



Службени гласник Града Бијељина

Година LV

08. април 2020. године

БРОЈ 16 / 2020

На основу члана 22. 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), члана 71. и 90. Статута Града Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број: 9/17) и члана 18. Одлуке о организацији и функционисању цивилне заштите у области заштите и спасавања у Граду Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број: 11/13), а на приједлог Градског штаба за ванредне ситуације Градоначелник Града Бијељина доноси:

НАРЕДБУ

о допуни Наредбе о провођењу ванредних мјера за спречавање и сузбијање заразних болести, те заштите и спасавања становништва

1. У Наредби о провођењу ванредних мјера за спречавање и сузбијање заразних болести, те заштите и спасавања становништва број 02-014-1-635/20 од 20.03.2020. године, 02-014-1-668/20 од 24.03.2020. године, 02-014-1-677/20 од 25.03.2020. године, 02-014-1-688/20 од 26.03.2020. године, 02-014-1-703/20 од 27.03.2020. године, 02-014-1-709/20 од 29.03.2020. године, 02-014-1-718/20 од 30.03.2020. године, 02-014-1-722/20 од 31.03.2020. године, 02-014-1-730/20 од 01.04.2020. године, 02-014-1-733/20 од 02.04.2020. године, 02-014-1-738/20 од 03.04.2020. године, 02-014-1-742/20 од 04.04.2020. године и 02-014-1-749/20 од 06.04.2020. године, у тачки 3. последије става 23. додаје се став 24. који гласи:

“Налаже се Одсјеку заједничких послова Градске управе Бијељина да са привредним субјектима који су регистровани за хемијско чишћење закључи уговор за прање, сушење и пеглање постељине из објеката карантина.”

2. Ова Наредба ступа на снагу одмах и биће објављена у „Службеном гласнику Града Бијељина“.

Број: 02-014-1-755/20
Бијељина,
Датум, 07. април 2020. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 22., 45. и 46. Закона о заштити и спасавању у ванредним ситуацијама („Службени гласник Републике Српске“, број: 121/12 и 46/17), члана 18. и 43.

Закона о заштити становништва од заразних болести („Службени гласник Републике Српске“, број: 90/17), члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16 и 36/19), члана 71. Статута Града Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број: 9/17), члана 18. Одлуке о организацији и функционисању цивилне заштите у области заштите и спасавања у Граду Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број: 11/13) и Одлуке о проглашењу ванредне ситуације за територију Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број: 15/20) на приједлог Градског штаба за ванредне ситуације Градоначелник Града Бијељина доноси:

НАРЕДБА

о допуни Наредбе о организовању и спровођењу мјера карантина на подручју Града Бијељина

1. У Наредби о организовању и спровођењу мјера карантина на подручју Града Бијељина број 02-014-1-706/20 од 28.03.2020. године, 02-014-1-716/20 од 30.03.2020. године, 02-014-1-720/20 од 31.03.2020. године, 02-014-1-739/20 од 03.04.2020. године и 02-014-1-743/20 од 04.04.2020. године у тачки 4. последије става 1. додаје се став 2. који гласи:

“Задатак Тима је да обиђе све просторије школе, укључујући и учионице и утврди који је то простор који је неопходан за обављање минималног процеса рада, а који простор се може искористити за потребе карантина, те да о томе извјести Градски штаб за ванредне ситуације града Бијељина.”

2. Ова Наредба ступа на снагу одмах и биће објављена у „Службеном гласнику Града Бијељина“.

Број: 02-014-1-756/20
Бијељина,
Датум, 07. април 2020. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 22. 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), члана 71. и 90. Статута Града Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број: 9/17) и члана 18. Одлуке о организацији и функционисању цивилне заштите у области заштите и спасавања у Граду Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број:

11/13), а на приједлог Градског штаба за ванредне ситуације Градоначелник Града Бијељина доноси:

НАРЕДБУ

о измјени и допуни Наредбе о провођењу ванредних мјера за спречавање и сузбијање заразних болести, те заштите и спасавања становништва

