

**СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНА СРЕБРЕНИЦА  
НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ СРЕБРЕНИЦА**

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЛОКАЛНОЈ САМОУПРАВИ  
ОПШТИНЕ СРЕБРЕНИЦА**

Сребреница, септембар 2017.године

На основу члана 38. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске, Начелник општине Сребреница и Синдикална организација органа локалне самоуправе општине Сребреница, закључили су:

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЛОКАЛНОЈ САМОУПРАВИ ОПШТИНЕ СРЕБРЕНИЦА**

### Члан 1.

- (1) Колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе општине Сребреница (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 инспекцијама, Законом о комуналној дјелатности, 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 послодавца (у даљем тексту: послодавац), с друге стране.
- (2) Одредбама Појединачног колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена законима из става 1. овог члана и Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске.
- (3) Граматички изрази употребљени у Колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумијевају оба пола.

### Члан 2.

- (1) Права, обавезе и одговорности из радног односа морају бити усклађени са прописима из члана 1. став 1. 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 изаштита 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 платеобезбјеђују се у буџету јединице локалне самоуправе.

#### Члан 5.

- (1) Основна плата обрачунава се и исказује мјесечно за пуно радно вријемепремарадноммјесту и одговарајућој платној групи.
- (2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада и коефицијента утврђеногпрема платној групи.
- (3) Увећања основне плате на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада, урачуната су у износ основне плате из става 2. овогчлана и не могу се посебно исказивати.
- (4) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се:
  - а) до навршених 25 година стажа 0,3%,
  - б) након навршених 25 година стажа, свака наредна године 0,5%.
- (5) Цијена рада је основ за обрачун плата, и износи од 100,00 до 105,00 КМ у зависности од priliva sredstava u budžet i usvojenog budžeta, definiše se за сваку годину засебно а најкасније до 31.12.tekuće године.

#### Члан 6.

- (1) Коефицијенти за обрачун плата запослених утврђују се по следећим платним групама, категоријама и звањима:
- (2) Послови се разврставају у платне групе, категорије и звања са следећим коефицијентима за обрачун плате:
  - 1) прва платна група – послови на којима се захтијева стручност не квалификованог радника..... 4,00-4,40
  - 2) друга платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године.....5,00-5,40
  - 3) трећа платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године
    - Радно мјесто седме категорије-Стручни сарадник првог звања.....6,10-6,50
    - Радно мјесто седме категорије-Стручни сарадник другог звања.....5,85-6,00
    - Радно мјесто седме категорије-Стручни сарадник трећег звања.....5,50-5,80
  - 4) четврта платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања.....6,80-7,10

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

- Радно мјесто Виши стручни сарадник првог звања.....8,20-8,40
- Радно мјесто Виши стручни сарадник другог звања.....7,90-8,10
- Радно мјесто Виши стручни сарадник трећег звања.....7,70-7,80

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

- Шеф одсјека друга категорија.....11,00-11,20
- Стручни савјетник трећа категорија.....10,60-10,80
- Интерни ревизор, Инспектор, Комунални полицајац четврта категорија.....10,30-10,50
- Самостални стручни сарадник пета категорија првог звања.....10,20-10,25
- Самостални стручни сарадник пета категорија другог звања.....9,45-9,70
- Самостални стручни сарадник пета категорија трећег звања.....8,90-9,10

7) седма платна група - послови на руководећим радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова, или еквивалент

- Секретар Скупштине Општине-прва категорија.....13,10-14,00
- Начелник одјељења-прва категорија.....13,10-14,00
- Шеф кабинета начелника.....14,50-15,50

- (3) За обрачун плате запослених у кабинету начелника општине који немају статус службеника или намјештеника примјењује се коефицијент седме платне групе, односно коефицијент шефа кабинета начелника Општине и обавезно имају стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова, или еквивалент и радно искуство од најмање 3 године у струци, као и доказане резултате у раду.

#### Члан 7.

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.

#### Члан 8.

- (1) Запослени који по налогу руководиоца раде дуже од пуног радног времена засваки сат рада имају право на један сат компензујућег радног времена.
- (2) Вријеме из става 1. овог члана прерачунава се тромјесечно у слободне дане и сате, које су запослени дужни да искористе најкасније у року од шест мјесеци.

#### Члан 9.

- (1) Основна плата запослених увећава се:
  - 1) по основу рада ноћу - 35% ,
  - 2) за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради - 50% и
  - 3) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком – 15% .
- (2) Различити основи увећања плате из овог члана међусобно се не искључују.

#### Члан 10.

Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова исплаћује:

- (1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
- 2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла уколико превоз није организован од стране послодавца - у висини до пуне цијене мјесечне карте ујавном превозу,
- 3) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за посљедњи мјесец прије одласка у пензију,
- 4) накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену - 10% од утврђене цијене рада,
- 5) накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад у висини од 85% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање,
- 6) регрес за коришћење годишњег одмора - најмање у висини најниже плате у Републици Српској,
- 7) трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно – у висини од 8,5 КМ за сваки радни дан запосленог и
- 8) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

#### Члан 11.

- (1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 10. тачка 2. Колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од мјеста рада преко 3 km, а највише до 50 km.
- (2) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 km остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 km.

#### Члан 12.

- (1) Запослени који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута. Распоред коришћења овог одмора утврђује послодавац.
- (2) Запослени који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.
- (3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.
- (4) Вријеме одмора из ст. 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме.

