



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ОПШТИНЕ ВУКОСАВЉЕ

Службени гласник општине Вукосавље Мусе Ђазима Ђатића 163, 74470 Вукосавље е-маил: opstina@vukosavlje.gov.ba тел/фах: +387 (0)53/ 707-702 Одговорни уредник: Бојан Поповић, в.д. секретар СО-е.	Четвртак, 30.01.2025. године ВУКОСАВЉЕ Број: 2/25	Издаје: Скупштина општине Вукосавље Излази по потреби Жиро-рачун број: 5553000040663626 Нова Банка, А.Д. Бања Лука Испостава Модрича
---	---	--

Након извршеног поравнања са усвојеним текстом, уочено је да у Одлуци о висини вриједности непокретности по зонама на подручју општине Вукосавље за потребе утврђивања пореза на непокретности у 2025. години (“Службени гласник општине Вукосавље” број 10/24) недостаје члан 4., те се у складу са чланом 86. Закона о локалној самоуправи Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број 97/16, 36/19 и 61/21) да је с л њ е д е ћ а

НЕПОКРЕТНОСТИ У 2025. ГОДИНИ

У Одлуци о висини вриједности непокретности по зонама на подручју општине Вукосавље за потребе утврђивања пореза на непокретности у 2025. години (број 01/1-013-58/24) од 23.12.2024. године уочено је да недостаје члан број 4, те се врши исправка тако што се додаје исти:

ИСПРАВКА

**ОДЛУКЕ О ВИСИНИ ВРИЈЕДНОСТИ
НЕПОКРЕТНОСТИ ПО ЗОНАМА НА
ПОДРУЧЈУ ОПШТИНЕ
ВУКОСАВЉЕ ЗА ПОТРЕБЕ
УТВРЂИВАЊА ПОРЕЗА НА**

Члан 4.

Табела 1.

Редн и број	Назив зоне	Ознак а зоне	Земљиште					Грађевински објекти				
			Грађевин. земљиште КМ/м ²	Пољопривр. земљиште КМ/м ²	Шумско земљиште КМ/м ²	Индустр. земљиште КМ/м ²	Остало земљиште КМ/м ²	Стан КМ/м ²	Кућа КМ/м ²	Пословни Објекти КМ/м ²	Индустри. Објекти КМ/м ²	Остали Објекти КМ/м ²
1.	Општина Вукодавље Зона 1	1	11,91	2,20	2,86	4,30	2,57	900,00	720,00	990,00	360,00	900,00
2.	Општина Вукодавље Зона 2 Насеља Јакеш и Вукодавље	2	10,59	1,88	2,35	4,01	2,10	880,00	717,00	960,00	357,6	894,00
3.	Општина Вукодавље Зона 3 Насеља Јакеш, Вукодавље и дио Пећника	3	9,27	1,81	2,15	3,72	1,95	860,00	714,00	930,00	355,20	888,00
4.	Општина Вукодавље Ван зоне	Ван зоне V										
4.1.	Општина Вукодавље Насеље Модрички Луг	V1	7,95	1,95	2,20	3,44	1,97	840,00	702,00	810,00	338,40	882,00
4.2.	Општина Вукодавље Насеље Језеро	V2	7,95	1,95	2,20	3,44	1,97	675,00	635,00	710,00	334,80	855,00

4.3.	Општина Вукодавље Насеље Пећник	V3	5,96	1,95	2,20	3,10	1,35	630,00	600,00	675,00	306,00	720,00
4.4.	Општина Вукодавље Насеље Гнионица	V4	5,96	1,95	2,20	3,10	1,35	630,00	600,00	675,00	306,00	720,00
4.5.	Општина Вукодавље Насеље Јошавица	V5	3,97	1,53	2,20	2,05	1,16	585,00	555,00	540,00	288,00	540,00
4.6.	Општина Вукодавље Насеље Срнава	V6	5,96	1,95	2,20	3,10	1,97	675,00	635,00	648,00	288,00	675,00
4.7.	Општина Вукодавље Насеље Поточани	V7	5,96	1,95	2,20	3,10	1,97	675,00	635,00	648,00	288,00	675,00
4.8.	Општина Вукодавље Насеља Ада и Врбовац	V8	5,96	1,95	2,20	3,10	1,97	585,00	555,00	648,00	288,00	675,00

Секретар СО-е

Бојан Поповић, дипл. правник

На основу члана 3. став (1) Закона о раду Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број 1/16, 66/18, 9/21, 119/21, 112/23 и 39/24) синдикална организација „Органи управе скупштине општине“ коју заступа Милена Ђурић, предсједник – с једне стране и Општина Вукосавље, коју заступа начелник Зекеријих Бахић, дипл. политолог – с друге стране, дана 29.01.2025. године закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ ВУКОСАВЉЕ

Члан 1.

