



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ГРАДА ПРИЈЕДОРА

ГОДИНА XXXI УТОРАК 24.05.2022.	БРОЈ 8.	Web adresa www.prijedorgrad.org
-----------------------------------	------------	--

АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА

39.

На основу члана 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16, 66/18, 91/21 и 119/21), а у вези са Посебним колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр: 20/17, 85/18, 21/20, 69/21 и 8/22), Синдикална организација Градске управе Приједор и Градоначелник Града Приједор, закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ГРАДА ПРИЈЕДОР

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Колективним уговором за запослене у Градској управи Града Приједор (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности службеника, намјештеника и других запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени) у Градској управи Града Приједор (у даљем тексту: Градска управа), који 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, Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске, 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 Градоначелника 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 одређена законским и подзаконским актима.

ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ

Члан 2.

(1) Права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Градској управи усклађени су са са прописима из члана 1. став 1. овог колективног уговора.

(2) Пријем у радни однос, општи и посебни услови за заснивање радног односа, приправнички стаж, пробни рад, стручно оспособљавање и усавршавање запослених, повратак на посао након истека функције, распоређивање запослених, 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 овог колективног уговора.

ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

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 Града Приједор.

Члан 5.

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

Плата из става 1. овог члана представља бруто плату.

У свим елементима који чине плату из става 1. овог члана садржани су порез на доходак и доприноси.

Плата из става 1. овог члана умањена за порез на доходак и доприносе је нето плата радника.

Члан 6.

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

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

(3) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се, и то: до навршених 25 година 0,3%,

након навршених 25 година за сваку наредну годину 0,5%.

(4) Цијена рада је израз вриједности за најједноставнији рад и основ за обрачун плата, а износи 132,00 КМ.

Члан 7.

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

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

Платна група	Назив радног мјеста	Коефицијент
прва група	Послови неквалификованог радника – осмогодишња школа	7,81
друга група	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године	7,96
трећа група	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године	
	стручни сарадник првог звања	9,64
	стручни сарадник другог звања	9,32
	стручни сарадник трећег звања	8,97
	намјештеник са завршеном средњом стручном спремом у четворогодишњем трајању	8,97

четврта група	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања		
	ВКВ радник	10,86	
	сревисер у ТВСЈ	10,86	
	референт за одржавање опреме и имовине у ТВСЈ	10,86	
	ватрогасац, ватрогасац – возач моторних возила	10,86	
	ватрогасац – вођа групе	11,34	
	командир одјељења	11,95	
	пета група	Послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ЕЦТС бодова или еквивалент	
		виши стручни сарадник првог звања	12,62
виши стручни сарадник другог звања		12,57	
виши стручни сарадник трећег звања		12,50	
руководилац превентивно-сервисне службе		12,50	
виши сручни сарадник за послове заштите а раду у ТВСЈ		12,50	
шеста 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		
	старјешина ТВСЈ	21,22	
	шеф Одсјека за инспекцијске послове	20,83	
	шеф Одсјека комуналне полиције	20,83	
	руководилац Јединице за интерну ревизију	20,83	
	координатор	18,30	

	замјеник старјешине ТВСЈ	18,30
	шеф Одсјека	17,90
	главни градски инспектор	17,08
	стручни савјетник	16,25
	инспектор	15,43
	комунални полицајац	15,43
	интерни ревизор	14,60
	самостални стручни сарадник првог звања	14,60
	самостални стручни сарадник другог звања	14,27
	самостални стручни сарадник трећег звања	14,14
	руководилац оперативно-комуникационог центра	14,14
седма 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	
	1. начелник одјељења	27,83
	2. шеф Стручне службе Градоначелника	27,83
	3. шеф Кабинета градоначелника	27,83
	4. секретар Скупштине	23,81

(3) За обрачун основне плате запослених у кабинету градоначелника 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 ЕЦТС 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 захтијеваног степена стручне спреме.

Члан 8.

(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% и

3) по основу обављања послова радног мјеста с повећаним ризиком који се утврђује актом надлежног органа - 15%.

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

Члан 9.

(1) Градоначелник може основну плату запосленог увећати по основу обављања високосложених, најсложенијих, изузетно значајних послова и посебних резултата рада максимално до 30%.

