављање њихове функције.
- (3) У случају потребе прикупљања средстава солидарности, представници запослених које синдикат за то овласти имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.
- (4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештење синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна 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) Активности синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 24.

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

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 да запосленом обезбједи 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 заштите запослених и обезбјеђује потребна финансијска средства за њихово спровођење.
- (4) Годишњи програм из става 3. овог члана се доноси и спроводи 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) Запослени код послодавца имају право да изаберу 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 образује се одбор за заштиту и здравље на раду.

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 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 спрјечавање непосредне опасности по живот и здравље, извјештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.

- (2) Послодавац је дужан да омогући активно и непосредно учешће представника запослених за заштиту и здравље на раду у изради акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини.
- (3) Послодавац је обавезан да прије коначног усвајања акта о процјени ризика размотри све примједбе, 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 осам 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 писмени одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтјева.

Члан 28.

- (1) Ради праћења, примјене и тумачења овог колективног уговора, учесници овог колективног уговора формирају комисију у коју улазе по три представника уговорних страна.
- (2) Комисија доноси закључке консензусом.
- (3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране.
- (4) Комисија се именује на период важења овог колективног уговора.

Члан 29.

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

Члан 30.

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

Члан 31.

- (1) Овај колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу уговорне стране.
- (2) Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику општине Братунац“.
- (3) Ступањем на снагу овог Колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор за запослене у Општинској управи Братунац број: 02-020-133/24 од 01.03.2024. године, број: Синдикалне организације: 05/24 од 01.03.2024. године („Службени гласник општине Братунац број: 2/24 и 1/25).

Члан 32.

Овај Колективни уговор закључен је у 4 истовјетна примјерка, од којих свака страна задржава по два (2) примјерка.

Предсједник Синдикалне организације
Општинске управе Братунац

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

Дејан Мићић с.р.

Др Лазар Продановић с.р.

Број: 1/26
Братунац, дана 23.02.2026. године

Број: 02-020-74/26
Братунац, дана 23.02.2026. године



Ул.Светог Саве бр.260 75 420 Братунац, тел.+387(56)41-01-76; факс:+387(56)42-03-72
e-mail:bratopst@teol.net ; www.opstinabratunac.com

Број: 02-020- 39/26
Братунац,26.01.2026.год.

На основу члана 59. и 82. став 3. Закона о локалној самоуправи („Сл.Гласник РС“ бр.97/16, 36/19 ,61/21 и 100/25), члана 64 Закона о службеницима и намјештеницима у органима локалне самоуправе („Сл.Гласник РС“ бр.97/16), члана 6. Упутства за израду плана запошљавања у Општинској управи Братунац (Сл.Гласник општине Братунац“ бр.1/18), Одлуке о усвајању буџета општине Братунац за 2026.год. бр.01-022-283/25 од 25.12.2025.год. („Сл.Гласник општине Братунац“ бр. 9/25) и члана 67. Статута општине Братунац („Сл.Гласник општине Братунац“ бр.10/2017 и 6/25), Начелник општине доноси:

ПЛАН ЗАПОШЉАВАЊА У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ БРАТУНАЦ ЗА 2026. ГОДИНУ

Члан 1.

Усваја се План запошљавања у Општинској управи Братунац за 2026.годину према табеларном прегледу који је саставни дио овог Плана.

Члан 2.

План запошљавања у Општинској управи Братунац за 2026.годину садржи: назив организационе јединице, назив систематизованог радног мјеста за попуњавање, број потребних извршилаца, статус потребног извршиоца (службеник или намјештеник), радно правни статус извршиоца планираног за запошљавање (на одређено или неодређено вријеме или статус приправника – волонтера) и укупан број радника које треба запослити у 2026. години.

Члан 3.

Измјена Плана запошљавања може се извршити у случају измјене одлуке о усвајању Буџета Општине Братунац, увођења нових надлежности и повјеравања нових послова републичке управе.

Члан 4.

Саставни дио овог Плана је табеларни преглед Плана запошљавања у Општинској управи Братунац за 2026.годину.

Члан 5.

Овај План запошљавања ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у Службеном Гласнику општине Братунац.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

др Лазар Продановић с.р.

ПЛАН ЗАПОШЉАВАЊА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ БРАТУНАЦ за 2026. год.

Ред. бр.	Организациона јединица	Назив систематизованог радног мјеста за попуњавање	Број потребних извршилаца	Службеник (С) Намјештеник (Н)	Радно правни статус извршиоца планираног за запошљавање у 2026. години			ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ
					Радни однос на неодређено вријеме ДА/НЕ	Радни однос на одређено вријеме ДА/НЕ	Статус волонтера (В) Или приправника (П)	Укупан број радника које треба запослити у 2026. години
I	Одјељење за општу управу	Радник на пријему и упућивању корисника услуга-странки и спремачица	1	Намјештеник	Да			5
		Стручни сарадник за матичне евиденције-матичар	1	Службеник	Да			
		Стручни сарадник за пријем и завођење поште и поднесака	1	Службеник	Да			
		Техничко лице за рад у штампарији-фотокопирници Општинске управе и достављач поште	1	Намјештеник	Да			
		Самостални стручни сарадник за борачки додатак и питања из области права бораца	1	Службеник	Да			
II	Одјељење за привреду и друштвене дјелатности	Урбанистичко-грађевински инспектор	1	Службеник	Да			1
III	Одсек за управно-правне и техничке послове Начелника општине	Стручни сарадник-технички секретар Начелника општине	1	Службеник	Да			1

IV	Одсјек за скупштинске послове	Стручни сарадник-технички секретар Предсједника скупштине општине	1	Службеник	Да			1
V	Територијална ватрогасно-спасилачка јединица Бртаунац	Ватрогасац-спасилац возач	1	Намјештеник	Да			1
УКУПНО ЗА ЗАПОСЛИТИ ОД I- V :								9

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

др Лазар Продановић с.р.