



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ОПШТИНЕ ЧАЈНИЧЕ

ГОДИНА XXIV

БРОЈ: 3

Петак 26. фебруар 2021. године

ОПШТИНА ЧАЈНИЧЕ

www.opstinacajnice.rs.ba

socajnice@gmail.com

АКТИ НАЧЕЛНИКА

1.

На основу члана 45. Закона о заштити и спасавању у ванредним ситуацијама („Службени гласник Републике Српске“ број 121/12 и 46/17), члана 43. Закона о заштити становништва од заразних болести („Службени гласник Републике Српске“ број 90/17), члана 59. и 82. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“ број 97/16 и 36/19), и Закључка републичког штаба за ванредне ситуације о обавезном спровођењу мјера за реаговање на појаву болести изазване новим вирусом корона (COVID-19) у Републици Српској број 68-1/21 од 22.02.2021. године, а на основу закључка Штаба за ванредне ситуације општине Чајничке донијетог на сједници одржаној 23.02.2021. године, Начелник општине Чајничке, доноси

НАРЕДБУ

о обавезном спровођењу мјера за реаговање на појаву болести изазване новим вирусом корона (COVID-19) на територији општине Чајничке

- У циљу превенције ширења вирусом корона SARS-CoV-2 и COVID-19 болести на територији општине Чајничке и заштите и спасавања становништва до 05.03.2021. године забрањују се:
 - Сва јавна окупљања у групама већим од 50 лица,
 - Сва приватна окупљања у групама већим од 10 лица (свадбе, крштења, рођендани, прославе и други породични скупови сличне природе).
- Обавезују се грађани да у затвореном простору носе заштиту маску (прекривена уста, нос и брада), да се придржавају заштитне мјере физичког растојања од два метра како у затвореном тако и на отвореном простору, те да се придржавају упутства ЈЗУ „Института за јавно здравство Републике Српске“ за боравак у затвореном простору, у зависности од дјелатности која се обавља.
- Препоручује се грађанима да на отвореном простору користе заштитне маске уколико није могуће одржати физичку дистанцу од два метра, а у складу са упутством ЈЗУ „Института за јавно здравство Републике Српске“ за кориштење заштитне маске на отвореном простору.
- Изузетно од тачке 2. обавезе ношење заштитне маске су изузета:
 - дјеца млађа од 7 година живота,
 - лица са инвалидитетом и дјеца са сметњама у развоју,
 - лица која обављају физичку, спортску и рекреативну активност у оквиру спортских објеката,
- Обавезују се правна лица, предузетници и физичка лица која у директном контакту пружају услуге грађанима да:
 - услуге пружају заштићени маском,
 - обавезно спроводе мјере дезинфекције,
 - обезбједе маске грађанима који користе њихове услуге, а немају их,
- придржавају се упутстава ЈЗУ „Институт за јавно здравство Републике Српске“ за организовање рада у зависности од дјелатности коју обављају.
- Од 01.03.2021. године дозвољава се организација музике уживо у угоститељским објектима за смјештај, исхрану и пиће уз поштовање свих епидемиолошких мјера које је прописао ЈЗУ „Институт за јавно здравство Републике Српске“.
- До 05.03.2021. године. ограничава се радно вријеме у периоду од 06:00 до 22:00 часа свим врстама угоститељских објеката за исхрану и пиће без обзира да ли послују самостално или у оквиру других објеката у којима се обавља привредна дјелатност (бензинске пумпне станице, објекти за смјештај и др.).
- До 05.03.2021. године, ограничава се радно вријеме у периоду 06:00 до 22:00 часова, свим приређивачима игра на срећу (кладионице, аутомат клубови, казина, томболе и др.).
- До 05.03.2021. године дозвољавају се такмичарске активности спортских организација и спортиста искључиво без присуства публике, уз поштовање свих епидемиолошких мјера које је прописао ЈЗУ „Институт за јавно здравство Републике Српске“.
- Субјекти који обављају регистровану дјелатност дужни су да услове за обављање дјелатности прилагоде мјерама прописаним од стране ЈЗУ „Институт за јавно здравство Републике Српске“, за спречавање појаве и ширења COVID-19 болести на радном мјесту.
- Субјекти који пружају услуге из области угоститељства, умјености и забаве (биоскопи, позоришта, музеји и сл.) дужни су :
 - Организовати свој рад уз примјену прописаних епидемиолошких мјера од стране ЈЗУ „Институт за јавно здравство Републике Српске“ са посебном пажњом на ограничење броја лица у објекту у зависности од површине простора и уз обавезно поштовање прописане физичке дистанце и
 - На улазу у објекат поставити обавјештење о укупном броју лица која могу боравити у објекту у односу на његову површину.
- Субјекти који обављају регистровану дјелатност могу самостално обављати дезинфекцију пословних простора у складу са упутством ЈЗУ „Институт за јавно здравство Републике Српске“.
- Органи јединице локалне самоуправе и остали субјекти који врше јавна овлашћења дужни су организовати свој рад са грађанима на следећи начин:

- На улазу у службене просторије ограничити број особа које истовремено могу да уђу и бораве у просторијама органа,
- Одржавати растојање између грађана у затвореним просторима од најмање 2 метра, уз предузимање мјера дезинфекције и појачане хигијене,
- Омогућити рад шалтер сале и матичне службе у јединицама локалне самоуправе, уз контролу броја корисника услуга шалтер сале и матичних служби зависно од простора, одржавање физичке дистанце од 2 метра и уз обезбјеђење физичке провидне баријере на радном мјесту која пружа довољну заштиту запосленом и кориснику.

14. Правни субјекти као и органи јединица локалних самоуправа и остали субјекти који врше јавна овлашћења требају организовати рад од куће за раднике за послове за које је то могуће.

15. Надзор над спровођењем ове наредбе спроводи Министарство унутрашњих послова, Републичка управа за инспекцијске послове путем надлежних инспектора и инспектора у саставу јединица локалне самоуправе и Комунална полиција општине Чајниче.

16. Непоштовање мјера забране из тачке 1. и 2. ове Наредбе санкционисаће се у складу са Законом о јавном реду и миру („Службени гласник РС бр. 90/17, 42/20 и 98/20).

17. Ступањем на снагу ове наредбе престаје да важи Наредба о обавезном спровођењу мјера за реаговање на појаву болести изазване новим вирусом корона (COVID-19) у општине Чајниче 01-500-3/21 од 02.02.2021. године.

18. Ова наредба ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику општине Чајниче“, огласној табли општинске управе и интернет страници општине Чајниче.

Број:01-500-5/21 Начелник општине
Чајниче, 23.02.2021.године Горан Караџић, мр пољ.с.р.

2.

На основу члана 64. став 1. тачка б) и члана 70. став 1., 3. и 6. Закона о Јавним набавкама БиХ („Службени гласник БиХ“ бр. 39/14), Правилника о поступку директног споразума („Службени гласник БиХ“ бр. 90/14), Правилника о јавним набавкама роба, вршењу услуга и уступању радова („Службени гласник општине Чајниче“ бр. 7/15) и члана 63. Статута општине Чајниче („Службени гласник општине Чајниче“ бр. 6/17), као и прелоруке Комисије за јавну набавку бр: 01-404-6/18 од 17.02.2021.године, Начелник општине Чајниче, д о н о с и:

О Д Л У К У о избору најповољнијег понуђача

Члан 1.

У поступку јавне набавке „Извођење радова зимског одржавања сеоских и некатегорисаних путева који нису предвиђени Планом зимског одржавања за 2020/2021 годину“ путем директног споразума у складу са чланом 90. Закона о Јавним набавкама БиХ („Службени гласник БиХ“ бр. 39/14), а која се односи на потребе реализације пројекта која је није предвиђена Планом јавних набавки за 2021.годину.

Понуду је доставио следећи понуђач:

„Драгана“ с.п. Велиборка Шубара Чајниче на износ од 6.000,00 без ПДВ-а, односно 7.020,00КМ са ПДВ-ом.

Члан 2.

Након отварања и прегледа приспјеле понуде утврђено је да исти испуњава све услове предвиђене тендерском документацијом, те је оцјењено да је понуда прихватљива и да се са понуђачем из члана 1.ове Одлуке приступити закључењу Уговора у коме ће се регулисати сва права и обавезе изабраног понуђача.

Члан 3.

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а има се објавити и у „Службеном гласнику општине Чајниче“.

Број:01-404-1/21 Начелник општине
Чајниче, 17.02.2021. године Горан Караџић, мр пољ.с.р.