1. У Наредби о провођењу ванредних мјера за спречавање и сузбијање заразних болести, те заштите и спасавања становништва број 02-014-1-635/20 од 20.03.2020. године, 02-014-1-668/20 од 24.03.2020. године, 02-014-1-677/20 од 25.03.2020. године, 02-014-1-688/20 од 26.03.2020. године, 02-014-1-703/20 од 27.03.2020. године, 02-014-1-709/20 од 29.03.2020. године, 02-014-1-718/20 од 30.03.2020. године, 02-014-1-722/20 од 31.03.2020. године, 02-014-1-730/20 од 01.04.2020. године, 02-014-1-733/20 од 02.04.2020. године, 02-014-1-738/20 од 03.04.2020. године, 02-014-1-742/20 од 04.04.2020. године, 02-014-1-749/20 од 06.04.2020. године и 02-014-1-755/20 од 07.04.2020. године у тачки 3. последије става 24. додаје се став 25. који гласи:

“Налаже се а.д. “Комуналац” Бијељина да доведе три контејнера за потребе одлагања комуналног отпада у ЈУ ОШ “Вук Караџић” Бијељина.”

2. У тачки 9. у ставу 2. ријечи “од 07:00 до 15:00 часова” замјењују се ријечима “од 05:30 до 13:30 часова”.

3. Ова Наредба ступа на снагу одмах и биће објављена у „Службеном гласнику Града Бијељина“.

Број: 02-014-1-761/20
Бијељина,
Датум, 08. април 2020. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник Републике Српске“ бр 70/12) и члана 72. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16) и чланом 18. став 2) а у вези са чланом 10. став 1) тачка б) Закона о јавним набавкама („Службени гласник Босне и Херцеговине“ број 39/14), Градоначелник доноси:

ОДЛУКУ О ИЗУЗЕЋУ ОД ПРИМЈЕНЕ ЗАКОНА О ЈАВНИМ НАБАВКАМА

I

Одобрава се покретање поступка набавке услуга и то: „Набавка душека за потребе карантина на подручју града Бијељина“

II

Поступак набавке из члана 1. је у складу са чланом 10. став 1) тачка б) Закона о јавним набавкама и изузет је од примјене одредби закона.

III

За реализацију јавне набавке из члана 1. ове Одлуке одобравају се средства у износу од 4.367,30 КМ без ПДВ-а (четирихиљадетристотинешездесетседам 30/100) односно

5.109,74 КМ са ПДВ-ом, а иста су обезбијеђена из буџета Града Бијељина за 2020. годину на буџетској позицији „Издаци за залихе материјала, робе, ситног инвентара – Одсјек заједничких послова“, економски код 516 100 -1- (буџетска резерва)

IV

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења а објавиће се у „Службеном гласнику Града Бијељина“

Образложење

Чланом 10. став 1) Закона о јавним набавкама, прописана су изузећа од примјене одредби овог Закона, те је у члану 10. став 1), тачка б) прописано изузеће за уговор о јавној набавци чије извршење захтијева посебне мјере сигурности у складу са законима у Босни и Херцеговини.

Чланом 18. став 1) Закона о јавним набавкама прописано је да уговорни орган покреће поступак јавне набавке доношењем одлуке или рјешењем у писаном облику које обавезно садржи: законски основ за провођење поступка јавне набавке, предмет јавне набавке, процјену вриједности јавне набавке, податке о извору – начин финансирања, врсту поступка јавне набавке. Ставом 2) прописано је да у случају изузећа од примјене из члана 10. овог закона или за додјелу уговора о набавци услуга из Анекса II дио Б, уговорни орган дужан је донијети одлуку која, осим законског основа за изузеће од примјене овог закона, садржи основне елементе из става 1) тачка б) ц) и д) овог члана.

Агенција за јавне набавке БиХ својим актом број 02-02-1-489-1/20 од 17.03.2020. године, који је насловљен као саопштење, је истакла да у случају изузетне нужде (нпр. спашавање људских живота, здравља и сл.) и када објективно није могуће примјенити ни преговарачки поступак без објављивања обавјештења о набавци, оправдано је примјенити изузеће од примјене Закона, ослањајући се на јавни интерес (нпр. Закони о заштити становништва од заразних болести у БиХ, Закони о заштити и спашавању људи и материјалних добара у БиХ од природних и других несрећа, и сл.), с тим да је битно образложити да би примјена поступка јавне набавке, односно вријеме потребно за провођење истих, проузроковало изузетно негативне посљедице, те да су уговорни органи управо на темељу такве процјене поступили и предузели радње одмах.