#### Члан 13.

- (1) Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању 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 унаприједодређеном распореду.

#### Члан 14.

- (1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана.
- (2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу:
  - 1) дужине радног стажа, на начин да се за сваке четири навршене године радног стажа, трајање годишњег одмора увећава за по један радни дан,
  - 2) лицу са инвалидитетом и родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота - за два радна дана.
- (3) Годишњи одмор увећан по основима из става 2. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана, осим запосленом из члана 80. став 3. Закона о раду.

#### Члан 15.

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

#### Члан 16.

- (1) Годишњи одмор, по правилу, користи се без прекида.
- (2) Годишњи одмор може се, 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 узете се у обзир жеља и потребе запосленог.

#### Члан 17.

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

#### Члан 18.

- (1) Запослени има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у следећим случајевима:
  - 1) склапања брака – пет радних дана,

- 2) смрти члана уже породице – пет радних дана,
  - 3) рођења дјетета – три радна дана,
  - 4) теже болести члана уже породице - три радна дана,
  - 5) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – три радна дана,
  - 6) смрти члана шире породице - два радна дана,
  - 7) ради заводовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана,
  - 8) добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања,
  - 9) пресељења у други стан – два радна дана,
  - 10) полагања стручног испита – један радни дан.
- (2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току календарске године.
- (3) Запослени, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
- (4) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, али не више од 15 дана.
- (5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.
- (6) Чланом уже породице, у смислу овог колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника.

#### Члан 19.

- (1) Послодавац може запосленом, на његов писмени захтјев, одобрити неплаћено одсуство у сљедећим случајевима:
- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
  - 2) њега тешко обољелог члана породице и
  - 3) у другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.
- (2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.
- (3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

#### Члан 20.

- (1) Запослени или његова породица имају право на помоћ у случају:
- 1) смрти запосленог – у висини три последње просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,
  - 2) смрти члана уже породице – у висини двије последње просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,

3) тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) – увисини двије последње просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,

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

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

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

7) новчану накнаду за посебне резултате рада - у висини до једне просјечне плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјељивања награде.

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

(3) Новчана накнада за посебне резултате рада може се исплатити истом запосленом самоједном 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, утрајању од:  
1) 20 година радног стажа - у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години и

2) 30 година радног стажа - у висини двије просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно 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 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 20 година 45 дана,

3) радни стаж од 20 до 30 година 75 дана,

4) радни стаж дужи од 30 година 90 дана.



#### Члан 23.

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

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

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

2

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

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

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

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

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

#### Члан 24.

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

#### Члан 25.

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

#### Члан 26.

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

#### Члан 27.

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

1) да покреће иницијативу, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,

2) да мишљења и приједлоге синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определијели и

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

#### Члан 28.

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

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

#### Члан 29.

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.

- (1) 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 другиначин довести у неугодан или подређен положај.
- (2) Право из става 1. овог члана траје за вријеме обављања функције и годину дана након истека функције.
- (3) Синдикални представници у смислу овог члана су и функционери синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су код послодавца.

#### Члан 30.

- (1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање с посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и радиоспособљавања 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 31.

Послодавац је дужан да обезбиједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставомизноса чланарине из плата запослених - чланова синдиката приликом сваке исплате плате, апремена одлуци надлежног органа синдиката, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу запосленог.

#### Члан 32.

- (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 донионадлежни орган Савеза синдиката Републике Српске.

#### Члан 33.

- (1) Запослени има право на безбједност и заштиту здравља на раду у складу са законом, посебним прописима којима се уређује област безбједности и заштите здравља на раду и актима послодавца.
- (2) Послодавац је дужан да обезбједи запосленом рад на радном мјесту и у радној средини у којима су спроведене мјере заштите и здравља на раду и одговоран је занепримјењивање тих мјера.

#### Члан 34.

- (1) Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за заштиту и здравље на раду.
- (2) Послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представници репрезентативног синдиката.

#### Члан 35.

- (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, 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 информише најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.

- (5) На писмени захтјев за остваривање права из става 1. овог члана, послодавац је дужан дапредставнику запослених за заштиту и здравље на раду, достави писмени одговор у року одпетнаест 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 оног који је утврђен овим колективним уговором.

Члан 37.

- (1) Ради праћења, примјене и тумачења овог колективног уговора, учесници овогколективног 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.

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

Члан 39.

- (1) Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи напериод од три године.
- (2) Сваки од учесника у потписивњу овог Колективног уговора може отказати овај уговор наначин прописан Законом о раду;

Члан 40.

До одређивања цијене рада из члана 5. став 5. Колективног уговора примјењиваће се Одлука о утврђивању цијене рада („Службени гласник Републике Српске“ број 32/14) и Споразум о утврђивању цијене рада („Службени гласник Републике Српске“ број 33/14).

Члан 41.

Овај Колективни уговор објавиће се у „СлужбеномгласникуОпштине Сребреница“.

Члан 42.

- (1) Овај колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишуњегови учесници.
- (2) Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за запослене у Општинској управи Сребреница број 01-014-571/16 од 22.08.2016. године.
- (3) Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласникуОпштине Сребреница“.

Број:	Број:
Датум:	Датум:

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ СРЕБРЕНИЦА

ПРЕДСЈЕДНИК СИНДИКАТА

**Младен Грујичић**

**Милан Павловић**