3.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ бр.97/16 и 36/19), чланова 63. и 82. Статута општине Чајниче („Службени гласник општине Чајниче“ бр.6/17), Начелник општине Чајниче, доноси

О Д Л У К У о одобравању сипања горива

Члан 1.

Љубиши Гавриловићу из Чајнича, село Заборак одобрава се сипање горива код БП Нестропетрола у Чајничу у количини од 52,34 литра (99,97 КМ) за потребе превоза пензионера са подручја МЗ Заборак , на релацији Заборак - Чајниче.

Члан 2.

За реализацију ове Одлуке задужује се Одјељење за привреду, финансије и друштвене дјелатности Општинске управе општине Чајниче.

Члан 3.

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а има се објавити у „Службеном гласнику општине Чајниче“.

Број:01-40-27/21 Начелник општине
Чајниче, 17.02.2021.године Горан Караџић, мр.пољ.с.р.

4.

На основу члана 19. Закона о систему јавних служби („Службени гласник РС“ бр. 68/07, 109/12 и 44/16) и члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ бр. 27/12, 90/16, 94/19 и 42/20), и члана 63. став 1. тачка 13. Статута општине Чајниче („Службени гласник општине Чајниче“ бр. 6/17), Начелник општине Чајниче, д о н о с и

Р Ј Е Ш Е Њ Е о давању сагласности на Одлуку о измјенама и допунама Статута ЈУ Центар за социјални рад Чајниче

I

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Одлуку о измјенама и допунама Статута ЈУ Центар за социјални рад Чајниче, која је усвојена Одлуком Управног одбора установе бр. УО-530-2/21 од 11.02.2021.године.

II

Одлука о измјени и допуни Статута ЈУ Центар за социјални рад Чајниче из тачке 1. овог Рјешења налази се у прилогу овог Рјешења и чини саставни дио.

III

Ово Рјешење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику општине Чајниче“.

Број:01-023-3/21 Начелник општине
Чајниче, 12.02.2021.године Горан Караџић, мр.пољ.с.р.

5.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ бр. 97/16 и 36/19) и члана 63. Статута општине Чајнице („Службени гласник општине Чајнице“ бр. 6/17), Начелник општине Чајнице, доноси

Р Ј Е Ш Е Њ Е**о именовану контакт особе за комуникацију са
Институтом за јавно здравство РС****I**

Драган Скоко, др. стоматолозије, именује се за контакт особу за комуникацију за Институтом за јавно здравство Републике Српске испред Општине Чајнице у вези са активностима провођења вакцинације.

II

Именовани из тачке 1. овог Рјешења ће учествовати у организацији мјеста за спровођење вакцинације, планирању и обезбјеђивању тимова здравствених радника који ће обављати вакцинацију, обезбјеђењу адекватног чувања вакцина, обезбјеђењу адекватног система за праћење употребе вакцина и промоцију вакцинације у јавности.

III

Рјешење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику општине Чајнице“.

Број:01-500-4/21

Начелник општине

Чајнице, 15.02.2021.године

Горан Караџић, мр.пољ.с.р.

6.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ бр. 96/16), чланова 63. и 82. Статута општине Чајнице („Службени гласник општине Чајнице“ бр. 6/17), Начелник општине Чајнице, доноси

Р Ј Е Ш Е Њ Е**о именовану Радне групе за израду Стратегије развоја
социјалног становања****Члан 1.**

У Радну групу за израду Стратегије развоја социјалног становања општине Чајнице именују се:

1. Лука Миловић- предсједник радне групе;
2. Миодраг Перендија- члан радне групе;
3. Мирослав Ђурђевић- члан радне групе.

Члан 2.

Радна група је задужена да израду Стратегије развоја социјалног становања општине Чајнице. Како је Стратегије развоја социјалног становања Републике Српске за период од 2020-2030. године усвојена Одлуком Владе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број:80/20) која је ступила на снагу 19.08.2020.године, с тим у вези именује се ова Радна група.

Члан 3.

Радна група ће присуствовати радионицама које се организују због израде Стратегије развоја социјалног становања- локалне стратегије.

Члан 4.

Ово Рјешење ступа на снагу даном доношења, а има се објавити у „Службеном гласнику општине Чајнице“.