(2) Службеник или други запослени има право на повећање основне плате у висини 20% уколико по налогу Градоначелника обавља и послове другог упражњеног радног мјеста.

Члан 10.

Запосленом ће бити исплаћена накнада за рад у посебним комисијама које образује Градоначелник, а за које је потребна посебна стручност и квалификација (комисија за пријем радника у Градској управи и комисије које се образују у ванредним ситуацијама).

Члан 11.

(1) Запослени који по налогу руководиоца ради дуже од пуног радног времена за сваки час рада има право на један час компензујућег радног времена.

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

Члан 12.

(1) Запосленом који ради краће од пуног радног времена основна плата се утврђује сразмјено радном времену проведеном на раду.

(2) У случају када је је износ основне плате за пуно радно вријеме обрачунат у складу са законом и колективним уговором испод износа најниже плате у Републици Српској, запосленом се исплаћује најнижа плата.

Члан 13.

(1) Плата запосленог који нема положен стручни испит за рад у Градској управи или други одговарајући испит који је по закону дужан положити, умањује се за 15%.

(2) Плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате.

(3) Плата запосленог који је распоређен на радно мјесто за које је прописана виша стручна спрема од спреме коју запослени има, умањује се за 10%.

Члан 14.

Послодавац запосленима исплаћује:

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

2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла - у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном саобраћају,

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 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 часа дневно – у висини од 0,85% просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог и

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

Члан 15.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 14. 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 16.

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

смрти запосленог – у висини три посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

смрти члана уже породице – у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

тешке инвалидности запосленог која је утврђена рјешењем надлежног органа – у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

тешке болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) – у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности – у висини три посљедње просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

рођење дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години и

новчану накнаду за посебне резултате рада – у висини до једне просјечне бруто плате запосленог

остварене у претходном мјесецу прије додјељивања награде.

(2) Тешком болешћу, у смислу тачке 4) овог члана, сматрају се: малигна обољења, бубрежна инсуфицијенција, болести које захтијевају хируршке интервенције на мозгу које доводе до трајног неуролошког дефицита, мождани инфаркт, срчани инфаркт, тешка кардиоваскуларна обољења, трансплатација органа која подразумијева подвргавање примаоца трансплатације срца, плућа, јетре, панкреаса или коштане сржи, тешке тјелесне повреде које доводе до трајног неуролошког дефицита или инвалидности и дегенеративна прогресивна неуролошка обољења која резултирају неуролошким посљедицама и инвалидношћу.

(3) Уколико више запослених чланова породице у Градској управи испуњава услове за остварење права из става 1.т.2. и 6. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

(4) 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 Градске управе.

(5) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварен непрекидни радни стаж код послодавца у трајању од:

20 година стажа – у висини једне просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години и

30 година стажа – у висини двије просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години.

Члан 17.

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.

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор

Члан 18.

Запослени који раде са пуним радним временом има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута, а који не може бити у прва два или последња два сата радног времена запосленог. Распоред кориштења овог одмора утврђује Градоначелник.

2. Седмични одмор

Члан 19.

Запослени имају право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

3. Годишњи одмор

Члан 20.

(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 навршене четири године радног стажа трајање годишњег одмора увећава за један радни дан,

2) лицу са инвалидитетом и родитељу, усвојоцу, староцу 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 не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана, осим запосленом из члана 80. став 3. Закона о раду.

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

(5) Годишњи одмор, по правилу, користи се без прекида. На захтјев запосленог, а уз сагласност послодавца, годишњи одмор може се користити у два или више дијелова.

(6) 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.

(7) У дане годишњег одмора не рачунају се субота и недеља, празници, вријеме привремене неспособности за рад и други облици одобреног одсуства са посла.

4. Плаћено одсуство

Члан 21.

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

1) закључења 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 заводовљавања 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) Градоначелник 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.

5. Неплаћено одсуство

Члан 22.

(1) Градоначелник 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.

ПРАВА У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 23.

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

1) радни стаж од двије 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 24.

