

Службени гласник

ОПШТИНЕ БРОД



ИЗДАВАЧ: СКУПШТИНА ОПШТИНЕ БРОД	ГОД. 35. БРОЈ 3/26 Датум: 30.01.2026.год. Цијена: 3.84 КМ
--	--

АКТИ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ

12.

Члан 2.

На основу члана 59. став 1. тачка 8. и члана 82. став 3. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25), члана 48. став 4. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16) и члана 65. став 1. тачка 8. Статута Општине Брод („Службени гласник општине Брод“, број 7/17), Начелник општине доноси,

П Р А В И Л Н И К **о измјенама и допунама Правилника о** **унутрашњој организацији и систематизацији** **радних мјеста Општинске управе Општине Брод**

Члан 1.

У члану 24. Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста Општинске управе Општине Брод („Службени гласник општине Брод“, број 11/24, 1/25, 8/25, 11/25 и 12/25), (у даљем тексту: Правилник), у Опису послова за радна мјеста у Одјељењу за општу управу, и то за радна мјеста: под редним бројем 6. Стручни сарадник-матичар, редним бројем 7. Стручни сарадник за послове матичара и послове Центра за бирачки списак и редним бројем 9. Стручни сарадник за овјеру потписа, рукописа и преписа и послове матичара,

у Посебним условима за обављање посла, ријечи: „друштвени смјер“ замјењују се ријечима: „правни или економски смјер или гимназија општег, односно друштвеног смјера“.

У члану 27. Правилника, у табеларном прегледу радних мјеста у Одјељењу за финансије, за радно мјесто под редним бројем 5. Самостални стручни сарадник за књиговодствено-финансијско праћење, врши се измјена по следећем:

- у колони Звање, ријеч: „прво“ замјењује се ријечју: „треће“,
- у колони Потребно радно искуство, број: „3“ замјењује се бројем: „1“.

У истом члану, у Опису послова за радна мјеста у Одјељењу за финансије, за радно мјесто под тачком 5. Самостални стручни сарадник за књиговодствено-финансијско праћење, врши се измјена по следећем:

- у Звању службеника, ријеч: „првог“ замјењује се ријечју: „трећег“, у Посебним условима за обављање посла, ријечи: „три године“ замјењују се ријечима: „једна година“.

Члан 3.

У члану 29. Правилника, у табеларном прегледу радних мјеста у Одјељењу за стамбено-комуналне послове и екологију, врши се измјена и допуна по следећем:

- назив радног мјеста под редним бројем 2. мијења се и гласи: „Самостални стручни сарадник за заштиту животне средине“, док се за исто радно мјесто у колони Број извршилаца, број: „2“ замјењује бројем: „1“,
- послје радног мјеста под редним бројем 2. додаје се ново радно мјесто под редним број 3. које гласи:

3.	Самостални стручни сарадник за енергетску ефикасност	пета	треће	ВСС (240 ECTS бодова)	1 год.	1
----	--	------	-------	--------------------------	--------	---

- досадашња радна мјеста под редним бројевима од 3. до 9. постају радна мјеста под редним бројевима од 4. до 10.

У истом члану, у Опису послова за радна мјеста у Одјељењу за стамбено-комуналне послове и екологију, врши се измјена и допуна по следећем:

- назив радног мјеста под тачком 2. мијења се и гласи: „Самостални стручни сарадник за заштиту животне средине“, док се за исто радно мјесто Опис послова мијења и гласи:

„Учествује у припреми локалног програма заштите ваздуха на начин прописан Законом о заштити животне средине.“

Предлаже листу заштићених подручја на којима се не могу градити погони и постројења за сагорјевање и постројења за спаљивање и одлагање отпада, те утврђује локацију гдје се не могу вршити значајнија проширења дјелатности.

Обрађује достављену документацију и доноси рјешења о еколошким дозволама из своје надлежности у складу са законом и другим прописима.

Обавља стручне послове из области заштите животне средине, израђује годишњи план и сачињава извјештаје из области заштите животне средине.

Извршава прописе Скупштине општине који се односе на заштиту животне средине.

Иницира мјере за унапређење стања у области заштите животне средине.

Прати реализацију пројеката који се извршавају у области заштите животне средине.

Успоставља партнерске односе институција власти са приватним сектором у циљу зеленог развоја општине.