Број:01-019-19/20

Начелник општине

Чајнице, 17.02.2021.године

Горан Караџић, мр.пољ.с.р.

7.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ бр. 96/16), чланова 63. и 82.

Статута општине Чајнице („Службени гласник општине Чајнице“ бр. 6/17), Начелник општине Чајнице, доноси

Р Ј Е Ш Е Њ Е**о именовану Локалног реадмисионог тима у Пројекту
„Подршка систему прихвата и интеграције држављана
БиХ који се враћају по основу споразума о реадмисији“****Члан 1.**

У Локални реадмисионог тим општине Чајнице именују се:

1. Радмило Тадић- шеф тима, представник општинске управе;
2. Павелина Тупеша- Завод за запошљавање, члан тима;
3. Ђорђе Скоко- Дом здравља „Васо Пелагић“, члан тима;
4. Жељко Папић- Центар за социјални рад, члан тима;
5. Небојша Драшковић- МУП, ПС- Чајнице, члан тима.

Члан 2.

Локални реадмисиони тим у Пројекту „Подршка систему прихвата и интеграције држављана БиХ који се враћају по основу споразума о реадмисији“ има за циљ јачање способности БиХ у управљању процесом реадмисије и социо-економске интеграције реадмисионих особа.

Члан 3.

Локални реадмисиони тим има задатак да пружи асистенцију реадмисионим особама у прибављању идентификационих докумената, осигурање здравствене заштите, осигурање присуства медицинског тима на граничном прелазу и других права социјално угрожених категорија.

Члан 4.

Ово Рјешење ступа на снагу даном доношења, а има се објавити у „Службеном гласнику општине Чајнице“.

Број:01-019-21/20

Начелник општине

Чајнице, 17.02.2021.године

Горан Караџић, мр.пољ.с.р.

8.

На основу члана 19. Закона о систему јавних служби („Службени гласник РС“ бр. 68/07, 109/12 и 44/16) и члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ бр. 27/12, 90/16, 94/19 и 42/20), и члана 63. став 1. тачка 13. Статута општине Чајнице („Службени гласник општине Чајнице“ бр. 6/17), Начелник општине Чајнице, доноси

Р Ј Е Ш Е Њ Е**о давању сагласности на Одлуку о измјенама и допунама
Статута ЈУ Туристичке организације „Чајнице“ Чајнице****I**

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Одлуку о измјенама и допунама Статута ЈУ Туристичке организације „Чајнице“ Чајнице, која је усвојена Одлуком управног одбора установе бр. 2/21 од 18.02.2021.године.

II

Одлука о измјени и допуни Статута ЈУ Туристичке организације „ Чајнице Чајнице из тачке 1. овог Рјешења налази се у прилогу овог Рјешења и чини саставни дио.

III

Ово Рјешење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику општине Чајнице“.

Број:01-023-4/21

Начелник општине

Чајнице, 18.02.2021.године

Горан Караџић, мр.пољ.с.р.

9.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи РС („Службени гласник РС“ бр. 97/16 и 36/19) члана 25. став 2. Закона о социјалној заштити („Службени гласник РС“ бр. 37/12, 90/16, 94/19 и 42/20), члана 8. Правилника о утврђивању способности лица у поступку остваривања права из социјалне заштите и утврђивању функционалног стања корисника („Службени гласник РС“ бр. 116/12, 111/13 и 9/17) и чланова 63. и 82. Статута општине Чајниче („Службени гласник општине Чајниче“ бр. 6/17), Начелник општине *доноси*

Р Ј Е Ш Е Њ Е

о именовану првостепене стручне комисије за утврђивање способности лица у поступку остваривања права из социјалне заштите

I

Именује се првостепена стручна комисија за утврђивање способности лица у поступку остваривања права из социјалне заштите и утврђивање функционалног стања корисника (у даљем тексту: првостепена стручна комисија), на начин:

За сталне чланове првостепене стручне комисије именују су :

1. Др. Тања Кундачина, спец.породичне мед. из Новог Горажда,- председник,
2. Марјана Ђурђевић, дипл.психолог из Чајниче – члан и
3. Слободана Вуковић, професор спец.едукације и рехабил. из Фоче – члан.

За повремене чланове првостепене стручне комисије, именују се :

1. Др. Љубиша Шкипина, спец.психијатрије из Вишеграда и
2. Милка Тривић, социјални радник из Чајниче.

