



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ОПШТИНЕ ТЕСЛИЋ

Скупштина општине Теслић Карађорђева 6 Одговорни уредник: Дарио Поповић Телефон: 053/411-512 Штампа стручна служба СО-е	Датум 27.11.2017. године Број 10 Година:XXVI	Годишња претплата 80 КМ Буџетскаорганизација 0103110 Врста прихода 722521 Жиро-рачун: 551025-0001103683
--	--	--

524

На основу члана 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број 1/16) и члана 38. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 20/17), Синдикат Општинске управе општине Теслић, с једне стране, и Начелник општине Теслић, с друге стране, **з а к љ у ч и л и с у**

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ТЕСЛИЋ

Члан 1.

(1) Појединачним колективним уговором за запослене у Општинској управи општине Теслић (у даљем тексту: колективни уговор) 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 статусу функционера јединица локалне самоуправе и Законом о раду, плата запослених, коефицијенти за обрачун плате запослених, друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услове

за рад синдиката, те право на штрајк, као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених, с једне стране, и начелника општине (у даљем тексту: послодавац), с друге стране.

(2) Одредбама овог Колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена законима из става 1. овог члана.

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

Члан 2.

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

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

Члан 3.

(1) Запослени за обављени рад има право на плату као и накнаду у складу са законом и колективним уговором.

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

Члан 4.

(1) Запослени има право на мјесечну плату.

(2) Начин обрачуна и исплата плате зависи 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 Теслић.

Члан 5.

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

(2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада и коефицијента утврђеног према платној групи.

(3) Увећања основне плате на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада, урачуната су у износ основне плате из става 2. овог члана и не могу се посебно исказивати.

(4) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се на начин утврђен прописима који уређују плате запослених у републичким органима управе.

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

Члан 6.

(1) Коефицијенти за обрачун плата запослених утврђују се у распонима и разврставају у платне групе у зависности од потребног стручног знања, сложености послова, самосталности у раду и степену одговорности.

(2) Послови се разврставају у платне групе са следећим коефицијентима за обрачун плате:

- 1) прва платна група – послови на којима се захтијева стручност неквалификованог радника..... 4,00,
- 2) друга платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године..... 4,30 – 5,00,
- 3) трећа платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године.....5,10 – 6,50,
- 4) четврта платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања.....6,60 – 7,50,

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

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

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 ECTS бодова или еквивалент..... 13,10 – 19,00.

(3) За обрачун плате запослених у кабинету начелника општине који немају статус службеника или намјештеника примјењује се коефицијент седме платне групе, уколико имају стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова, или еквивалент.

(4) Уколико запослени из става 3 овог члана немају стручност седме платне групе, за обрачун плате примјењује се коефицијент платне групе у зависности од захтијевааног степена стручне спреме.

(5) Актом начелника одређују се коефицијенти за свако радно мјесто у 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.

(6) За радна мјеста у Територијалној ватрогасној јединици и Паркинг служби Начелник општине ће својим актом о платама и другим личним примањима запослених у општинској управи утврдити коефицијент за обрачун плате по радном мјесту.

Члан 7.

(1) Плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате треће, пете или шесте платне групе из члана 6. став 2. колективног уговора.

(2) Плату приправника послодавац може ближе уредити и својим актом којим уређује плате и остала лична примања запослених, али тако утврђена висина плате приправника не може бити већа од износа утврђеног у ставу 1. овог члана.

(3) Права приправника - волонтера утврђују се у складу са Законом о раду.

Члан 8.

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

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

Члан 9.

(1) Основна плата запослених увећава се:

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

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

Члан 10.

Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова исплаћује:

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

2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла уколико превоз није организован од стране послодавца - у висини до пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу,

3) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за посљедњи мјесец прије одласка у пензију,

4) накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену - 10% од утврђене цијене рада,

5) накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад у висини од 85% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање,

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

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

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

Члан 11.

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

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

Члан 12.

(1) Запослени који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута. Распоред коришћења овог одмора утврђује послодавац.

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

(3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

Члан 13.

(1) Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

(2) Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје најмање осам часова одмора из става 1. овог члана према унапријед одређеном распореду.

Члан 14.

(1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању 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, усвојеноцу, стараоцу или хранитељу дјетета ометеног у

психофизичком развоју старости до седам година живота - за два радна дана.

