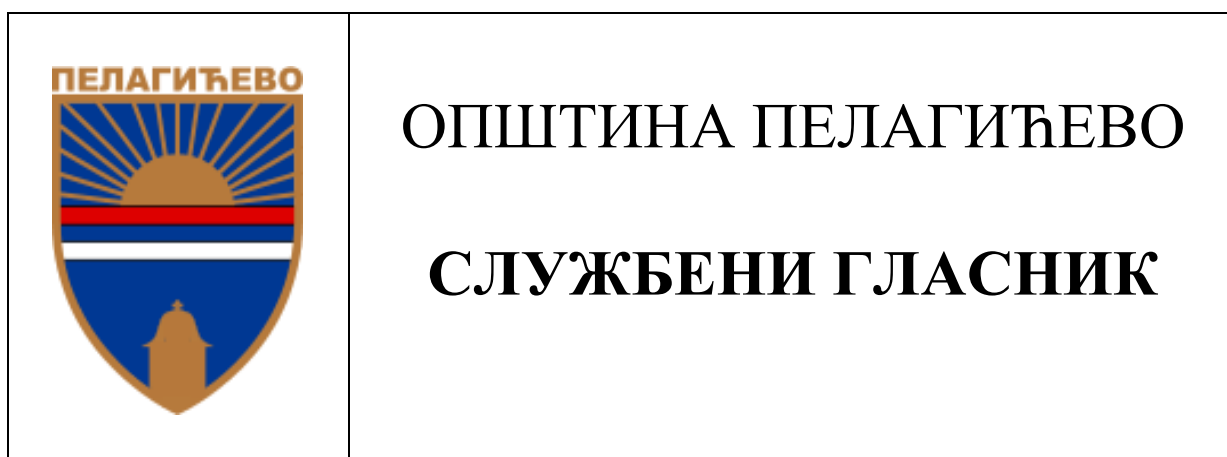




"Службени гласник Општине Пелагићево" примјерак је бесплатан	Година XV Број: 2/26 Пелагићево датум издавања 30.01.2026.године	"Службени гласник" издаје Скупштина општине Пелагићево излази по потреби главни и одговорни уредник стручна служба тел 054/810-088
--	--	---

24.

На основу члана 23. Статута ЈУ Центар за социјални рад Пелагићево („Службени гласник општине Пелагићево“, број: 02/20 и 04/25), члана 17. Закона о систему јавних служби („Службени гласник Републике Српске“, број: 68/07, 109/12 и 44/16), члана 120. до 136. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16, 66/18, 19/21 – одлука УС, 119/21, 112/23 и 39/24), Посебног колективног уговора за запослене у области социјалне заштите Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 46/25), Управни одбор Јавне Установе „Центар за социјални рад Пелагићево“ Пелагићево, д о н о с и:

ПРАВИЛНИК

о раду, платама и другим накнадама запослених у
ЈУ „Центар за социјални рад Пелагићево“
Пелагићево

І-ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду, платама и другим накнадама запослених у ЈУ „Центар за социјални рад Пелагићево“ Пелагићево (у **наставку текста: Правилник**), уређују се права, обавезе и

одговорности службеника, намјештеника и других запослених који немају статус службеника (у **наставку текста: запослени**), која проистичу из рада и по основу рада, затим плата запослених, коефицијенти за обрачун плате запослених, друга примања запослених, право у случају престанка радног односа, право на штрајк, право на помоћ, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, Посебним колективним уговором за запослене у области социјалне заштите Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 46/25, у **наставку текста: Посебни колективни уговор**).

Члан 2.

Овим Правилником не могу се утврдити мањи обими права од права утврђених Законом и Посебним колективним уговором.

Члан 3.

- (1) Права, обавезе и одговорности запослених из области радних односа морају бити усклађени са прописима из члана 1. став (1) овог Правилника.

- (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, радно вријеме, прековремени рад, дневни одмор, седмични одмор, годишњи одмор, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, плаћено и неплаћено одсуство, заштита на раду, вишак запослених, оцјена рада и напредовање запослених, заштита права запослених и остваривање права на штрајк, регулисани су Посебним колективним уговором и нису предмет овог Правилника.

Члан 4.

- (1) Запослени за обављени рад има право на плату као и на накнаду у складу са Законом и Посебним колективним уговором.
- (2) Најнижа плата за запослене је најнижа плата утврђена у складу са Посебним колективним уговором за запослене у области социјалне заштите, Законом о раду и другим прописима.

Члан 5.

- (1) Запослени за свој рад има право на мјесечну бруто плату.
- (2) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, а средства за бруто плату обезбјеђују се у буџету општине Пелагићево.

Члан 6.

- (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) Утврђивање 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.

Члан 7.

