



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ КОТОР ВАРОШ

Издавач: <i>Скупштина општине Котор Варош</i> <i>Улица: Цара Душана бб</i> <i>Телефон: 051/784-238,</i> <i>051/784-230</i> <i>E-mail:skupstinaokv@gmail.com</i> <i>Одговорни уредник: Снежана</i> <i>Мирковић</i>	ГОДИНА XXXVII <i>Број 12/18</i> <i>Котор Варош</i> <i>25.12.2018.</i> <i>године</i>	Годишња претплата 80 КМ Жиро-рачуни: <i>НЛБ Развојна банка а.д. 562-099-00018555-22</i> <i>Нуро-Адре-Адриа Банк а.д. 552-038-00026828-70</i> <i>UniCredit Bank а.д. 551-012-00006601-57</i> ВРСТА ПРИХОДА: 722 521
---	--	--

1

На основу члана 240. став 3. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16) и члана 38. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 20/17 и 85/18), Синдикална организација општинске управе Општине Котор Варош и Начелник општине Котор Варош, з а к љ у ч и л и су:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ КОТОР ВАРОШ

Члан 1.

(1) Колективним уговором за запослене у Општинској управи општине Котор Варош (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности општинских службеника и 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 регулисани Законом о локалној самоуправи, односно прописима којима се уређује радно-правни статус запослених у органима јединица локалне самоуправе у Републици Српској, Законом о статусу функционера јединица локалне самоуправе, Законом о Раду и овим колективним уговором, друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услове за рад синдиката, те право на штрајк, као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених, с једне стране и јединице локалне самоуправе као послодавца (у даљем тексту: послодавац), с друге стране.

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

(3) Граматички изрази употребљени у 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. 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, 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 прописима из члана 1. став 1. Колективног уговора и нису предмет Колективног уговора.

Члан 3.

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

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

Члан 4.

(1) Запослени има право на мјесечну плату.

(2) Начин обрачуна и исплате плате зависе од радног мјеста запосленог и платне групе.

(3) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за предходни мјесец, а средства за бруто плате обезбеђују се у буџету јединица локалне самоуправе.

Члан 4а.

(1) Плата запослених састоји се од основне плате, увећања плате и накнада прописаних Колективним уговором.

(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 5.

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

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

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

(4) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се:

1. до навршених 25. година за 0,03 % и

2. након навршених 25. година, сваке наредне године за 0,05 %.

(5) Цијена рада је основ за обрачун плата, а одређују је заједнички учесници овог Колективног уговора и иста се утврђује у износу од 105 КМ.

(6) Појединачне плате запослених утврђују се Рјешењем начелника општине.

Члан 6.

(1) Коефицијент за обрачун основне плате запослених утврђује се у распонима и разврстава у платне групе у зависности од потребног стручне знања, сложености послова, самосталности у раду и степену одговорности.

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

- 1) прва платна група – послови на којима се захтјева стручност неквалификованог радника 4,50
- 2) друга платна група – послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године 4,65 – 5,40
- 3) трећа платна група – послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године 5,50 – 7,05
- 4) четврта платна група – послови на којима се захтјева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања 7,20 – 8,20
- 5) пета платна група – послови на којима се захтјева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова или еквивалент 8,30 – 9,30
- 6) шеста платна група – послови на извршилачким радним мјестима на којима се захтјева стручност која се стиче високим образовањем у трајању четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент 9,40 – 14,30
- 7) седма платна група – послови на руководећим радним мјестима на којима се захтјева стручност која се стиче високим образовањем у трајању четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент 14,40 – 20,95
- 8) осма платна група – послови савјетника за економска питања и привредни развој у кабинету начелника, на којима се захтјева стручност која се стиче високим образовањем економске струке са остварених 300 ECTS бодова или еквивалент – 20,95

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

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

(5) Колективним уговором код послодавца, односно општим актом одређују се коефицијенти за свако радно мјесто у општинској управи у оквиру платних група из става 2. овог члана, с тим да се за радна мјеста службеника у истој категорији односно категорији и звању, односно пословима исте сложености за радна мјеста намјештеника, одређује исти коефицијент.