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

Члан 15.

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

Члан 16.

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

(2) Годишњи одмор може се користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама општинске управе.

(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 узео се у обзир жеља и потребе запосленог.

Члан 17.

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 18.

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

- 1) склапања брака – пет радних дана,
- 2) смрти члана уже породице – пет радних дана,
- 3) рођења дјетета – три радна дана,
- 4) теже болести члана уже породице - три радна дана,
- 5) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – три радна дана,
- 6) смрти члана шире породице - два радна дана,
- 7) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана,
- 8) добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања,
- 9) пресељења у други стан –два радна дана,
- 10) полагања стручног испита – један радни дан.

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

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

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

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

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

Члан 19.

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

- 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 20.

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

- 1) смрти запосленог – у висини три последње просјечне плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 2) смрти члана уже породице – у висини двије последње просјечне плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 3) тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије последње просјечне плате запосле-

них исплаћене у општинској управи у претходној години,

4) дуготрајне болести или дуже неспособности за рад услед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) - у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,

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

6) рођења дјетета – у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години и

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

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

1) 10 година радног стажа - у висини 35% плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,

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

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

Члан 21.

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

Члан 22.

У случају престанка радног односа запосленог у општинској управи у складу са одредабама 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 23.

(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 двије до десет година - 35% просјечне мјесечне плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

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

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

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

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

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

Члан 24.

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

Члан 27.

Послодац 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 определи и

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

Члан 28.

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

1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге,

2) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности и

3) накнаду плате на основну плату, предсједнику или повјеренику синдиката код послодавца у висини од:

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 29.

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

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

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

Члан 30.

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

(2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленима на радним мјестима код послодавца када је то потребно за обављање њихове функције.

(3) У случају потребе прикупљања средстава солидарности, представници запослених које синдикат за то овласти имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.

(4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештење синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна радницима.

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

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

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

Члан 31.

Послодавац је дужан да обезбиједи обрачун и уплату синдикалне чланарине 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 32.

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

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

Члан 33.

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

безбједности и заштите здравља на раду и актима послодавца.

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

Члан 34.

Послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор.

Члан 35.

(1) Послодавац је дужан да предстанику 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, 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 информисе 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 36.

Послодавац може својим актом ближе одређивати поједина права, обавезе и одговорности запосленог и начин њиховог остваривања, при чему се не може одредити мањи обим права запосленог од онога који је утврђен овим колективним уговором.

Члан 37.

(1) 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 38.

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

Члан 39.

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

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

Члан 40.

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

(2) Стране потписнице су сагласне да се на питања која нису обухваћена овим колективним уговором примјењују одредбе Појединачног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске, Закона о раду, Закона о локалној самоуправи и Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединица локалне самоуправе.

Члан 41.

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

Број: 02-014-793/17

Датум: 17.11.2017. год.

Предсједник

Синдикалне организације

Родољуб Пијетловић с.р. Милан Миличевић с.р.

Послодавац

Начелник општине

525

На основу члана 123. став 2. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број 1/16) и члана 5. став 5. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број 20/17), Синдикат Општинске управе Теслић, с једне стране, и Начелник општине, с друге стране, заједнички су усагласили

ОДЛУКУ

о утврђивању цијене рада

I

Утврђује се цијена рада за запослене у Општинској управи Теслић у износу од 110,00 КМ (словима: једнастотина и десет конвертибилних марака).

II

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Општине Теслић“.

Број: 02-022-141/17

Датум: 17.11.2017. године

Предсједник Послодавац
Синдикалне организације Начелник општине
Родољуб Пијетловић с.р. Милан Миличевић с.р.
526

На основу члана 67. Статута општине Теслић
(„Службени гласник Општине Теслић“, број
4/17), Начелник општине доноси

ЗАКЉУЧАК

I

Ставља се ван снаге Закључак начелника општине, број 02-131-7/09 од 08.09.2009. године, којим је утврђена цијена рада за запослене у Административној служби Општине Теслић.

II

Овај закључак ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Општине Теслић“.

Број: 02-014-796/17

Датум: 17.11.2017.год. Милан Миличевић с.р.

С А Д Р Ж А Ј:**АКТИ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ**

524 Појединачни Колективни уговор за запослене у Општинској управи Теслић.....	1
525 Одлука о утврђивању цијене рада.....	8
526 Закључак.....	8