- (1) Плата запослених састоји се од основне плате, увећања плате и накнада прописаних овим Правилником.
- (2) Плата из става (1) овог члана представља плату прије опорезивања порезом на доходак.
- (3) Бруто плата је плата увећана за доприносе.
- (4) У свим елементима који чине плату из става (1) овог члана садржан је порез.

Члан 8.

- (1) Основна плата увећава се за сваку навршену годину стажа осигурања.
- (2) Увећање основне плате за сваку навршену годину радног стажа запосленог износи:
- до навршених 25 година 0,3%
 - након навршених 25 година свака наредна година 0,5%.

Члан 9.

- (1) Основна плата обрачуната у складу са претходним чланом не може бити нижа од утврђене најниже плате у Републици Српској.
- (2) Цијена рада је основ за обрачун плате и износи 130,00 (стотридесет) КМ.

Члан 10.

- (1) Коефицијенти за обрачун плата запослених утврђују се у распонима и разврставају се у платне групе у зависности од потребног стручног знања, сложености посла, самосталности у раду и степена одговорности.
- (2) Послови се разврставају у платне групе са следећим коефицијентима за обрачун плате:
- 1) прва платна група – послови на којима се захтијева стручност не квалификованог радника 11,21,
 - 2) друга платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године 12,30,
 - 3) трећа платна група - послови за којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године 13,50,
 - 4) четврта платна група:
 1. прва подгрупа – послови радника који не спадају у стручне раднике, а на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова или еквивалент..... 16,85,
 2. друга подгрупа – послови стручних радника на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са

- остварених 180 ECTS бодова или еквивалент..17,50,
- 5) пета платна група:
1. прва подгрупа – послови радника који не спадају у стручне раднике, а 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..... 18,70,
 2. друга подгрупа – послови стручних радника 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..... 21,00,
- 6) шеста 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..... 22,75,
- 7) седма платна група – директори..... 29,00.

Члан 11.

- (1) Основна плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате: друге, треће, четврте и пете платне групе из члана 10. став (2) овог Правилника.
- (2) За вријеме приправничког стажа приправник има право на накнаду на име топлог obroка и трошкова превоза као и запослени.

Члан 12.

Запосленом којем недостају 2 (двје) године радног стажа за остваривање права на старосну пензију основна плата се, у том периоду, увећава за 20%.

Члан 13.

- (1) Запослени који по налогу руководиоца ради дуже од пуног радног времена за сваки час

рада има 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 14.

- (1) Основна плата запослених увећава се по основу:
 - 1) рада ноћу.....35%,
 - 2) за рад на дане државног празника и друге дане који се по закону не раде.....50%,
 - 3) за рад на радним мјестима са посебним и отежаним условима рада, уређена по основу прописа који регулишу област заштите на радудо 15%,
 - 4) нарочитог истицања на послу, залагања на раду и посебно остварених резултата удо.....30%.
- (2) Увећања из става 1. овог члана међусобно се не искључују.

Члан 15.

- (1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду плате у висини 100% за вријеме коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, републичких празника и других дана када се по закону не ради, те у случајевима привремене спријечености за рад предвиђеним прописима о здравственом осигурању (повреда на раду и професионална болест, болести или компликације у вези са одржавањем трудноће, за малигну болест и његу дјетета обољелих од малигних болести, добровољно давање ткива, органа или ћелија).
- (2) Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

Члан 16.

- (1) 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 превоза приликом доласка на посао и повратка са посла - у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу;
 - 3) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у висини три нето просјечне плате запосленог исплаћене за посљедња три мјесеца прије одласка у пензију;

- 4) накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену – 10% од утврђене цијене рада;
- 5) јубиларну награду за:
 - 10 година радног стажа код послодавца у висини једне половине просјечне бруто плате у Републици Српској остварене у претходној години,
 - 20 година радног стажа код послодавца у висини једне просјечне бруто плате у Републици Српској остварене у претходној години,
 - 30 година радног стажа код послодавца у висини двије просјечне бруто плате у Републици Српској остварене у претходној години;
- 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, дуже од три часа дневно – у висини од 0,85 % од просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан;
- 8) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини 20% од цијене горива по литру за сваки пређени километар;
- 9) послодавац раднику може платити трошкове полагања стручног испита.

Члан 17.

- (1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 16. став (1) тачка 2) овог Правилника уколико је мјесто становања запосленог удаљено од радног мјеста највише 50 (педесет) километара.
- (2) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 (педесет) километара остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 (педесет) километара.

Члан 18.

Запослени остварују право и на остала примања у случајевима и под условима прописаним Законом, подзаконским прописима и Посебним колективним уговором.

Члан 19.