(1) Ако је запосленом престао радни однос усљед промјене у организацији рада и пословања Градске управе, 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:

за рад од двије до 10 година – 35% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

за рад од 10 до 20 година – 40% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

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

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

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

(4) Изузетно од става 2. овог члана, Градоначелник и запослени се могу споразумјети да се запосленом обезбиједи неки други вид накнаде умјесто отпремнине.

БЕЗБЈЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 25.

(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 Градоначелника.

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

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 26.

Градоначелник је дужан 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 определили и
- 3) да синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

Члан 27.

Градоначелник 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,
- 3) накнаду плате на основну плату предсједнику Синдикалне организације Градске управе у висини од 15% и
- 4) финансијску помоћ репрезентативним синдикалним организацијама у зависности од расположивих средстава у буџету.

Члан 28.

(1) Синдикалног представника, 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.

(2) Због синдикалног дјеловања, Градоначелник 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.

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

Члан 29.

(1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима, до седам радних дана у једној години.

(2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим радним мјестима код Градоначелника 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 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 часа мјесечно у току радног времена за састанке и два часа мјесечно за остале синдикалне активности.

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

(7) Градоначелник је дужан да обезбиједи слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, с

тим да те активности и посјете буду раније најављене Градоначелнику.

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

Члан 30.

Градоначелник 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.

ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 31.

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

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

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 32.

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

Члан 33.

Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период од три године.

Члан 34.

Овај колективни уговор региструје се код надлежног министарства за послове рада.

Члан 35.

На сва питања која нису регулисана овим уговором примјењиваће се Закон о раду, Закон о локалној самоуправи Републике Српске и Закон о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе.

Члан 36.

(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 Колективни уговор за запослене у Градској управи Приједор објављен у „Службеном гласнику Града Приједор“, број: 5/21).

(3) Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Града Приједор“.

Број: 02-12-14/22

Дана: 23.05.2022.године

Предсједник Синдикалне организације Градске управе Милован Половина,с.р.	Градоначелник Слободан Јавор,с.р.
--	--------------------------------------

40.

На основу члана 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16, 66/18, 91/21 и 119/21), Синдикална организација Градске управе Приједор и Градоначелник Града Приједор, закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ГРАДА ПРИЈЕДОР

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Колективним уговором за запослене у Градској управи Града Приједор (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности службеника, намјештеника и других запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени) у Градској управи Града Приједор (у даљем тексту: Градска управа), који 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, Законом о раду и

Посебним колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске, 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 Градоначелника 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 одређена законским и подзаконским актима.

ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ

Члан 2.

(1) Права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Градској управи усклађени су са са прописима из члана 1. став 1. овог колективног уговора.

(2) Пријем у радни однос, општи и посебни услови за заснивање радног односа, приправнички стаж, пробни рад, стручно оспособљавање и усавршавање запослених, повратак на посао након истека функције, распоређивање запослених, 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 овог колективног уговора.

ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

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 Града Приједор.

Члан 5.

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

Плата из става 1. овог члана представља бруто плату.

У свим елементима који чине плату из става 1. овог члана садржани су порез на доходак и доприноси.

Плата из става 1. овог члана умањена за порез на доходак и доприносе је нето плата радника.

Члан 6.

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

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

(3) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се, и то:

до навршених 25 година 0,3%,

након навршених 25 година за сваку наредну годину 0,5%.

(4) Цијена рада је израз вриједности за најједноставнији рад и основ за обрачун плата, а износи 132,00 КМ.

Члан 7.

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

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

Платна група	Назив радног мјеста	Коефицијент
прва група	Послови неквалификованог радника – осмогодишња школа	7,81
друга група	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године	7,96
трећа група	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године	
	стручни сарадник првог звања	9,64
	стручни сарадник другог звања	9,32
	стручни сарадник трећег звања	8,97
	намјештеник са завршеном средњом стручном спремом у четворогодишњем трајању	8,97
четврта група	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања	
	ВКВ радник	10,86
	ревизер у ТВСЈ	10,86
	референт за одржавање опреме и имовине у ТВСЈ	10,86
	ватрогасац, ватрогасац – возач моторних возила	10,86
	ватрогасац – вођа групе	11,34
пета група	Послови на којима се захтјева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ЕЦТС бодова или еквивалент	
	виши стручни сарадник првог звања	12,62
	виши стручни сарадник другог звања	12,57
	виши стручни сарадник трећег звања	12,50