Прати стање у области квалитета ваздуха, учествује у изради потребних елабората, анализа о загађености ваздуха, воде, земљишта и природне средине.

Врши контролу и предузима мјере на одлагалиштима смећа и другог отпада, врши контролу заштите воде у границама својих овлашћења.

Контролише испуштање, полагање и одлагање у воде оних супстанци или другог материјала, који због својих физичких, хемијских или биолошких карактеристика или других особина могу да угрозе живот или здравље људи и водних екосистема.

Обавља послове у управљању отпадом из своје надлежности.

Израђује нормативна акта, односно припрема или учествује у припреми нормативно-правних послова из надлежности одјељења.

Обавља и друге послове по налогу начелника одјељења и за свој рад одговоран је начелнику одјељења.“,

- у Посебним условима за обављање посла, ријечи: „природно-математички“ замјењују се ријечју: „природни“,

- у ставци Број извршилаца, број и ријеч: „2 (два)“ замјењују се бројем и ријечју: „1 (један)“,

- последице радног мјеста под тачком 2. додаје се ново радно мјесто под тачком 3. које гласи:

„3. Самостални стручни сарадник за енергетску ефикасност

Категорија радног мјеста: Пета категорија

Звање службеника: Самостални стручни сарадник трећег звања

Опис послова: Обавља стручне послове из области енергетске ефикасности, израђује годишњи план и сачињава извјештаје из области енергетске ефикасности.

Извршава прописе Скупштине општине који се односе на енергетску ефикасност.

Иницира мјере за унапређење стања у области енергетске ефикасности.

Прати и анализира стање, те прикупља и об-

рађује податке из области енергетске ефикасности на подручју општине.

Ажурира податке и извјештава надлежно Министарство и Фонд за заштиту животне средине и енергетске ефикасности, о активностима на подручју општине из области енергетске ефикасности и употребе обновљивих извора енергије.

Ради на изради пројеката за обезбјеђење донаторских средстава из енергетске ефикасности.

Прати реализацију пројеката који се извршавају у области енергетске ефикасности.

Сарађује са међународним и другим институцијама из области енергетске ефикасности. Имплементира развојне пројекте или пружа стручну помоћ тијелима јавног сектора у имплементацији пројеката.

Успоставља партнерске односе институција власти са приватним сектором у циљу зеленог развоја општине.

Израђује извјештаје о пројектима на којима активно ради са донаторима и претпостављенима.

Израђује нормативна акта, односно припрема или учествује у припреми нормативно-правних послова из надлежности одјељења.

Обавља и друге послове по налогу начелника одјељења и за свој рад одговоран је начелнику одјељења.

Сложеност послова - прецизно одређени сложени послови у којима се примјењују утврђене методе рада, поступци или стручне технике,

Самосталност у раду - самосталност у раду ограничена је повременим надзором и помоћи непосредног руководиоца у рјешавању сложених стручних питања,

Одговорност - одговорност за правилну примјену метода рада, поступака или стручних техника,

Пословна комуникација и кореспонденција - контакти унутар и изван органа у којима је потребно да се дјелотворно пренесу информације које служе остваривању циљева рада.

Посебни услови за обављање посла: Висока стручна спрема или први циклус студија са остварених најмање 240 ECTS бодова, природни смјер, најмање једна година радног искуства у траженом степену образовања, положен стручни испит за рад у управи и познавање рада на рачунару.

Број извршилаца: 1 (један).“

- досадашња радна мјеста под тачкама од 3. до 9. постају радна мјеста под тачкама од 4. до 10.

Члан 4.

У члану 30. Правилника, у табеларном прегледу радних мјеста у Одјељењу за пољопривреду и развој села, за радно мјесто под редним бројем 6. Виши стручни сарадник за пољопривреду, врши се измјена по следећем:

- у колони Потребно радно искуство, последице ријечи: „девет мјесеци“, додаје се запета и ријечи: „односно 1 год.“.

У истом члану, у Опису послова за радна мјеста у Одјељењу за пољопривреду и развој села, за радно мјесто под тачком 6. Виши стручни сарадник за пољопривреду, у Посебним условима за обављање посла, последије ријечи: „девет мјесеци“, додаје се запета и ријечи: „односно једна година“.

Члан 5.