Запосленом се до краја мјесеца у којем је доспјела исплата плате или накнаде плате мора уручити писмени обрачун плате, односно накнаде плате.

Члан 20.

- (1) О утврђивању права запосленог на плату одлучује директор Центра за социјални рад рјешењем.
- (2) О утврђивању права директора на плату одлучује Управни одбор Центра за социјални рад рјешењем.

Члан 21.

Рјешење о плати запосленог доноси се сваке године засебно и то до 31. децембра текуће године за наредну.

Члан 22.

- 1) Запослени или његова породица имају право на помоћ на терет послодавца у случају:
 - 1) смрти запосленог - у висини три просјечне нето плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години;
 - 2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне нето плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години;
 - 3) тешке инвалидности, дуготрајне болести радника (одређене од стране лљкарске комисије) - у висини једне просјечне нето плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години;
 - 4) дуготрајне болести ужег члана породице послодавац може исплатити накнаду до 50% једне просјечне нето плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години;
 - 5) рођења дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години;
 - 6) елементарних непогода или пожара у стану радника у висини једне просјечне нето плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години.
- 2) Уколико више чланова породице испуњава услове на остваривање права из става (1) тачка 2) и 5) овог члана код истог послодавца, право на помоћ остварује само један запослени.

Члан 23.

- (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.
- (2) Рапоред коришћења овог одмора утврђује послодавац.
- (3) 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 (петнаест) минута.
- (4) 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 (петнаест) минута.

- (5) Вријеме одмора из става (1) до (3) овог члана урачунава се у радно вријеме.
- (6) Одмор у току дневног рада, на мјестима гдје се ради са странкама, организује се на начин којим се обезбјеђује да се рад не прекида.

Члан 24.

- (1) Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 (дванаест) часова, непрекидно.
- (2) Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 (двадестчетири) часа непрекидно којем се додаје најмање 8 (осам) часова одмора из става (1) овог члана према унапријед одређеном распореду.

Члан 25.

- (1) Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником.
- (2) Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 (тридесет) радних дана стиче право на кориштење годишњег одмора послје 6 (шест) мјесеци непрекидног рада код послодавца.
- (3) Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спрјечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду плате.
- (4) Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 26.

- (1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање четири радне седмице, односно најмање 20 (двадесет) радних дана.
- (2) Годишњи одмор из става (1) овог члана увећава се по основу:

- 1) радног искуства:
 - 1. за сваке три године рада у радном односу - један радни дан,
 - 2. запосленом са преко 30 година проведених у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота – за пет радних дана;
- 2) услова рада – за рад на радним мјестима на којима је Актом о процјени ризика утврђено штетно дејство услова рада на здравље и радну способност запосленог – до шест радних дана у складу са тим Актом о процјени ризика и овим Правилником;
- 3) доприноса на раду, на приједлог непосредног руководиоца, за изузетне резултате рада – до пет радних дана;
- 4) социјалног и здравственог статуса запосленог;

- 1. особи са инвалидитетом – за пет радних дана,
- 2. родитељу, усвојитељу или хранитељу са дјететом до 14 година живота – за два радна дана по дјетету, а за свако малолетно дијете старије од 14 година по један радни дан,
- 3. самохраном родитељу са дјететом до 14 година живота – за три радна дана и још по два дана за свако наредно дијете млађе од 18 година,
- 4. запосленом који болује од професионалне болести – за пет радних дана,
- 5. запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко тјелесно оштећење или болест услед које је непокретно или врло слабо покретно – за пет радних дана.

- (3) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници који су нерадни дани у складу са Законом о раду, вријеме привремене неспособности за рад и други облици одобреног одсуства са посла.
- (4) При утврђивању дужине годишњег одмора радна седмица рачуна се као пет радних дана.
- (5) За вријеме кориштења годишњег одмора запослени има право на накнаду плате у висини пуне плате као да је за то вријеме био на раду.
- (6) Годишњи одмор увећан по основама из става (2) овог члана не може се утврдити у трајању дужем од 35 (тридесетпет) радних дана.
- (7) Изузетно од става (6) овог члана, запослени из става (2) тачка 1) алинеја 2. и тачка 2) имају право на кориштење годишњег одмора у трајању од 40 радних дана.

Члан 27.

Запослени који нема најмање 6 (шест) мјесеци непрекидног стажа има право на годишњи одмор у трајању од 1 (једног) дана за сваки мјесец рада.

Члан 28.

- (1) Годишњи одмор, по правилу, користи се без прекида.
- (2) Годишњи одмор може се, изузетно, користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама послодавца.
- (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 29.

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 30.