Члан 7.

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

(2) Запосленом који је у обавези да положи стручни испит за рад у управи у року од 6. мјесеци од дана заснивања радног односа умањује се основна плата за 20 %.

Члан 8.

(1) Запослени који по налогу руководиоца или мјесечном распореду утврђеном од стране руководиоца раде дуже од пуног радног времена за сваки сат рада имају право на сат компезујућег радног времена.

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

Члан 9.

(1) Основна плата запосленог увећава се:

1. По основу рада ноћу – 35%,
 2. За рад на дане републичког празника и друге дане у које се по закону не ради – 50%,
 3. По основу обављања послова радног мјеста с повећаним ризиком – 15% и
- (2) Различити основи увећања плате из овог члана међусобно се не искључују.
- (3) Рад по основама из става 1. овог члана се утврђује на основу рјешења о распоређивању на послове или на основу посебног рјешења начелника општине.

Члан 10.

Послодавац запосленим на терет материјалних трошкова исплаћује:

1. Дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству – у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
2. Накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла – у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном саобраћају,
3. Отпремнину приликом одласка запосленог у пензију – у висини три просјечне мјесечне плате након опорезивања обрачунате запосленом за посљедњи мјесец прије одласка у пензију,
4. Накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену – 10 % од утврђене цијене рада.
5. Накнаду плате за првих 30. дана привремене спријечености за рад у висини од 90% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање,
6. Регрес за коришћење годишњег одмора – најмање у висини најниже плате у Републици Српској,
7. Трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три сата дневно - у висини од најмање 0,75% просјечне плате након опорезивања у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог.
8. 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.

Члан 11.

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

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

Члан 12.

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

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

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

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

Члан 13

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

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

Члан 14.

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

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

1. Дужине радног стажа, на начин да се за сваке четири године навршеног радног стажа, трајање годишњег одмора увећава за по један радни дан,

2. Лицу са инвалидитетом и родитељу, усвојиоцу, стараоцу или хранитељу дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота – за два радна дана.

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

Члан 15.

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

Члан 16.

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

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

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

(4) Приликом распоређивања годишњег одмора узео се у обзир жеље и потребе запосленог.

Члан 17.

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

Члан 18.

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

1. Приликом склапања брака – пет радних дана,
2. Смрти члана уже породице – пет радних дана,
3. Рођења дјетета – три радна дана,
4. Теже болести члана уже породице – три радна дана,
5. Елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – три радна дана,
6. Смрти члана шире породице – два радна дана,
7. Ради задовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана,
8. Добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања,
9. Пресељења у други стан – два радна дана и
10. Полагања стручног испита – један радни дан.

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

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

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

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

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

Члан 19.

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

1. Стручног или научног усавршавања у земљи или иностранству,
2. Његе тешко обољелог члана породице,
3. У другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.

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

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

Члан 20.

(1) Запосленом и његовој породици одобрава се помоћ у случају:

1. Смрти запосленог – у висини три просјечне плате након опорезивања исплаћене у општинској управи у претходној години,

2. Смрти члана уже породице – у висини двије просјечне плате након опорезивања исплаћене у општинској управи у претходној години,

3. Тешке инвалидности запосленог - у висини двије просјечне плате након опорезивања исплаћене у општинској управи у претходној години,

4. Дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) - у висини двије просјечне плате након опорезивања исплаћене у општинској управи у претходној години,

5. Изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности – у висини три просјечне плате након опорезивања исплаћене у општинској управи у претходној години.

6. Рођења дјетета – у висини једне просјечне плате након опорезивања исплаћене у општинској управи у претходној години,

7. Новчану накнаду за посебне резултате рада - у висини једне просјечне плате након опорезивања запосленог остварене у претходном мјесецу прије додијељивања награде.

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

(3) Новчана награда за посебне резултате рада може с еисплатити истом запосленом само једном годишње за један мјесец, а одлука ће бити објављена на огласној табли општинске управе општине Котор Варош.