II.

Првостепена стручна комисија доноси налаз и мишљења о способности и функционалном стању лица у складу за законским и подзаконским прописима.

Радам првостепене стручне комисије руководи председник.

Првостепена стручна комисија даје налаз и мишљење на сједници само ако ради у пуном саставу.

III.

Послове координације првостепене стручне комисије врши координатор комисије.

Координатор комисије прикупља документацију која је неопходна за вођење поступка у сврху утврђивања способности и функционалног стања лица, прикупљену документацију доставља председнику првостепене стручне комисије, прати рад првостепене стручне комисије, те обавља друге послове према потребама првостепене стручне комисије.

Координатор комисије је Милка Тривић, социјални радник, запослена у ЈУ „Центар за социјални рад“ Чајниче.

IV.

Трошкови рада првостепене стручне комисије, односно, трошкови првостепеног поступка, падају на терет буџетских средстава општине Чајниче.

Висина накнаде сваком члану комисије и координатору комисије износи 10,00 КМ, по обрађеном предмету, гдје се врши процјена.

Члановима комисије који живе ван територије општине Чајниче, исплаћиват ће се трошкови превоза у висини од 20% од цијене једног литра горива по пређеном километру.

V.

Првостепена стручна комисија о свом раду обавјештава Одјељење за привреду, финансије и друштвене дјелатности

општине Чајниче и надлежно Министарство, најмање једном годишње.

VI.

Ступањем на снагу овог Рјешења престаје да важи Рјешење о именовану комисије за утврђивање способности лица у поступку остваривања права из социјалне заштите бр. 01-54-1/19 од 19.03.2019.године, Рјешење о измјени рјешења о именовану комисије за утврђивање способности лица у поступку остваривања права из социјалне заштите бр. 01-530-1/19 од 28.05.2019 и Рјешење о измјени рјешења о именовану комисије за утврђивање способности лица у поступку остваривања права из социјалне заштите бр. 01-55-1/20 од 12.02.2020.

VII.

Ово Рјешење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику општине Чајниче“.

Број:01-533-1/21

Начелник општине
Чајниче, 18.02.2021.године Горан Караџић, мр.пољ.с.р.

10.

На основу члана 240.став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16 и 66/18) и члана 38. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 20/17, 86/18 и 21/20) Начелник општине Чајниче и Синдикална организација општинске управе општине Чајниче, *закључили су:*

**ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ
ОПШТИНЕ ЧАЈНИЧЕ**

Члан 1.

(1) Појединачним колективним уговором за запослене у области општинске управе општине Чајниче (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности градских, односно општинских службеника, намјештеника и других запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени), која проистичу из рада и по основу рада, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера јединица локалне самоуправе и Законом о раду, плата запослених, коефицијенти за обрачун плате запослених, друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услове за рад синдиката, те право на штрајк, као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених, с једне стране, и јединице локалне самоуправе као паслодавца (у даљем тексту: паслодавац), с друге стране.

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

(3) Граматички изрази употријебљени 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, прековремени рад, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, оцјена рада и награђивање запослених и заштита права запослених

регулисани су прописима из члана 1. став. 1. Колективног уговора и нису предмет Колективног уговора.

Члан 3.

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

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

Члан 4.

(1) Запослени има право на мјесечну плату.

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

(3) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, а средства за бруто плате обезбјеђују се у буџету јединице локалне самоуправе.

Члан 5.

(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 допринос.

(4) У свим елементима који чине плату из става 1. овог члана садржан је порез.

Члан 6.

(1) Основна плата обрачунава се и исказује мјесечно за пуно радно вријеме према радном мјесту и одговарајућој категорији радног мјеста.

(2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада и коефицијента утврђеног према категорији радног мјеста.

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

(4) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања се увећава, до навршених 25 година 0,3 %, а након навршених 25 година свака наредна година 0,5 %.

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

(6) Учесници у закључивању колективног уговора код послодавца у органима јединице локалне самоуправе могу да утврде већу цијену рада од цијене рада која се утврђује у складу са ставом 5. овог члана, с тим да висина цијене рада не може бити мања од 110,00 КМ ни већа од 145,00 КМ.

(7) Цијена рада ће се утврђивати једном годишње од стране потписника Колективног уговора.

Члан 7.