У члану 32а. Правилника, у табеларном прегледу радних мјеста у Одсјеку за послове правног заступања и правне послове Начелника општине, врши се измјена и допуна по следећем:

- за радна мјеста под редним бројем 1. Шеф одсјека и редним бројем 2. Стручни савјетник за правно заступање општине, у колони Потребно радно искуство, бројеви: „3/5“ замјењују се бројем: „3“,
- назив радног мјеста под редним бројем 3. мијења се и гласи: „Самостални стручни сарадник за нормативно-правне и друге стручне послове Начелника општине“, док се за исто радно мјесто,
- у колони Категорија, ријеч: „трећа“ замјењује ријечју: „пета“,
- у колони Звање, додаје се ријеч: друго“,
- у колони Потребно радно искуство, број: „3“ замјењује се бројем: „2“.

У истом члану, у Опис послова за радна мјеста у Одсјеку за послове правног заступања и правне послове Начелника општине, врши се измјена и допуна по следећем:

- за радна мјеста под тачком 1. Шеф одсјека и под тачком 2. Стручни савјетник за правно заступање општине, Посебни услови за обављање посла, мијењају се и гласе:

„Висока стручна спрема или први циклус студија са остварених најмање 240 ECTS или еквивалент, дипломирани правник, најмање три године радног искуства у траженом степену образовања, положен правосудни испит или положен стручни испит за рад у управи и познавање рада на рачунару“,

- назив радног мјеста под тачком 3. мијења се и гласи: „Самостални стручни сарадник за нормативно-правне и друге стручне послове Начелника општине“, док се за исто радно мјесто,

- у Категорији радног мјеста, ријеч: „Трећа“ замјењује се ријечју: „Пета“,

- у Звању службеника, ријечи: „Не разврстава се“ замјењују се ријечима: „Самостални стручни сарадник другог звања“,

- Сложеност послова, самосталност у раду, одговорност и пословна комуникација и кореспонденција, мијењају се и гласе:

„Сложеност послова - прецизно одређени сложени послови у којима се примјењују утврђене методе рада, поступци или стручне технике,

Самосталност у раду - самосталност у раду ограничена је повременим надзором и помоћи непосредног руководиоца у рјешавању сложених стручних питања,

Одговорност - одговорност за правилну примјену метода рада, поступака или стручних техника,

Пословна комуникација и кореспонденција - контакти унутар и изван органа у којима је потребно да се дјелотворно пренесу информације које служе остваривању циљева рада.“

- у Посебним условима за обављање посла, ријечи: „три године“ замјењују се ријечима: „двije године“.

Члан 6.

У члану 34. Правилника, у табеларном прегледу радних мјеста у Одсјеку за послове цивилне заштите и спасавања, за радно мјесто под редним бројем 2. Самостални стручни сарадник за планирање и попуна јединица цивилне заштите, врши се измјена и допуна по следећем:

- у колони Категорија, ријеч: „трећа“ замјењује се ријечју: „пета“,
- у колони Звање, додаје се ријеч: „треће“.

Члан 7.

У члану 35. Правилника, у Опису послова за радна мјеста у Одсјеку за јавне набавке, за радно мјесто под тачком 2. Стручни савјетник за јавне набавке и праћење реализације уговора и за радно мјесто под тачком 3. Самостални стручни сарадник за јавне набавке малих вриједности, у Посебним условима за обављање посла, иза ријечи: „бодова“ додају се ријечи: „правни или“.

Члан 8.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Општине Брод“.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

Милан Зечевић с.р.

Број: 02/120-3/26

Датум: 19.01.2026.године

13.

На основу члана 82. став 3. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25) и члана 64. став 1. Закона о службеницима и намјештеницама у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16), Начелник општине, доноси

П Л А Н

запошљавања у Општинску управу Општине
Брод у 2026.години

I

Овај План се доноси водећи рачуна о потребама за недостајућим кадровима у организационим једини-

цама Општинске управе Општине Брод (у даљем тексту: Општинска управа) и расположивим средствима у складу са Одлуком о усвајању буџета општине Брод за 2026.годину.