	руководилац превентивно-сервисне службе	12,50
	виши сручни сарадник за послове заштите а раду у ТВСЈ	12,50
шеста 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	
	старјешина ТВСЈ	21,22
	шеф Одсјека за инспекцијске послове	20,83
	шеф Одсјека комуналне полиције	20,83
	руководилац Јединице за интерну ревизију	20,83
	координатор	18,30
	замјеник старјешине ТВСЈ	18,30
	шеф Одсјека	17,90
	главни градски инспектор	17,08
	стручни савјетник	16,25
	инспектор	15,43
	комунални полицајац	15,43
	интерни ревизор	14,60
	самостални стручни сарадник првог звања	14,60
	самостални стручни сарадник другог звања	14,27
	самостални стручни сарадник трећег звања	14,14
	руководилац оперативно-комуникационог центра	14,14
седма 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	
	1. начелник одјељења	27,83
	2. шеф Стручне службе Градоначелника	27,83

3.	шеф Кабинета градоначелника	27,83
4.	секретар Скупштине	23,81

(3) За обрачун основне плате запослених у кабинету градоначелника 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 ЕЦТС 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 захтијеваног степена стручне спреме.

Члан 8.

(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% и
 - 3) по основу обављања послова радног мјеста с повећаним ризиком који се утврђује актом надлежног органа - 15%.
- (2) Различити основи увећања плате из овог члана међусобно се не искључују.

Члан 9.

(1) Градоначелник може основну плату запосленог увећати по основу обављања високосложених, најсложенијих, изузетно значајних послова и посебних резултата рада максимално до 30%.

(2) Службеник или други запослени има право на повећање основне плате у висини 20% уколико по налогу Градоначелника обавља и послове другог упражњеног радног мјеста.

Члан 10.

Запосленом ће бити исплаћена накнада за рад у посебним комисијама које образује Градоначелник, а за које је потребна посебна стручност и квалификација (комисија за пријем радника у Градској управи и комисије које се образују у ванредним ситуацијама).

Члан 11.

(1) Запослени који по налогу руководиоца ради дуже од пуног радног времена за сваки час рада има право на један час компензујућег радног времена.

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

Члан 12.

(1) Запосленом који ради краће од пуног радног времена основна плата се утврђује сразмјено радном времену проведеном на раду.

(2) У случају када је је износ основне плате за пуно радно вријеме обрачунат у складу са законом и колективним уговором испод износа најниже плате у Републици Српској, запосленом се исплаћује најнижа плата.

Члан 13.

(1) Плата запосленог који нема положен стручни испит за рад у Градској управи или други одговарајући испит који је по закону дужан положити, умањује се за 15%.

(2) Плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате.

(3) Плата запосленог који је распоређен на радно мјесто за које је прописана виша стручна спрема од спреме коју запослени има, умањује се за 10%.

Члан 14.

Послодавац запосленима исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
- 2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла - у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном саобраћају,
- 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 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 часа дневно – у висини од 0,85% просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог и

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

Члан 15.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 14. 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 16.

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

смрти запосленог – у висини три посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

смрти члана уже породице – у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

тешке инвалидности запосленог која је утврђена рјешењем надлежног органа – у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

тешке болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране лљкарске комисије) – у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности – у висини три посљедње просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

рођење дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години и

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

(2) Тешком болешћу, у смислу тачке 4) овог члана, сматрају се: малигна обољења, бубрежна инсуфицијенција, болести које захтијевају хируршке интервенције на мозгу које доводе до трајног неуролошког дефицита, мождани инфаркт, срчани инфаркт, тешка кардиоваскуларна обољења, трансплатација органа која подразумијева подвргавање примаоца трансплатације срца, плућа, јетре, панкреаса или коштане сржи, тешке тјелесне повреде које доводе до трајног неуролошког дефицита или инвалидности и дегенеративна прогресивна неуролошка обољења која резултирају неуролошким посљедицама и инвалидношћу.