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

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

1. прва платна група:

Послови на којима се захтјева стручност не квалификованог радника..... 4,85

2. друга платна група :

Послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године4,95 – 5,80

3. трећа платна група :

Послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године.....5,90 – 7,20

4. четврта платна група :

Послови на којима се захтјева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности

средњег образовања7,30 – 8,30

5. пета платна група :

Послови на којима се захтјева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ЕЦТС бодова или еквивалент8,40 – 9,40

6. шеста платна група :

Послови на извршилачким радним мјестима на којима се захтјева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ЕЦТС бодова или еквивалент.....9,50 – 14,40

7. седма платна група :

Послови на руководећим радним мјестима на којима се захтјева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ЕЦТС бодова или еквивалент.....14,50 – 20,95

А) Службеници :

Ред. бр.	Радно мјесто	Категорија	Звање	Платна група	Коефицијент
1.	Секретар скупштине општине	прва	/	седма	15,35
2.	Начелник одјељења	прва	/	седма	15,35
3.	Шеф одсека	друга	/	шеста	12,57
4.	Стручни савјетник	трећа	/	шеста	12,00
5.	Инспектор комунални полицајац	четврта	/	шеста	11,45
6.	Самостални стручни сарадник	пета	прво	шеста	10,70
			друго		10,45
			треће		10,12
7.	Виши стручни сарадник	шеста	прво	пета	9,20
			друго		8,82
			треће		8,57
8.	Стручни сарадник	седма	прво	трећа	6,79
			друго		6,57
			треће		6,23

Б) Намјештеници :

Ред. бр.	Радно мјесто	Платна група	Коефицијент
1.	Послови на којима се захтјева стручност не квалификованог радника	прва	4,85
2.	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године	друга	5,35
3.	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године	трећа	6,23
4.	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче специјализацијом на основу завршеног средњег образовања	четврта	7,60
5.	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ЕЦТС бодова или еквивалент	пета	8,57
6.	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче високим образовањем или високим образовањем са остварених 240 ЕЦТС бодова или еквивалент	шеста	10,12

(3) За обрачун основне плате запослених у кабинету начелника општине који немају статус службеника или

намјештеника примјењује се коефицијент седме платне групе, уколико имају стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ЕСТС бодова, или еквивалент.

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

(5) За радна мјеста службеника у истој категорији, односно категорији и звању, односно пословима исте сложености за радна мјеста намјештеника одређује се исти коефицијент.

Члан 8.

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 7. став 2. Колективног уговора.

Члан 9.

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

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

Члан 10.

(1) Основна плата запослених увећава се:

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

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

Члан 11.

Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
- 2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла уколико превоз није организован од стране послодавца - у висини до пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу,
- 3) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне мјесечне плате након опорезивања обрачунате запосленом за посљедњи мјесец прије одласка у пензију,
- 4) накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену – 10% од утврђене цијене рада,
- 5) накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад у висини од 85% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање,
- 6) регрес за кориштење годишњег одмора – у висини од најмање једне, а највише три најниже плате у Републици Српској. Износ и начин исплате регреса уредиће се посебним споразумом између Синдикалне организације општине Чајниче и Начелника општине.
- 7) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно - у висини од 0,75% просјечне мјесечне плате након опорезивања у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог и
- 8) накнаду трошкова за кориштење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу

послодавца - у висини од 20 % цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 12.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 11. тачка 2. Колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од мјеста рада преко 3 км, а највише до 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 13.

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

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

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

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

Члан 14.

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

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

Члан 15.

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

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

- 1) дужине радног стажа, на начин да се за сваке четири навршене године радног стажа, трајање годишњег одмора увећава за по један радни дан,
- 2) лицу са инвалидитетом и родитељу, усвојиоцу, староцу или хранитељу дјетета ометеног у психофизишким развоју старости до седам година живота - за два радна дана.

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

Члан 16.

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

Члан 17.

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

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

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

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

Члан 18.

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 19.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 20.

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

- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
 - 2) њега тешко обољелог члана породице и
 - 3) у другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.
- (4) 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.

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

Члан 21.