Градоначелник Бијељине је дана 28.03.2020. године, на приједлог Градског штаба за ванредне ситуације, донио Наредбу о организовању и спровођењу мјера карантина на подручју Града Бијељина број 02-014-1-706/20 од 28.03.2020 која у тачки 7. гласи: „ Одсјек цивилне заштите у сарадњи са Одсјеком заједничких послова Градске управе Града Бијељина ће обезбиједити неопходну опрему и хигијенска средства за објекат карантин..“ - тиме треба да обезбиједи тражену робу, и закључи уговоре за набавку душека.

Сходно горе наведеном, утврђено је да су испуњени услови из члана 18. став 1) а у вези са чланом 10. Закона о јавним набавкама којим су прописана изузећа од примјене одредби овог закона, те је утврђено да су испуњене претпоставке за доношење предметне Одлуке.

На основу наведеног одлучено је као у диспозитиву Одлуке.

Број: 02-014-1-747/20
Бијељина,
Датум: 07. април 2020. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник Републике Српске“ бр 70/12) и члана 72. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16) и чланом 18. став 2) а у вези са чланом 10. став 1) тачка б) Закона о јавним набавкама („Службени гласник Босне и Херцеговине“ број 39/14), Градоначелник доноси:

ОДЛУКУ О ИЗУЗЕЋУ ОД ПРИМЈЕНЕ ЗАКОНА О ЈАВНИМ НАБАВКАМА

I

Одобрава се покретање поступка набавке роба и то: „Набавка јоргана, јастука и постељине за потребе карантина на подручју града Бијељина“

II

Поступак набавке из члана 1. је у складу са чланом 10. став 1) тачка б) Закона о јавним набавкама и изузет је од примјене одредби закона.

III

За реализацију јавне набавке из члана 1. ове Одлуке одобравају се средства у износу од 9.015,60 КМ без ПДВ-а (деветхиљадапетнаест 60/100) односно 10.548,25 КМ са ПДВ-ом, а иста су обезбијеђена из буџета Града Бијељина за 2020. годину на буџетској позицији „Издаци за залихе материјала, робе, ситног инвентара – Одсјек заједничких послова“, економски код 516 100 -1- (буџетска резерва)

IV

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења а објавиће се у „Службеном гласнику Града Бијељина“

Образложење

Чланом 10. став 1) Закона о јавним набавкама, прописана су изузећа од примјене одредби овог Закона, те је у члану 10. став 1), тачка б) прописано изузеће за уговор о јавној набавци чије извршење захтијева посебне мјере сигурности у складу са законима у Босни и Херцеговини.

Чланом 18. став 1) Закона о јавним набавкама прописано је да уговорни орган покреће поступак јавне набавке доношењем одлуке или рјешењем у писаном облику које обавезно садржи: законски основ за провођење поступка јавне набавке, предмет јавне набавке, процјену вриједности јавне набавке, податке о извору – начин финансирања, врсту поступка јавне набавке. Ставом 2) прописано је да у случају изузећа од примјене из члана 10. овог закона или за додјелу уговора о набавци услуга из Анекса II дио Б, уговорни орган дужан је донијети одлуку која, осим законског основа за изузеће од примјене овог закона, садржи основне елементе

из става 1) тачка б) ц) и д) овог члана.

Агенција за јавне набавке БиХ својим актом број 02-02-1-489-1/20 од 17.03.2020. године, који је насловљен као саопштење, је истакла да у случају изузетне нужде (нпр. спашавање људских живота, здравља и сл.) и када објективно није могуће примјенити ни преговарачки поступак без објављивања обавјештења о набавци, оправдано је примјенити изузеће од примјене Закона, ослањајући се на јавни интерес (нпр. Закони о заштити становништва од заразних болести у БиХ, Закони о заштити и спашавању људи и материјалних добара у БиХ од природних и других несрећа, и сл.), с тим да је битно образложити да би примјена поступка јавне набавке, односно вријеме потребно за провођење истих, проузроковало изузетно негативне посљедице, те да су уговорни органи управо на темељу такве процјене поступили и предузели радње одмах.