- (1) Запосленом коме престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију или којем престаје радни однос на одређено вријеме, послодавац је дужан да обезбједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.
- (2) Ако запослени кривицом послодавца, у цјелости или дјелимично не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини своје просјечне плате остварене код послодавца за претходна 3 (три) мјесеца, а зависно од броја дана неискористеног годишњег одмора.

Члан 31.

- (1) Запослени има право на плаћено одсуство у трајању до десет дана календарској години у сљедећим случајевима:
 1. приликом склапања брака - пет радних дана;
 2. приликом склапања брака дјетета – два радна дана;
 3. приликом рођења дјетета - три радна дана;
 4. приликом усвајања дјетета – пет радних дана;
 5. приликом смрти члана шире породице – три радна дана;
 6. у случају теже болести члана уже породице - пет радних дана;
 7. у случају његове болесног дјетета до 7 година старости – пет радних дана;
 8. у случају теже болести члана шире породице – два радна дана;
 9. приликом поласка дјетета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;
 10. задовољавање вјерских потреба – два радна дана;
 11. пресељења у други стан - два радна дана;
 12. елементарне несреће којом је проузрокована штета у домаћинству и угрожена егзистенција запосленог и његове породице - три радна дана;
 13. учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат – пет радних дана;
 14. полагања стручног испита - један радни дан;
 15. у сваком случају смрти члана уже породице – пет радних дана;
 16. приликом сваког добровољног давања крви - два радна дана.

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

(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 сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца стављена 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 у првом степену сродства.

Члан 32.

- (1) Послодавац може запосленом, на његов писмени захтјев, одобрити неплаћено одсуство у сљедећим случајевима:
 1. стручно усавршавање;
 2. његово тешко обољело члана породице и
 3. у другим оправданим случајевима.
- (2) Неплаћено одсуство из става (1) тачка 1) овог члана може трајати до 12 мјесеци, а у осталим случајевима до 3 (три) мјесеца у току једне календарске године.
- (3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог по основу рада мирују.

Члан 33.

Послодавац је дужан да свим запосленим, једном годишње, обезбједи редован систематски преглед код надлежне здравствене установе.

Члан 34.

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 да накнаду исплати запосленом по обезбјеђењу средстава или у наредној буџетској години.

Члан 35.

У случају престанка радног односа запосленог код послодавца, запослени има право на отказни рок у складу са одредбама Закона о раду, а исти 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 36.

- (1) Ако је запосленом престао радни однос код послодавца услед промјене у организацији, односно због смањења обима послова или укидања послова, запослени има право на отпремину 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 двадесет година - 40% просјечне мјесечна плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада ;

3. за рад од 20 до 30 година – 40% просјечне мјесечне плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада

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

(3) Висина отпремнине из става (2) овог члана не може се утврдити у износу већем од 6 (шест) просјечних мјесечних плата исплаћених запосленом у посљедња 3 (три) мјесеца прије престанка радног односа.

Члан 37.

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

Члан 38.

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

Члан 39.

- (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.
- (3) Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за заштиту и здравље на раду.

Члан 40.

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

Члан 41.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе Правилник о раду, платама и другим накнадама запослених у ЈУ „Центар за социјални рад Пелагићево“ Пелагићево број: 01/1-022-18/21 од 20.12.2021. године, Правилник о измјенама и допунама Правилника о раду, платама и другим накнадама запослених у ЈУ „Центар за социјални рад Пелагићево“ Пелагићево број: 01/1-022-6/22 од 23.03.2022. године и Правилник о измјенама Правилника о раду, платама и другим накнадама запослених у ЈУ „Центар за социјални рад Пелагићево“ Пелагићево број: 01/1-022-4/24 од 19.01.2024. године

Члан 42.

Овај Правилник ступа на снагу 8 (осам) дана од дана објављивања у Службеном гласнику општине Пелагићево, биће објављен и на огласној плочи ЈУ „Центар за социјални рад Пелагићево“ Пелагићево, а примјењиваће се од 01.01.2026. године.

Број: 01/1-022-2/26
ПРЕДСЈЕДНИК УО
Датум: 15.01.2026. године
Зоран Радивојевић

25.

На основу члана 54. и 59. Закона о локалној самоуправи Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16, 36/19, 61/21 и 100/25), члана 64. Статута општине Пелагићево („Службени гласник општине Пелагићево“, број: 2/17 и 10/25), а све у вези члана 4. став 7) Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број: 62/25), начелник општине Пелагићево, д о н о с и:

ОДЛУКУ

о утврђивању јединствене цијене рада за Општинску управу Пелагићево

I

Предметну Одлуку Начелник Општине Пелагићево доноси у циљу утврђивања јединствене цијене рада као основ за обрачун плате у Општинској управи Пелагићево, а у смислу примјене Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број: 62/25).