(1) Овим Колективним уговором за запослене у општинској управи општине Вукосавље (у даљем тексту: Колективни уговор код послодавца) уређује се начин обрачуна плата, висина коефицијената општинских службеника, намјештеника и других запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени), висина цијене рада и висина регреса за кориштење годишњег одмора и друга питања која нису на цјеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе и Законом о раду.

(2) Одредбама Колективног уговора код послодавца не може се утврдити мањи обим права од права која су утврђена прописима из става 1. овог члана.

Члан 2.

(1) Права обавезе и одговорности из радног односа морају бити усклађени са прописима из члана 1. став 2. Колективног уговора код послодавца.

(2) Пријем у радни однос, општи и посебни услови за заснивање радног односа, приправнички стаж, пробни рад, стучно оспособљавање и усавршавање запослених, повратак на посао након истека јавне функције, распоређивање запослених, прековремени рад, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, оцјена рада и напредовање запослених и заштита права запослених, регулисани су прописима из члана 1. овог Колективног уговора.

Члан 3.

(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 на начин утврђен прописима који уређују плате запослених у републичким органима управе.

Члан 4.

(1) Цијена рада је основ за обрачун плата запослених у Општинској управи и износи 145,00 КМ.

Члан 5.

- 1) Коефицијент за обрачун основне плате запосленог утврђује се у распонима и разврстава у платне групе у зависности од потребног стручног знања, сложености послова, самосталности у раду и степену одговорности.
- 2) Послови се разврставају у платне групе са следећим коефицијентима за обрачун плате:

- | | |
|--|---|
| <p>1) Прва платна група-послови не квалификованог радника.....9,9</p> <p>2) Друга платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године.....10,30</p> <p>3) Трећа платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године</p> <p>а) стручни сарадници11,80</p> <p>б) намјештеници..... 11,00</p> <p>4) Четврта платна група- послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (ВКВ радник и ватрогасац – спасилац)12,00</p> <p>5) Пета платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ЕCTS бодова или еквивалент.....14,00</p> <p>6) Шеста платна група – послови на извршилачким радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ЕЦТС бодова, или еквивалент:</p> | <p>а) шефови Одсјека20,00</p> <p>Б) стручни савјетници, инспектори, самостални односно виши стручни сарадници, комунални полицајци, ИТ администратор и намјештеници са ВСС15,00</p> <p>7) Седма платна група – послови на руководећим радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ЕЦТС бодова, или еквивалент.....21,18.</p> <p>3) Колективним уговором код послодавца одређују се коефицијенти за свако радно мјесто у градској, односно општинској управи у оквиру платних група из става 2. овог члана, с тим да се за радна мјеста службеника у истој категорији, односно категорији и звању, односно пословима исте сложености за радна мјеста намјештеника одређује исти коефицијент.</p> |
|--|---|

Члан 6.

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

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

Члан 7.

(1) Основна плата запослених увећава се:

- 1) по основу рада ноћу - 35%,
- 2) за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради - 50% и
- 3) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком - 15%.

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

Члан 8.

Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
- 2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла уколико превоз није организован од стране послодавца - у висини до пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу,
- 3) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне мјесечне плате након опорезивања обрачунате запосленом за посљедњи мјесец прије одласка у пензију,
- 4) накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену - 10% од утврђене цијене рада,
- 5) накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад у висини од 85% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање,

6) регрес за коришћење годишњег одмора - најмање у висини најниже плате у Републици Српској,

7) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно - у висини од 0,75% просјечне мјесечне плате након опорезивања у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог, и

8) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 9.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 10. тачка 2. Колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од мјеста рада преко 3 km, а највише до 50 km.

(2) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 km остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 km.

Члан 10.

(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. Распоред коришћења овог одмора 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 ст. 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 11.

(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.

Члан 12.

(1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана.

(2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу:

1) дужине радног стажа, на начин да се за сваке четири навршене године радног стажа трајање годишњег одмора увећава за по један радни дан,

2) лицу са инвалидитетом и родитељу, усвојоцу, староцу или хранитељу дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота - за два радна дана.

(3) Годишњи одмор увећан по основима из става 2. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана, осим запосленом из члана 80. став 3. Закона о раду.

Члан 13.

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 14.

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

(2) Годишњи одмор може се, изузетно, користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама органа јединице локалне самоуправе.

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

(4) Приликом распоређивања годишњег одмора узете се у обзир жеља и потребе запосленог.

Члан 15.

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

Члан 16.

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

1) склапања брака - пет радних дана,

2) смрти члана уже породице - пет радних дана,

3) рођења дјетета - три радна дана,

4) теже болести члана уже породице - три радна дана,

5) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице - три радна дана,

6) смрти члана шире породице - два радна дана,

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

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

9) пресељења у други стан - два радна дана,

10) полагања стручног испита - један радни дан.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току календарске године.