Градоначелник Бијељине је дана 28.03.2020. године, на приједлог Градског штаба за ванредне ситуације, донио Наредбу о организовању и спровођењу мјера карантина на подручју Града Бијељина број 02-014-1-706/20 од 28.03.2020 која у тачки 7. гласи: „ Одсјек цивилне заштите у сарадњи са Одсјеком заједничких послова Градске управе Града Бијељина ће обезбиједити неопходну опрему и хигијенска средства за објекат карантин..“; - тиме треба да обезбиједи тражену робу, и закључи уговоре за набавку јастука, јоргана и постељине.

Сходно горе наведеном, утврђено је да су испуњени услови из члана 18. став 1) а у вези са чланом 10. Закона о јавним набавкама којим су прописана изузећа од примјене одредби овог закона, те је утврђено да су испуњене претпоставке за доношење предметне Одлуке.

На основу наведеног одлучено је као у диспозитиву Одлуке.

Број: 02-014-1-754/20
Бијељина,
Датум: 07. април 2020. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 11 Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 72. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број: 97/16) и члана 18. и члана 88. Закона о јавним набавкама („Службени гласник БиХ“, број: 39/14) и члана 18. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова („Службени гласник града Бијељина“, број: 13/17;02/18), Градоначелник д о н о с и :

О Д Л У К У

О ПРИСТУПАЊУ ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ РОБА ШИФРА: Би3-02/20

I

ПРИСТУПА СЕ јавној набавци РОБА под шифром: Би3-02/20

II

За потребе Одјељења за борачко инвалидску и цивилну заштиту, вршиће се јавна набавка следећих роба:

НАБАВКА ЛИЧНЕ ОПРЕМЕ ЗА СПАСИОЦЕ (2 КОМПЛЕТА И 3 МОКРА ОДИЈЕЛА)**III**

Предвиђени максимални износ средстава за реализацију јавне набавке је 7.692,31 КМ (без ПДВ-а) односно 9.000,00 КМ (са ПДВ-ом). Средства су обезбијеђена из буџета за 2020. годину са буџетске ставке "Издаци за залихе материјала, робе, ситног инвентара" економски код 516 100; потрошачка јединица 0005180

IV

Јавна набавка ће се спровести путем Конкурентског захтјева за достављање понуда уз провођење е-Аукције.

V

Предвиђени крајњи рок реализације је 30 (тридесет) дана од дана потписивања Уговора.

VI

Критеријум који ће се примјењивати при избору најповољнијег понуђача је најнижа цијена технички задовољавајуће понуде.

VII

Комисија за отварање и вредновање понуда ће се формирати доношењем посебног рјешења.

VIII

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном гласнику Града Бијељина".

Број: 02-404-80/20

Бијељина,

Датум: 06. април 2020. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 11 Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 72. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број: 97/16) и члана 18. и члана 88. Закона о јавним набавкама („Службени гласник БиХ“, број: 39/14) и члана 18. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова („Службени гласник града Бијељина“, број: 13/17;02/18), Градоначелник д о н о с и :

О Д Л У К У**О ПРИСТУПАЊУ ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ РОБА ШИФРА: БиЗ-01/20****I**

ПРИСТУПА СЕ јавној набавци РОБА под шифром: БиЗ-01/20

II

За потребе Одјељења за борачко инвалидску и цивилну заштиту, вршиће се јавна набавка следећих роба:

НАБАВКА ВАНБРОДСКОГ МОТОРА

III

Предвиђени максимални износ средстава за реализацију јавне набавке је 9.401,71 КМ (без ПДВ-а)

односно 11.000,00 КМ (са ПДВ-ом). Средства су обезбијеђена из буџета за 2020. годину са буџетске ставке "Набавка опреме -ЦЗ" економски код 511 300; потрошачка јединица 0005180

IV

Јавна набавка ће се спровести путем Конкурентског захтјева за достављање понуда уз провођење е-Аукције.

V

Предвиђени крајњи рок реализације је 30 (тридесет) дана од дана потписивања Уговора.

VI

Критеријум који ће се примјењивати при избору најповољнијег понуђача је најнижа цијена технички задовољавајуће понуде.

VII

Комисија за отварање и вредновање понуда ће се формирати доношењем посебног рјешења.

VIII

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном гласнику Града Бијељина".