II

Јединствена цијена рада као основ за обрачун основне плате за Општинску управу Пелагићево за 2026. годину износи 130,00 KM (једнастотинадесет конвертибилних марака).

III

Начелник Општине Пелагићево је предметну Одлуку донио уз претходно прибављено мишљење Синдикалне организације Општине Пелагићево.

IV

Ова одлука ће се примјењивати од 01.01.2026. године.

V

Ова одлука ступа на снагу даном доношења и бити ће објављена у „Службеном гласнику Општине Пелагићево“.

Број: 02-022-9/26
Дана, 15.01.2026. године

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ
Славко Тешић

26.

На основу члана 54. и 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16, 36/19 и 61/21) , члана 62. и 64. Статута општине Пелагићево („Службени гласник општине Пелагићево“, број: 2/17) , Начелник општине Пелагићево, д о н о с и:

О Д Л У К У

о једнократној помоћи новорођеној дјечи

Члан 1.

Овом Одлуком регулишу се услови за остваривање и висина једнократне новчане помоћи за све бебе са подручја општине Пелагићево рођене током 2026. године.

Члан 2.

Висина једнократне новчане помоћи исплаћује се једном годишње и одређује се у сљедећем износу:

а) за прву и другу рођену бебу у породици -----
----- 300,00 КМ

б) за трећу рођену бебу -----
----- 500,00 КМ

в) за четврту и наредну рођену бебу -----
----- 1.000,00 КМ.

Члан 3.

Право на наведену помоћ имају родитељи чије је пребивалиште на подручју општине Пелагићево даном доношења ове Одлуке, који приликом подношења захтјева достављају овјерене копије личних карти оба родитеља и родни лист новорођенчета, кућну листу, те копију текућег рачуна родитеља подносиоца захтјеа.

Изузетно од става 1. овог члана право на наведену помоћ имају и родитељи од којих бар један родитељ има пребивалиште на подручју општине Пелагићево даном доношења ове Одлуке, а односно оба родитеља стварно живе на подручју општине Пелагићево и који нису остварили наведено право код институција и органа друге општине што доказују увјерењем.

Члан 4.

Захтјеви се подnose Начелнику општине Пелагићево након рођења дјетета, а најкасније до краја календарске године.

Неријешени захтјеви из 2025. године и захтјеви поднешени у 2026. години за дјецу рођену у децембру 2025. године рјешаваће се у складу са овом Одлуком.

Члан 5.

Сврха и циљ ове Одлуке је помоћ родитељима у првим мјесецима одгоја дјетета.

Члан 6.

Средства за наведену намјену исплаћују се из планираних средстава предвиђених Буџетом општине Пелагићево за 2026. годину, са позиције: 416126 - једнократне помоћи новорођеној дјечи.

Члана 7.

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења и биће објављена у „Службеном гласнику општине Пелагићево“.

Број: 02-022-3/26

Начелник општине

Датум, 12.01.2026. године

Славко Тешић

27.

На основу члана 54, 59, 82. став 3. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник Републике Српске, број: 97/16, 36/19, 61/21 и 100/25), члана 62. и 64. Статута Општине Пелагићево ("Службени гласник Општине Пелагићево, број: 2/17 и 10/25), а све на основу Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске", број 62/25) и Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 04/26), Начелник Општине Пелагићево, као послодавац, са једне стране и Синдикална организација Општинске управе Пелагићево, с друге стране, з а к љ у ч и л и с у:

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНИ ПЕЛАГИЋЕВО

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 јединице локалне самоуправе 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.

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

Члан 2.

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

(2) Пријем у радни однос, општи и посебни услови за заснивање радног односа, приправнички стаж, пробни рад, стручно оспособљавање и усавршавање запослених, повратак на посао након истека функције, распоређивање запослених, прековремени рад, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, оцјена рада и 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 обрачунава се и исказује мјесечно за пуно радно вријеме према радном мјесту и одговарајућој платној групи.

(2) Основна плата запослених увећава се:

1) за сваку навршену годину радног стажа:

1. до навршених 25 година радног стажа
0,3%

2. након навршених 25 година радног стажа свака наредна година 0,5%

(3) Раднику којем су остале двије године радног стажа до остваривања права на старосну пензију, Начелник Општине може на основу резултата рада увећати основну плату за 20% у том периоду.

Члан 4.

(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 5.

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 obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно у висини од 0,85% просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог, уколико код послодавца није организована исхрана запослених,
- 5) регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини износа најниже плате у Општинској управи Пелагићево,
- 6) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за посљедња три мјесеца прије престанка радног односа или у висини три просјечне нето плате исплаћене код послодавца, уколико је то за запосленог повољније.

Члан 6.