II

У складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста Општинске управе Општине Брод („Службени гласник општине Брод“, број 11/24, 1/25, 8/25, 11/25 и 12/25), у току 2026.године, у Општинској управи, путем јавног конкурса, биће попуњена упражњена радна мјеста по следећем:

Одјељење за општу управу:

1. Стручни сарадник за овјеру потписа, рукописа и преписа и послове матичара 1 извршилац
2. Домар 1 извршилац

Одјељење за просторно уређење и имовинско-правне послове:

1. Начелник Одјељења за просторно уређење и имовинско-правне послове 1 извршилац

Одјељење за финансије:

1. Самостални стручни сарадник за књиговодствено-финансијско праћење 1 извршилац

Одјељење за стамбено-комуналне послове и екологију:

1. Самостални стручни сарадник за енергетску ефикасност 1 извршилац

Одјељење за пољопривреду и развој села:

1. Виши стручни сарадник за пољопривреду 1 извршилац

Одсек за послове цивилне заштите и спасавања:

1. Самостални стручни сарадник за планирање и обуку јединица цивилне заштите 2 извршиоца.

III

У току 2026.године, у Општинску управу, путем јавног конкурса, биће примљен одређени број приправника са високом стручном спремом, ради оспособљавања за самосталан рад у струци, односно ради стицања одговарајућег радног искуства.

Такође, у току 2026.године, са незапосленим лицима Општинска управа ће закључивати уговоре о стручном оспособљавању без накнаде, ради стручног оспособљавања, односно стицања радног искуства и услова за полагање стручног испита (волонтерски рад).

IV

У случају да дође до промјене у организацији Општинске управе и уколико се укаже потреба за додатним пријемом у радни однос, у складу са Правил-

ником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста Општинске управе Општине Брод и Одлуком о усвајању буџета општине Брод за 2026.годину, донијеће се измјене и допуне овог Плана.

V

Овај план ступа на снагу даном доношења и биће објављен у „Службеном гласнику Општине Брод“.

Број: 02/120-5/26

Датум: 30.01.2026.године

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

Милан Зечевић с.р.

14.

На основу члана 82. став 3. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, бр. 97/16, 36/1, 61/21, 100/25 и 114/25) и члана 8. Правилника о пријему у радни однос приправника у Општинској управи Општине Брод („Службени гласник општине Брод“, бр. 1/18 и 9/18), Начелник општине доноси,

О Д Л У К У

о пријему приправника у радни однос на одређено вријеме у Општинску управу Општине Брод

1. Приправници са високим образовањем примaju се у радни однос на одређено вријеме у Општинску управу Општине Брод, ради оспособљавања за самосталан рад у струци, односно за самостално обављање посла, по следећем:

- 1) **Дипломирани инжењер архитектуре**, завршен први циклус студија са остварених 240 ECTS бодова 1 извршилац
- 2) **Дипломирани правник**, завршен први циклус студија са остварених 240 ECTS бодова 1 извршилац
- 3) **Дипломирани психолог**, завршен први циклус студија са остварених 240 ECTS бодова 1 извршилац
- 4) **Дипломирани санитарни инжењер**, завршен први циклус студија са остварених 240 ECTS бодова 1 извршилац
- 5) **Дипломирани еколог**, завршен први циклус студија са остварених 240 ECTS бодова 1 извршилац
- 6) **Дипломирани инжењер хемијске технологије**, завршен први циклус студија са остварених 240 ECTS бодова 1 извршилац

2. Начелник општине Брод ће, у складу са Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Правилником о пријему у радни однос приправника у Општинској управи

Општине Брод и овом Одлуком, расписати Јавни конкурс за пријем приправника у радни однос на одређено вријеме у Општинску управу Општине Брод.

3. За реализацију ове одлуке задужује се Кабинет Начелника општине и Одјељење за општу управу.

4. Ова одлука ступа на снагу даном доношења и биће објављена у „Службеном гласнику Општине Брод“.

Број: 02/123-3/26

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

Датум: 30.01.2026.године

Милан Зечевић с.р.

15.

На основу члана 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 - одлука УС, 119/21, 112/23 и 39/24) и члана 29. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 4/26), Начелник општине Брод, с једне стране и Синдикална организација Општинске управе Брод, с друге стране, дана 30.01.2026.године закључили су,

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ БРОД

Члан 1.

(1) Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности службеника, намјештеника и других запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени), која проистичу из рада и по основу рада, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Законом о 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 Начелника општине Брод 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 подразумевају оба пола.

Члан 2.