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

- 1) смрти запосленог – у висини три последње просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 2) смрти члана уже породице – у висини двије последње просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 3) тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије последње просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 4) дуготрајне болести или дуже неспособности за рад

услед повреде запосленог (утврђене од стране лекарске комисије) - у висини једне просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,

- 5) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три последње просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у општинској управи у претходној години,
- 6) рођења дјетета – у висини једне просјечне плате након опорезивања запослених исплаћене у општинској управи у претходној години и
- 7) новчану накнаду за посебне резултате рада - у висини до једне просјечне плате након опорезивања запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјеливања награде.

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

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

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

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

Члан 22.

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

Члан 23.

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

- 1) радни стаж од двије до десет година 30 дана
- 2) радни стаж од десет до двадесет година 45 дана
- 3) радни стаж од двадесе до тридесет година 75 дана
- 4) радни стаж дужи од тридесет година 90 дана

Члан 24.

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

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

- 1) за рад од двије до десет година – 35 % просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
- 2) за рад од десет до 20 година – 40 % просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
- 3) за рад од 20 до 30 година – 45 % просјечне мјесечне плате након опорезивања исплаћене запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада и
- 4) за рад дужи од 30 година – 50 % просјечне мјесечне

плате након опорезивања исплаћене запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

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

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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 27.

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

Члан 28.

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

- 1) да покрене 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 доншења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определили и
- 3) да синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

Члан 29.

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

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

Члан 30.

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

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

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

Члан 31.

(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 радницима.

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

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

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

Члан 32.

Послодавац је дужан да обезбједи 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 33.

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

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

Члан 34.

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

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

Члан 35.

(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 образују се Одбор за заштиту и здравље на раду, а уколико запошљава више од 250 запослених Централни одбор за заштиту и здравље на раду.

Члан 36.

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

(2) Послодавац је дужан да омогући активно и непосредно учешће представника запослених за заштиту и здравље на раду у изради акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини.

(3) Послодавац је обавезан да, прије коначног усвајања акта о процјени ризика, размотри све примједбе, приједлоге и сугестије представника запослених за заштиту и здравље на раду и органа синдиката и да, писаним путем, да образложен одговор, најкасније у року од три дана прије усвајања акта о процјени ризика.

(4) Послодавац је дужан да представника запослених информиса 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 37.

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 38.

(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 39.

(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 40.

За све што није регулисано овим колективним уговором примјењиваће се одредбе Закона о раду, Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске.

Члан 41.

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

(2) Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за запослене у Општинској управи општине Чајниче („Службени гласник општине Чајниче“ бр. 4/17 и 8/18), Правилник о платама и накнадама запослених радника у Општинској управи општине Чајниче („Службени гласник општине Чајниче“ бр. 6/17) и Одлука о коефицијентима за обрачун плата са урачунатим порезом на доходак („Службени гласник општине Чајниче“ бр. 8/18).

Члан 42.

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

Број: 3/21
Чајниче, 26.02.2021. год.
Предсједник синдик. орг.
Мирослав Фуртула, дипл. ецц. с. р.

Број: 01-127-1/21
Чајниче, 26.02.2021. год.
Начелник општине
Горан Караџић мр. пол, с. р

САДРЖАЈ

АКТИ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ

1. Наредба о обавезном спровођењу мјера за реаговање на појаву болести изазване новим вирусом корона (COVID-19) на територији општине Чајниче од 23.02.2021.године1
2. Одлука о избору најповољнијег понуђача бр. 01-404-1/21 од 17.02.2021.године2
3. Одлука о одобравању сипања горива Љубиши Гавриловићу из Чајнича.....2
4. Рјешење о давању сагласности на Одлуку о измјенама и допунама Статута ЈУ Центар за социјални рад Чајниче2
5. Рјешење о именовању контакт особе за комуникацију са Институтом за јавно здравство РС.....3
6. Рјешење о именовању Радне групе за израду Стратегије развоја социјалног становања3
7. Рјешење о именовању Локалног реадмисионог тима у Пројекту „Подршка систему прихвата и интеграције држављана БиХ који се враћају по основу споразума о реадмисији“3
8. Рјешење о давању сагласности на Одлуку о измјенама и допунама Статута ЈУ Туристичке организације „Чајниче“ Чајниче3
9. Рјешење о именовању првостепене стручне комисије за утврђивање способности лица у поступку остваривања права из социјалне заштите4
10. Појединачни колективни уговор за запослене у општинској управи општине Чајниче4