- (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 km у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају.
- (2) Запослени чије је мјесто становања од радног мјеста удаљено преко 50 km остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 km.
- (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 7.

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

Члан 8.

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

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

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

Члан 9.

(1) Запослени који има најмање шест мјесеци

непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

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

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

(4) Годишњи одмор из ст. 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, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета млађег од 7 година за три радна дана,

4) родитељу, усвојоцу, 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 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 10.

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

(2) Годишњи одмор се може користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама ограна јединице локалне самоуправе као и потребама запосленог, с тим што први дио годишњег одмора мора трајати најмање двије радне седмице и у правилу се користи у години у којој је стечен, док годишњи одмор из претходне године запослени у цјелости мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

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

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

Члан 11.

(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 (односи се на дане приликом давања крви),

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 вишеоснова.

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

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

(5) Уз захтјев за 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, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре ако живе у заједничком домаћинству, а чланом шире породице сматрају се дјед, баба, браћа и сестре који не живе у заједничком домаћинству и чланови уже породице брачног или ванбрачног супружника.

(7) Послодавац, на образложен захтјев запосленог са

потребним доказима, одобрава плаћено одсуство у случају присуства синдикалних састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима, учешћа на спортско-рекреативним сусретима или такмичењима на домаћем, регионалном и међународном нивоу.

Члан 12.

(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 13.

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

(2) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, празника и других дана за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради, привремене спријечености за рад због повреде на раду

или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате коју је запослени остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду.

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

- 1) болест или компликација у вези са одржавањем трудноће која је утврђена налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства код којег је жена регистрована у складу са прописом којим је уређена област здравствене заштите или налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства из здравствене установе секундарног или терцијарног нивоа у Републици,
- 2) малигна болест и њега дјетета обољелог од малигне болести,
- 3) добровољно давање 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) спровођење прописане мјере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразе у његовој околини у складу са прописима којима је уређена област заштите становништва од заразних болести,

- 2) у случају њега обољелог члана уже породице и то за дијете млађе од 18 година живота дјетета код којег је утврђено теже оштећење здравственог стања услед оштећења можданих структура или другог тежег погоршања здравственог стања, као и дјеци обољелих од ријетких болести,
- 3) привремене спријечености за рад због лијечења болести и њихових компликација за које се у складу са прописима из области здравственог осигурања обезбјеђује здравствена заштита из обавезног здравственог осигурања без плаћања партиципације, а који нису обухваћени ставом 3. овог члана.

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

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

Члан 14.

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

- 1) смрти запосленог у висини три посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 2) смрти члана уже породице у висини двије посљедње 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 посљедње 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 посљедње 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. т. 2. и 7. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

Члан 15.

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 16.

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 17.

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

Члан 18.

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

(2) Висина отпремнине из става 1. овог члана зависи од дужине рада запосленог код послодавца и износи:

- 1) за рад од двије до десет година - 35% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у 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 19.

- (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 20.

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 21.

Послодавац обезбјеђује синдикату следеће услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге
- 2) новчану накнаду на основну плату председнику или повјеренику репрезентативне синдикалне организације код послодавца у висини од:
 1. 10% ако синдикат има до 100 чланова,
 2. 12.5% ако синдикат има од 100 до 200 чланова,
 3. 15% ако синдикат има преко 200 чланова.

Члан 22.

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

Члан 23.

- (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 ст. 1. и 2. овог члана траје за вријеме обављања функције и годину дана након истека функције.

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

Члан 24.

(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 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 запосленима.

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

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

(7) Активност синдиката врши се тако да не иде на

штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 25.

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 26.

(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 запослених и обезбјеђује потребна финансијска средства за њихово провођење.

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

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

Члан 27.

(1) Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за заштиту и здравље на раду.

(2) Код послодаваца код којег је организован синдикат послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представници репрезентативног синдиката.

(3) Код послодаваца који запошљава педесет или више запослених образује се Одбор за заштиту и здравље на раду, а уколико запошљава више од 250 запослених, Централни одбор за заштиту и здравље на раду.

Члан 28.

(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 спречавање непосредне опасности по живот или 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 29.

(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) За доношење одлука Комисије потребно је да сједници присуствује најмање четири члана Комисије, по два члана сваке уговорне стране.

(4) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране.

(5) Комисија се именује на период важења овог колективног уговора.

Члан 30.

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

Члан 31.

(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 32.

Овај колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу уговорне стране.

Члан 33.

(1) Овај Појединачни колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Општине Пелагићево“,

(2) Ступањем на снагу овог Појединачног колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за запослене у Општини Пелагићево („Службени гласник Општине Пелагићево“, број: 03/22 и 01/24).