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

(2) Пријем у радни однос, општи и посебни услови за заснивање радног односа, приправнички стаж, пробни рад, стручно оспособљавање и усавршавање запослених, повратак на посао након истека функције, распоређивање запослених, прековремени рад, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, 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 запослених увећава се:

1) по основу рада ноћу за 35%,

2) за рад на дане републичких и вјерских празника и других дана за које је законом, односно актом Владе Републике Српске одређено да се не ради за 50%,

3) по основу рада на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада - од 5% до 30%,

4) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком за 15%.

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

Члан 4.

Послодавац запосленима исплаћује:

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

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

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

4) трошкове једног топлог 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 Републици Српској,

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 5.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла уколико је мјесто становања запосленог удаљено од радног мјеста преко три, а највише до 50 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 6.

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

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

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

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

Члан 7.

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

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

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

Члан 8.

(1) Приправност за рад подразумијева вријеме у којем је запослени приправан и спреман да се одазове позиву послодавца за обављање послова уколико се укаже таква потреба, при чему се не налази на мјесту на којем се његови послови обављају нити на другом мјесту које је одредио послодавац.

(2) Вријеме приправности се не сматра радним временом, осим у дијелу у којем се запослени одазове на позив и обавља ефективни рад.

(3) Запосленом за сваки сат проведен у приправности припада накнада у нето износу која се об-

рачунава у висини од 0,06% од најниже нето плате у Републици Српској, важеће на дан обрачуна.

(4) Овако утврђена накнада исплаћује се свим запосленим који су распоређени за приправност, без обзира на њихову стручну спрему или висину основне плате.

(5) Уколико запослени за вријеме приправности буде позван за обављање послова, накнада за приправност се обрачунава до момента одазивања послодавцу ради обављања послова.

(6) Распоред и трајање приправности утврђује непосредни руководиоца у чијој се организационој јединици организује приправност.

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 цијелости мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Запослени који није почео коришћење годишњег одмора у календарској години у којој је сте-

чен због привремене спријечености за рад у складу са прописима из области здравственог осигурања, коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради њега члана уже породице, има право да тај годишњи одмор искористи до 30. јуна наредне календарске године.

(4) Ако је запослени за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености настави са 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 приликом сваког давања,
- 9) селидбе - два радна дана,
- 10) полагања стручног испита или другог испита - један радни дан.

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

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

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

(5) Уз захтјев за 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 сужужника.

(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 одсуствовања са рада у случајевима и висини утврђеној Законом о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе и Законом о раду.

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

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

1) болести или компликација у вези са одржавањем трудноће која је утврђена налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства код којег је жена регистрована у складу са прописом којим је уређена област здравствене заштите или налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства из здравствене установе секундарног или терцијарног нивоа у Републици,

2) малигне болести и 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) спровођења прописане мјере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразе у његовој околини у складу са прописима којима је уређена област заштите становништва од заразних болести,

2) 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 поргоршања здравственог стања, као и дјечи 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 општинској управи 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 општинске управе или укидања радног мјеста, ако запослени не буде распоређен на друго радно мјесто по истеку рока за распоређивање има право на отпремнину на терет послодавца.

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

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

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

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

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

(3) Висина отпремнине из става 1. овог члана не може се утврдити у износу већем од шест просјеч-

них 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 сљедеће услове за његово дјеловање:

1) коришћење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге и

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 зако-

ном, 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 уставом 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 послодавца код којег је организован синдикат, послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представници репрезентативног синдиката.

(3) Код послодавца који запошљава педесет или више запослених образује се Одбор за заштиту и здравље на раду, 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, 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, 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 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 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.

Овај 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 потписивању овог колективног уговора може отказати овај уговор на начин прописан Законом о раду.

Члан 32.

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

(2) Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Општине Брод“.

Синдикална организација
Општинске управе Брод
Предсједник

Синиша Јаћимовић, с.р.

Општина Брод
Начелник општине
Милан Зечевић, с.р.

Број: 2/26
Датум: 30.01.2026.године

Број: 02/120-4/26
Датум: 30.01.2026.године

САДРЖАЈ

Ред. број

Страна

АКТИ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ

12. Правилник о измјенама и допунама Правилника о унутрашњој организацији
и систематизацији радних мјеста Општинске управе Општине Брод.....1
13. План запошљавања у Општинску управу Општине Брод у 2026.години3
14. Одлука о пријему приправника у радни однос на одређено вријеме у
Општинску управу Општине Брод.....4
15. Колективни уговор за запослене у Општинској управи општине Брод5