Број: 02-404-81/20

Бијељина,

Датум: 06. април 2020. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 14 Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 72 Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број: 97/16 и 36/19) и члана 18. и члана 25. Закона о јавним набавкама („Службени гласник БиХ“, број: 39/14) и члана 18. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова („Службени гласник града Бијељина“, број: 13/17 и 02/18), Градоначелник д о н о с и :

О Д Л У К У**О ПРИСТУПАЊУ ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ УСЛУГА ШИФРА: СКП-07/20****I**

ПРИСТУПА СЕ јавној набавци УСЛУГА под шифром: СКП-07/20

II

За потребе Одјељења за стамбено-комуналне послове и заштиту животне средине, вршиће се јавна набавка следећих услуга:

ПРАЊЕ САОБРАЋАЈНИЦА И ТРОТОАРА У ГРАДУ БИЈЕЉИНА

III

Предвиђени максимални износ средстава за реализацију јавне набавке је 25.641,02 КМ (без ПДВ-а) односно 30.000,00 КМ (са ПДВ-ом). Средства су обезбијеђена из буџета за 2020. годину са буџетске ставке: "Финансирање комуналне потрошње, јавна хигијена, и одржавање зелених

површина“ економски код 412800; потрошачка јединица 0005170

IV

Јавна набавка ће се спровести путем Отвореног поступка уз провођење Е-аукције.

V

Рок за реализацију предметних услуга је од дана потписивања Уговора до 31.12.2020. године.

VI

Критеријум који ће се примјењивати при избору најповољнијег понуђача је најнижа цијена технички задовољавајуће понуде.

VII

Комисија за отварање и вредновање понуда ће се формирати доношењем посебног рјешења.

VIII

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”.

Број: 02-404-82/20
Бијељина,
Датум: 07. април 2020. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 14 Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 72 Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број: 97/16) и члана 18. и члана 25. Закона о јавним набавкама (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14) и члана 18. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник града Бијељина”, број: 13/17 и број 02/18), Градоначелник д о н о с и:

О Д Л У К У

О ПОНОВНОМ ПРИСТУПАЊУ ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ УСЛУГА ШИФРА: ПР – 01-п1/20

I

ПРИСТУПА СЕ поновној јавној набавци УСЛУГА под шифром: ПР – 01-п1/20

II

За потребе Одјељења за привреду, вршиће се јавна набавка следећих услуга:

ОПШТА СИСТЕМАТСКА ПРЕВЕНТИВНА ДЕРАТИЗАЦИЈА

III

Предвиђени максимални износ средстава је 50.000,00 КМ (са ПДВ-ом) односно – 42.735,04 КМ (без ПДВ-а). Средства су обезбијеђена из буџета за 2020. године са буџетске ставке “Трошкови дератизације”, потрошачка јединица 0005150; економски код 412 200.

IV

Јавна набавка ће се спровести путем Отвореног поступка уз провођење е- аукције.

V

Предвиђени рок за реализацију јавне набавке услуга је од дана потписивања Уговора до 31.12.2020. године.

VI

Критеријум који ће се примјењивати при избору најповољнијег понуђача је најнижа цијена технички задовољавајуће понуде.

VII

Комисија за отварање и вредновање понуда ће се формирати доношењем посебног рјешења.

VIII

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”.

Број: 02-404-83/20
Бијељина,
Датум: 07. април 2020. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 59. став 1. алинеја 21. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16), члана 19. став 3. Закона о систему јавних служби („Службени гласник Републике Српске“, број: 68/07, 109/12 и 44/16) и члана 71. став 1. тачка 13. Статута Града Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број: 9/17), Градоначелник Града Бијељина, д о н о с и

Р Ј Е Ш Е Њ Е

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О УНУТРАШЊОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЈЕСТА У ЈАВНОЈ УСТАНОВИ ГРАДСКО ПОЗОРИШТЕ „СЕМБЕРИЈА“ У БИЈЕЉИНИ

I

Даје се сагласност на Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи Градско позориште „Семберија“ у Бијељини од 28.02.2020. године.

II

Правилник из тачке 1. овог Рјешења и Мишљење Одјељења за друштвене дјелатности у Градској управи Града Бијељина, број: 02/5-62-1-29/20 од 30.03.2020. године, налазе се у прилогу овог Рјешења и чине његов саставни дио.