Број:02-022-14/26

Број: 01-2/26

Датум: 29.01.2026. године

НАЧЕЛНИК ПРЕДСЈЕДНИК СИНДИКАЛНЕ
ОРГАНИЗАЦИЈЕ ОПШТИНСКЕ

УПРАВЕ

Славко Тешић

Лука Зечевић

28.

На основу Уредбе о канцеларијском пословању републичких органа управе ("Службени гласник Републике Српске" број 8/20), члана 62. и 82. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16, 36/19, 61/21 и 100/25) и члана 190. Закона о општем управном поступку

(„Службени гласник Републике Српске“, број: 13/02, 87/07, 50/10 и 66/18), начелник Одјељења, д о н о с и:

О Д Л У К У

I

Општинска управа Пелагићево у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних мјеста општинске управе Пелагићево („Службени гласник општине Пелагићево“, број: 08/25 и 11/25) и Одлуке о оснивању општинске управе Пелагићево („Службени гласник општине Пелагићево“, број: 08/21, 12/21, 01/22, 02/24 и 07/24), ће заједно са њеним организационим јединицама у правном саобраћају користити следеће класификационе бројеве:

01 - СКУПШТИНА

01/1 - КОМИСИЈЕ И ДРУГА РАДНА ТИЈЕЛА СКУПШТИНЕ

02 - НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

02/1 – КОМИСИЈЕ

03 - ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ОПШТУ УПРАВУ И ПРОСТОРНО УРЕЂЕЊЕ

03/1 – Реферат за правне послове и грађанска стања,

03/2.1 – Матични уред у Пелагићеву,

03/2.2 – Матични уред у Трамошници,

03/3 – Реферат пријемне канцеларије и овјере,

03/4 – Реферат за евиденцију предмета, персоналне послове и архиву,

03/5 – Реферат за мјесне заједнице,

03/6 – Реферат за просторно уређење, грађење и екологију

03/7 – Реферат за стамбено – комуналне послове,

03/8 – Реферат за евиденцију предмета, архиву и регистрацију газдинстава

04 - ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ФИНАНСИЈЕ И ДРУШТВЕНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ

- 04/1 – Реферат за друштвене дјелатности
- 04/2 – Одсјек за рачуноводство,
- 04/2.1 – Стручни сарадник за трезор,
- 04/2.2 – Реферат главног књиговође за плаћања,
- 04/2.3 – Благајник
- 04/3 – Реферат за борачко-инвалидску заштиту и ЦЖР,
- 04/4 – Реферат за послове цивилне заштите,
- 04/5 – Реферат за евиденцију лица која су регулисала војну обавезу,
- 04/6 – Реферат за јавне набавке.

05 – ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ПРИВРЕДУ, ПОЉОПРИВРЕДУ И ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ

- 05/1 – Реферат за пољопривреду, шумарство и водопривреду
- 05/2 – Реферат за привреду и рад са инвеститорима
- 05/3 – Реферат за пољопривреду, подстицај и селекцијску службу
- 05/4 – Стручни сарадник за регистрацију газдинстава и послове подстицаја у
пољопривреди.
- 05/5 – Командир – Старјешина ДВЈ-а,
- 05/6 – Тржишни инспектор,
- 05/7 – Комунални полицајац,
- 05/8 – Ветеринарски инспектор,

06 – КАБИНЕТ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ

- 06/1 – Секретар СО,
- 06/2 – Шеф кабинета,
- 06/3 – Савјетник начелника.

07 – ОДСЈЕК ЗА СТРАТЕШКО ПЛАНИРАЊЕ И УПРАВЉАЊЕ РАЗВОЈЕМ

- 07/1 – Самостални стручни сарадник за базе података и јавни регистар,

- 07/2 – Реферат за пројекте активности.

08 – ОДБОР ЗА ЖАЛБЕ

- 08/1 – Одбор за жалбе.

II

Пријем, завођење, распоређивање и архивирање предмета према наведеној класификацији вршиће се од дана ступања на снагу ове одлуке.

III

О примјени ове одлуке стараће се начелник Одјељења за општу управу и просторно уређење.

IV

Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука број: 03-052-7/25 од 05.03.2025. године.

V

Одлука ступа на снагу даном доношења и бити ће објављена у „Службеном гласнику општине Пелагићево“.

Број: 03-052-2/26 НАЧЕЛНИК ОДЈЕЉЕЊА

Датум, 22.01.2026.године Јовановић Горан

29.