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

(4) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, али не више од 15 дана.

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

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

Члан 17.

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

1) стручног или научног усавршавања у иностранству,

2) њега тешко обољелог члана породице и

3) у другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

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

Члан 18.

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

1) смрти запосленог - у висини три посљедње просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,

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

3) тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије посљедње просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,

4) дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране лџкарске комисије) - у висини једне просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,

5) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три посљедње просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,

6) рођења дјетета - у висини једне просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години и

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

након опорезивања запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјеливања награде.

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

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

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

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

Члан 19.

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

Члан 20.

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

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

2) радни стаж од десет до 20 година 45 дана,

3) радни стаж од 20 до 30 година 75 дана,

4) радни стаж дужи од 30 година 90 дана.

Члан 21.

(1) Ако је запосленом престао радни однос усљед промјене у организацији, односно због смањења обима послова или укидања послова, запослени има право на отпремнину на терет послодавца.

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

1) за рад од двије до десет година - 35% просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

2) за рад од десет до 20 година - 40% просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

3) за рад од 20 до 30 година - 45% просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада, и

4) за рад дужи од 30 година - 50% просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

(3) Висина отпремнине из става 2. овог члана не може се утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних плата након опорезивања исплаћене запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа.

(4) Приликом утврђивања програма рјешавања вишка запослених послодавац

је дужан да са синдикатом разради критеријуме за утврђивање вишка запослених у складу са законом.

Члан 22.

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

Члан 23.

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

Члан 24.

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

Члан 25.

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

- 1) да покреће иницијативу, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- 2) да мишљења и приједлоге синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих опередијели и
- 3) да синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

Члан 26.

Послодавац обезбјеђује синдикату услове за његово дјеловање, на начин да омогући:

- 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге;
- 2) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности и
- 3) накнаду плате на основну плату предсједнику или повјеренику синдиката код послодавца у висини од:
 1. 10% ако синдикат има до 100 чланова,
 2. 12,5% ако синдикат има преко 100 до 200 чланова и
 3. 15% ако синдикат има преко 200 чланова.

Члан 27.

(1) Синдикалног представника, његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са важећим законима, колективним уговорима и општим актима, није могуће без сагласности надлежног органа синдиката распоредити на друго радно мјесто нити упутити на рад код другог послодавца. Због синдикалног дјеловања, послодавац не може синдикалном представнику, без сагласности надлежног органа синдиката којем припада, смањити плату, покренути против њега дисциплински поступак због синдикалног дјеловања или га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

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

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

Члан 28.

(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 радницима.

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

(6) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.

(7) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 29.

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

Члан 30.

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

(2) Синдикат у штрајку поступа у складу са правилима синдиката у штрајку, које је донио надлежни орган репрезентативног синдиката.

Члан 31.

(1) Запослени има право на безбједност и заштиту здравља на раду у складу са законом, посебним прописима којима се уређује област безбједности и заштите здравља на раду и актима послодавца.

(2) Послодавац је дужан да обезбиједи запосленом рад на радном мјесту и у радној средини у којима су спроведене мјере заштите и здравља на раду и одговоран је за непримјењивање тих мјера.

Члан 32.

(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.

Члан 33.

(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) обезбиједи 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, извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мјерама за безбједност и здравље на раду, о планираним и предузетим мјерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље, извештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.

(2) Послодавац је дужан да омогући активно и непосредно учешће представника запослених 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 три 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 34.

Послодавац може својим актом ближе одређивати поједина права, обавезе и одговорности запосленог и начин њиховог остваривања, при чему се не

може одредити мањи обим права запосленог од онога који је утврђен овим колективним уговором.

Члан 35.

(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.

Члан 36.

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

Члан 37.

(1) Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период од двије године.

(2) Сваки од учесника у потписивању овог колективног уговора може отказати овај уговор на начин прописан Законом о раду.

Члан 38.

Колективни уговор региструје се код министарства надлежног за послове рада.

Члан 39.

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

(2) Овај колективни уговор ступа на снагу и примјењује се од 01.01.2025. године у складу са начелом погодности обзиром да је утврђена минимална плата у Републици Српској која се примјењује од 01.01.2025. године.

(3) Ступањем на снагу и примјеном овог колективног уговора престаје да важи

претходни колективни уговор закључен
између ових органа.

(4) Овај колективни уговор биће објављен
у Службеном гласнику општине
Вукодавље

За Општину Вукодавље
НАЧЕЛНИК
Зекеријах Бахић, дипл. политолог

Број: 02/1-12-4/25
Датум: 30.01.2025.

За Синдикалну организацију
ПРЕДСЈЕДНИК
Милена Ђурић