III

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

Број: 02-014-1-737/20
Бијељина,
Датум, 03. април 2020. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 15. став 3. и члана 19. став 3. Закона о систему јавних служби („Службени гласник Републике Српске, број 68/07 и 109/12), члана 24. став 3. Закона о

позоришној дјелатности („Службени гласник Републике Српске, број 92/16), члана 22. Одлуке о оснивању ЈУ ГП „Семберија“ Бијељина од 23.05.2016 (Број 1-022-55/16) и члана 10. Статута ЈУ Градско позориште „Семберија“ у Бијељини в.д. директора ЈУ Градско позориште „Семберија“ Бијељина д о н о с и

П Р А В И Л Н И К

о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста Јавне установе Градско позориште „Семберија“ у Бијељини

И Опште одредбе

Члан 1.

Овим Правилником утврђује се унутрашња организација ЈУ Градско позориште „Семберија“ у Бијељини (у даљем тексту: Позориште), којим се устанављувају послови организационих служби Позоришта, систематизација радних мјеста у складу с природом и организацијом основне позоришне дјелатности и утврђује потребан број извршилаца који ће обезбиједити ефикасно руковођење, извршавање програма рада и обављање послова основне дјелатности Позоришта.

Члан 2.

Унутрашња организација и начин рада Позоришта утврђује се у складу са текућим потребама развоја дјелатности Позоришта, узимајући у обзир потребе усавршавања организације рада, потпунијег кориштења радних способности и радног времена, научних метода и умјетничких остварења, подстичући напредовање у раду, континуирано усавршавање ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова.

Члан 3.

У Позоришту се остварује рационално и потпуно коришћење стручних знања и способности, сарадња са другим позориштима у земљи и иностранству, сарадња и заједнички интереси са јединицом локалне самоуправе (у даљем тексту: Град Бијељина) и другим институцијама, установама, организацијама и сл.

Члан 4.

Унутрашњом организацијом и начином рада, Позориште утврђује и осигурава законито, благовремено, стручно и рационално вршење послова, остваривање права и интереса, као и потреба корисника услуга (грађана, правних лица, те институција и организација из Града Бијељине).

Члан 5.

Позориште је јавна установа и организациона цјелина чија је дјелатност од посебног друштвеног интереса. Рад Позоришта се утврђује планом и програмом рада чиме се усмјерава извршење обавеза које проистичу из дјелатности позоришта, у обиму и квалитету који омогућава задовољавање потреба корисника услуга.

Члан 6.

Лица се примају у радни однос у Позориште на непопуњена радна мјеста по позиву или по окончању конкурсне процедуре, у складу са систематизацијом

утврђеном овим правилником.

Радни однос у Позоришту заснива лице које испуњава опште и посебне услове утврђене Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и овим правилником.

II Унутрашња организација

Члан 7.

Организација Позоришта утврђује се у складу са текућим и перспективним потребама развоја дјелатности Позоришта.

Члан 8.

У циљу што успјешнијег обављања послова и постизања бољих резултата у раду, могу се основати посебне организационе јединице, у оквиру којих ће се систематизовати сродни послови кроз засебне групе послова и задатака међусобно повезаних у процесу рада (умјетничка, техничка и служба за опште послове), када се за то стекну услови и прибави сагласност оснивача.

До тада, Позориште функционише само у умјетничком дијелу послова, а техничке, опште и све остале неопходне послове који нису обухваћени овим правилником обављаће за потребе Позоришта физичка или правна лица ангажована закључењем уговора.

Члан 9.

Организациону структуру Позоришта у овој фази развоја чине само позоришни умјетници, који се баве извођењем драмских и других сценских дјела, израде сценарија за свечаности, драматизације, режије, рецитовањем и другим пословима позоришних умјетника.

III Планирање и програмирање рада

Члан 10.

Послови из области рада Позоришта извршавају се у складу с програмом и планом рада Позоришта.

Програми рада (План рада и финансијски план), у облику приједлога за сваку календарску годину, директор Позоришта предлаже Управном одбору на усвајање, најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину, а потом шаље оснивачу на усвајање.

Члан 11.

Директор Позоришта подноси Управном одбору годишњи извјештај о раду Позоришта, а по потреби и ванредне извјештаје за позоришну сезону, одређене манифестације, ревије, фестивале и сл.

Извјештај из претходног става доставља се на разматрање најкасније петнаест дана по истеку извјештајног периода.

IV Послови и задаци запослених у Позоришту

Члан 12.