На основу члана 54. и 59. Закона о локалној самоуправи (Сл. гласник Републике Српске, број: 97/16,36/19 и 61/21), члана 64. Статута Општине Пелагићево (Сл. гласник општине Пелагићево", број: 2/17), Одлуке о стипендирању студената општине Пелагићево, број: 02-022-122/25 од 14.11.2025. године и записника Комисије за избор стипендиста, број: 02-111-32/25 од 29.12.2025. године, Начелник општине Пелагићево д о н о с и:

О Д Л У К У

о стипендистима општине Пелагићево

за академску 2025/2026. годину

Члан 1.

Мјесечном стипендијом у износу од 120,00 КМ за студенте 1.године,како слиједи:

1. Танасић (Горан) Мирослав, ЛК број: 7А18017М9, студент 1.године Електротехничког факултета у Бања Луци.
2. Лазаревић (Јово) Нада, ЛК број: 7А1901Ј53, студенткиња 1.године Медицинског факултета у Бања Луци.
3. Јерковић (Младен) Љубица, ЛК број: 7А1901ЈЈ8, студенткиња 1.године Медицинског факултета у Бања Луци.
4. Симић (Горан) Николина, ЛК број: 7А1901ЈЕТ, студенткиња 1.године Медицинског факултета у Бања Луци.

Члан 2.

Мјесечном стипендијом у износу од 140,00 КМ за студенте 2.године,како слиједи:

1. Тривундић (Недељко) Милорад, ЛК број: 7А180117КК, студент 2.године Факултета политичких наука у Бања Луци.
2. Пејкић (Јово) Милка, ЛК број: 7А1801834, студенткиња 2.године Педагошког факултета Европског универзитета у Брчком.
3. Радивојевић (Перо) Југослава, ЛК број: 7А17016ЈЕ, студенткиња 2.године Едукацијско-рехабилитацијског факултета у Тузли.

Члан 3.

Мјесечном стипендијом у износу од 160,00 КМ за студенте 3.године и студенте из категорије породице ратних војних инвалида од 1.-4. категорије, како слиједи:

1. Антонић (Зоран) Анита, ЛК број: 7А170177А, студенткиња 3.године Европског универзитета-Педагошки факултет у Брчком.
2. Лујић (Петар) Филип, ЛК број: 7А1901АТЕ, студент 3.године Економског факултета у Бечу.
3. Ђуреиновић (Славиша) Марко, ЛК број: 7А16014К7, студент 3.године Факултета политичких наука у Бања Луци.
4. Мијатовић (Илија) Дајана, ЛК број: 7А1801949, студенткиња 2. године Европског универзитета-Факултет за медицину,фармацију и здравство у Брчком, студент из породице ратног војног инвалида 3.категорије.

Члан 4.

Мјесечном стипендијом у износу од 180,00 КМ за студенте 4. и 5.године,како и мастер студија,како слиједи:

1. Зорановић (Младен) Рада, ЛК број: 7А14012А9, студенткиња 4.године Европског универзитета КАЛЈОС-Медицински факултет у Тузли.
2. Крстић (Драган) Адријана, ЛК број: 7А1601494, студенткиња 4.године Факултета политичких наука-социјални рад у Бања Луци.
3. Гагулић Матеј, ЛК број: 7А1601566, мастер студије Свеучилишта у Славонском Броду.

Члан 5.

Мјесечном стипендијом у износу од 200,00 КМ за студенте 6.године као и студенте докторских студија,стипендираће се следећи студенти:

1. Кушлаковић (Слободан) Раде, ЛК број: 7А1200Т2М, студент 6.године Пољопривредног факултета у Новом Саду.

2. Ђурић (Слободан) Ана, ЛК број: 7А1300ТЕ7, студенткиња докторских студија Факултета техничких наука у Новом Саду.

Члан 6.

Са свим стипендистима биће потписани уговори о стипендирању.

Члан 7.

Стипендије се исплаћују за мјесеце: октобар, новембар, децембар, јануар, фебруар, март, април и мај текуће академске године.

Члан 8.

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења и биће објављена у "Службеном гласнику општине Пелагићево" и на сајт страници општине Пелагићево.

Правна поука

Против ове Одлуке дозвољен је приговор Начелнику општине у року од 8 (осам) дана од дана објаве Одлуке на сајт страници општине Пелагићево.

Број: 02-022-2/26

Начелник општине

Датум, 12.01.2026. године

Славко Тешић

САДРЖАЈ:

24.	Правилник о раду, платама и другим накнадама запослених у ЈУ „Центар за социјални рад Пелагићево“ Пелагићево	1.
25.	Одлука о утврђивању јединствене цијене рада за Општинску управу Пелагићево	7.
26.	Одлука о једнократној помоћи новорођеној дјечи	8.
27.	Појединачни колективни уговор за запослене у Општини Пелагићево	9.
28.	Одлука	19.
29.	Одлука о стипендистима општине Пелагићево за академску 2025/2026 годину	20.