(4) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварени радни стаж у органу јединице локалне самоуправе, у трајању од:

1. 20 година радног стажа - у висини једне просјечне плате након опорезивања исплаћене у општинској управи у претходној години,

2. 30 година радног стажа - у висини двије просјечне плате након опорезивања исплаћене у општинској управи у претходној години.

Члан 21.

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

Члан 22.

У случају престанка радног односа запосленог у складу са одредбама Закона о службеницима и намјештеницима у органима једнице 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 од 10 до 20 година - | 45 дана, |
| 3. Радни стаж од 20 до 30 година - | 75 дана, |
| 4. Радни стаж дужи од 30 година - | 90 дана. |

Члан 23.

(1) Ако је запосленом престао радни однос усљед промјене у организацији рада и пословања органа јединице локалне самоуправе, односно због смањења обима послова или укидања посла, запослени има право на отпремнину на терет послодавца.

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

1. Радни стаж од 2 до 10 година - 35 % просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

2. Радни стаж од 10 до 20 година - 40 % просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

3. Радни стаж од 20 до 30 година - 45 % просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у последња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

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

(3) Висина отпремнине из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата након опорезивања исплаћене запосленом у последња три мјесеца прије престанка радног односа.

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

Члан 24.

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

Члан 27.

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

1. Да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника.

2. Да се мишљење и приједлози синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се према њима определијели.

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

Члан 28.

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

1. Коришћење одговарајуће просторије и потребне административно техничке услуге,

2. Приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, и

3. Накнаду плате на основну плату предсједнику или повјеренику синдиката код послодавца у висини од:

1. 10 % ако синдикат има до 100 чланова,
2. 12,5 % ако синдикат има од 100 до 200 чланова и
3. 15 % ако синдикат има преко 200 чланова.

Члан 29.

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

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

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

Члан 30.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 31.

Послодавац је дужан да обезбиједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запослених – чланова синдиката приликом сваке исплате плата, а према одлуци надлежног органа синдиката управе Републике Српске, уз писану сагласност, односно синдикалну приступницу радника.

Члан 32.

(1) Запослени у овој дјелатности имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и посебним законима у овој области.

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

Члан 33.

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

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

Члан 34.

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

(2) У општинској управи послове представника за заштиту и здравље на раду обавља Одбор за заштиту и здравље на раду. Одбор броји пет чланова, а именује га Синдикални одбор.

Члан 35.

(1). Послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту 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 подузетим 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 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, предлоге и сугестије представника запослених за заштиту и здравље на раду и органа синдиката и да, писаним путем, да образложен одговор, најкасније у року од три дана прије усвајања акта о процјени ризика.

(4) Послодавац је дужан да представника запослених информише најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.

(5) На писани захтјев за остваривање права из става 1. овог члана, послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду, достави писани одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтјева.

Члан 36.

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

Члан 37.

(1) Ради праћења, примјене и тумачења овог колективног уговора, учесници овог колективног уговора формирају комисију у коју улазе по три представника уговорних страна.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране.

Члан 38.

Овај колективни уговор могу споразумно измјенити уговорне стране на начин и у поступку којим је закључен.

Члан 39.

(1) Учесници овог колективног уговора сагласни су да се исти закључи на период од 3. године.

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

Члан 40.

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

(2) Почетком примјене овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор за запослене у Општинској управи општине Котор Варош („Службени гласник општине Котор Варош“ број 6/16).

(3) Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Општине Котор Варош“, а примјењиват ће се од 01.01.2019. године.

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ
Зденко САКАН, с.р.

ПРЕДСЈЕДНИК
СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ
Душко ВАСИЉЕВИЋ, с.р.

Број: 02-014-422/18
Датум: 25.12.2018. године

Број: 13/18
Датум: 25.12.2018. године

Р.бр	<u>САДРЖАЈ</u>	Стр
1.	Колективни уговор за запослене у Општинској управи Општине Котор Варош	1
САДРЖАЈ		