За послове утврђене овим правилником одређује се број извршилаца потребних за њихово обављање, зависно од врсте и обима послова.

Под пословима руковођења у смислу одредби овог правилника сматрају се послови руковођења службама Позоришта.

Члан 13.

Под радним мјестом у смислу одредби овог правилника сматра се скуп истих или сродних послова и задатака у оквиру дјелатности Позоришта међусобно повезаних у процесу рада, на којима ради један или више запослених.

Радно мјесто има свој назив.

За свако радно мјесто утврђују се општи и посебни услови које запослено лице мора испуњавати да би могло обављати послове тог радног мјеста.

Члан 14.

Поред општих услова утврђених Законом о раду, за свако радно мјесто утврђују се и посебни услови, а то су:

- врста стручне спреме,
- степен стручне спреме,
- радно искуство у траженом степену образовања,
- стручни испити и посебна знања,

Члан 15.

Посебни услови (стручна спрема, степен стручне спреме и др.) за директора утврђују се Законом о позоришној дјелатности, а за остала запослена лица Позоришта овим правилником.

Члан 16.

Посебно знање и специјалност, заједно са стручним спремом, чини посебан услов (положен стручни испит, рад на рачунару, познавање страног језика и слично) за обављање послова на одређеном радном мјесту.

Члан 17.

Запослено лице које је распоређено за вршење одређених послова у Позоришту обавља послове у оквиру њиховог описа.

Врста и обим послова које запослено лице обавља у оквиру радног мјеста којем припадају ти послови, утврђени су тако да се осигура пуна запосленост извршилаца послова у току редовног радног времена.

Ако исте послове, у оквиру радног мјеста, врши више запослених лица, распоређивање послова, координацију рада, ефикасност, рационалност, благовременост њиховог извршавања врши непосредни руководилац.

Члан 18.

Приликом заснивања радног односа, односно доласка на рад у Позориште или распоређивање с једног радног мјеста на друго, запослено лице има право и дужност да се упозна са пословима које ће обављати и са општим актима Позоришта.

Упознавање запослених лица у смислу става (1) овог члана, врши његов непосредни руководилац.

Члан 19.

Одређени послови у Позоришту укидају се када због одређених разлога престане потреба за њиховим постојањем.

Нови послови у Позоришту уводе се када због одређених разлога настане потреба за њиховим постојањем.

Поступак утврђивања послова радног мјеста, измјена и допуна те укидања послова врши се на исти начин

и по поступку као и за доношење овог правилника.

V Организација послова

Члан 20.

Запослено лице у Позоришту распоређује се на послове и задатке који одговарају његовој стручној спреми и способностима стеченим радом, а према организационој структури утврђеној овим правилником.

На одређене послове и задатке не може бити распоређено више извршилаца од броја утврђеног овим правилником.

Изузетно, на одређене послове и радне задатке може бити привремено распоређен већи број извршилаца од броја утврђених овим правилником, ако је дошло до привременог повећања обима послова чије је обављање неодложно, појаве више силе и других објективних околности које оправдавају распоређивање.

Члан 21.**ДИРЕКТОР****Опис послова:**

- 1) руководи Позориштем,
- 2) представља и заступа Позориште и одговоран је за законитост рада,
- 3) доноси Правилник којим се уређује унутрашња организација и систематизација радних мјеста у Позоришту, уз сагласност Управног одбора и оснивача,
- 4) доноси одлуку о пријему у радни однос и раскиду радног односа у Позоришту, као и њиховом распоређивању
- 5) брине о правима и обавезама запослених,
- 6) води умјетничку политику
- 7) креира програмску концепцију и репертоар установе
- 8) одлучује о ангажману умјетничких извршилаца програма и драмских умјетника – спољних сарадника по уговору, као и о прекиду тих аранжмана
- 9) поставља и разрјешава умјетничког директора, као и друге руководиоце сектора и служби,
- 10) доноси позоришна правила,
- 11) обавља и друге послове утврђене Законом о позоришној дјелатности и Статутом Позоришта,
- 10) за свој рад одговоран је оснивачу.

ПОЗИЦИЈА: ДИРЕКТОР

Стручна спрема: Завршен први циклус студија у трајању од четири године / 240 ЕТЦ бодова или еквивалент из области хуманистичких, односно друштвених наука

Радно искуство: најмање 5 година радног искуства у струци

Посебни услови: Приједлог програма рада и показатеља у остваривању резултата рада у области позоришног и културног стваралаштва, менаџменту и финансијском пословању

Број извршилаца: 1 (један)

Члан 22.