(3) Уколико више запослених чланова породице у Градској управи испуњава услове за остварење права из става 1.т.2. и б. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

(4) 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 Градске управе.

(5) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварен непрекидни радни стаж код послодавца у трајању од:

20 година стажа – у висини једне просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години и

30 година стажа – у висини двије просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години.

Члан 17.

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.

ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор

Члан 18.

Запослени који раде са пуним радним временом има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута, а који не може бити у прва два или последња два сата радног времена запосленог. Распоред кориштења овог одмора утврђује Градоначелник.

2. Седмични одмор

Члан 19.

Запослени имају право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

3. Годишњи одмор

Члан 20.

(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 навршене четири године радног стажа трајање годишњег одмора увећава за 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 не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана, осим запосленом из члана 80. став 3. Закона о раду.

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

(5) Годишњи одмор, по правилу, користи се без прекида. На захтјев запосленог, а уз сагласност послодавца, годишњи одмор може се користити у два или више дијелова.

(6) 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.

(7) У дане годишњег одмора не рачунају се субота и недеља, празници, вријеме привремене неспособности за рад и други облици одобреног одсуства са посла.

4. Плаћено одсуство

Члан 21.

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

1) закључења 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) Градоначелник 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.

5. Неплаћено одсуство

Члан 22.

(1) Градоначелник 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.

ПРАВА У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 23.

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

- 1) радни стаж од двије 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 24.

(1) Ако је запосленом престао радни однос усљед промјене у организацији рада и пословања Градске управе, 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:

за рад од двије до 10 година – 35% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

за рад од 10 до 20 година – 40% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

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

за рад дужи од 30 година - 50% просјечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца

прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

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

(4) Изузетно од става 2. овог члана, Градоначелник и запослени се могу споразумјети да се запосленом обезбиједи неки други вид накнаде умјесто отпремнине.

БЕЗБЈЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 25.

(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 Градоначелника.

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

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 26.

Градоначелник је дужан 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 определили и

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

Члан 27.

Градоначелник 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,

3) накнаду плате на основну плату предсједнику Синдикалне организације Градске управе у висини од 15% и

4) финансијску помоћ репрезентативним синдикалним организацијама у зависности од расположивих средстава у буџету.

Члан 28.

(1) Синдикалног представника, 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.

(2) Због синдикалног дјеловања, Градоначелник 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.

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

Члан 29.

(1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима, до седам радних дана у једној години.

(2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим радним мјестима код Градоначелника 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 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 часа мјесечно у току радног времена за састанке и два часа мјесечно за остале синдикалне активности.

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

(7) Градоначелник је дужан да обезбиједи слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, с тим да те активности и посјете буду раније најављене Градоначелнику.

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

Члан 30.

Градоначелник 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.

ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 31.

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

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

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 32.

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

Члан 33.

Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период од три године.

Члан 34.

Овај колективни уговор региструје се код надлежног министарства за послове рада.

Члан 35.

На сва питања која нису регулисана овим уговором примјењиваће се Закон о раду, Закон о локалној самоуправи Републике Српске и Закон о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе.

Члан 36.

(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 Колективни уговор за запослене у Градској управи Приједор објављен у „Службеном гласнику Града Приједор“, број: 5/21).

(3) Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Града Приједор“.

Број: 02-12-15/22

Дана: 23.05.2022.године

Предсједник
Синдикалне
организације
Градске управе
Горан Бујић,с.р.

Градоначелник
Слободан Јавор,с.р.

САДРЖАЈ

Број акта		Страна
39.	Колективни уговор за запослене у Градској управи Града Приједор, број: 02-12-14/22	294.
40.	Колективни уговор за запослене у Градској управи Града Приједор, број: 02-12-15/22	302.

-О-

"Службени гласник" издаје Скупштина града Приједора, а уређује га и штампа Одсјек за стручне и административне послове Скупштине града. На основу члана 173. Пословника Скупштине града Приједора ("Службени гласник града Приједора", број: 2/18).

Главни и одговорни уредник, секретар Скупштине града ЖЕЉКО ШКОНДРИЋ, дипломирани правник, канцеларија број 65.

Скупштина града Приједора телефон број: 052/245-125. Веб адреса: www.prijedorgrad.org