Позоришну дјелатност обављају позоришни умјетници те стручни и други позоришни радници:

умјетнички директор, глумац I категорије, глумац II категорије и то:

1. УМЈЕТНИЧКИ ДИРЕКТОР

Опис послова:

- 1) умјетнички директор руководи умјетничком службом,
- 2) предлаже репертоар са умјетничком концепцијом Позоришта,
- 3) руководи радом умјетничког ансамбла,
- 4) даје рецензију у писаној форми за свако сценско дјело, прије уврштавања у програм,
- 5) одговоран је за квалитет и свако јавно извођење сценских дјела,
- 6) по овлашћењу директора, контактира са редитељима и сарадницима које треба ангажовати,
- 7) по позиву присуствује сједницама Управног одбора и износи приједлоге и сугестије сарадника,
- 8) сачињава извјештаје о раду умјетничке службе,
- 9) предлаже гостовања ван сједишта Позоришта водећи рачуна о мобилности представе,
- 10) прати рад и умјетничка достигнућа сваког умјетника и о томе подноси извјештај директору на крају позоришне сезоне,
- 11) предлаже кандидате за годишње позоришне награде, признања и сл.,
- 12) обавља и друге послове по налогу директора и за свој рад одговоран је директору Позоришта.

ПОЗИЦИЈА: Умјетнички директор

Стручна спрема: ВСС VII степен 240 ЕТС бодова, завршен факултет друштвених наука / академија умјетности - смјер глума, режија, драматургија.

Посебна знања: Посједовање стручних, радних и организационих способности, награде и признања за рад у позоришној дјелатности, елементарно познавање рада на рачунару те познавање једног страног језика.

Радно искуство: 5 година у траженом степену и врсти образовања.

Број извршилаца: 1 (један).

2. ГЛУМАЦ

(глумац I категорије, глумац II категорије)

Опис послова:

- 1) припрема и изводи додијељене умјетничке задатке према распореду проба и представа на матичној сцени и на другим сценама,
- 2) увјежбава и савладава текст улоге у одређеном драмском дјелу,
- 3) ради током проба у сарадњи са редитељем на обликовању улоге у складу са општом концепцијом представе,
- 4) непосредно сарађује с редитељем, а користи стручну помоћ сценографа и свих других сарадника анагажованих на представи (костимографа, кореографа, лектора, маскера, шминкера, власуљара и фризера) у креирању повјерене му улоге,

5) ангажује се и самостално ради код куће на обликовању улоге,

6) спроводи утврђену концепцију улоге и дјела током представе,

7) тумачи све додјељене улоге и алтернатије, епизодне улоге, пјева и игра у границама својих могућности,

8) учи и савладава умјетничке вјештине за потребе креирања додјељене улоге у одређеном пројекту,

9) обавезан је сваки дан да се информише о распореду рада,

10) обавезан је да дође један сат прије почетка представе и генералне пробе,

11) учествује према распореду и по потреби као дежурни на представи,

12) за неоправдано неприхватање додјељене улоге / радног задатка, сноси посљедице према Правилнику о раду,

13) преузима умјетнички задатак у случају неопходне привремене или трајне замјене изненада одсутног глумца по налогу умјетничког директора или директора Позоришта,

14) обавља и друге послове по налогу умјетничког директора или директора Позоришта,

15) за свој рад одговоран је умјетничком директору и директору Позоришта.

ПОЗИЦИЈА: Глумац I категорије

Стручна спрема: ВСС VII степен 240 ЕТС бодова, Академија умјетности – смјер глума или Факултет драмских умјетности – одсјек глума.

Радно искуство: 5 година на пословима глумца.

Посебна знања: глумац који се низ година исказао у широком дијапазону главних улога различитог жанра и остваривао успјешне креације на филму и телевизији те освојеним наградама и другим признањима.

Број извршилаца: 1 (један)

ПОЗИЦИЈА: Глумац II категорије

Стручна спрема: ВСС VII степен 240 ЕТС бодова, Академија умјетности – смјер глума или Факултет драмских умјетности – одсјек глума.

Радно искуство: 1 година на пословима глумца.

Посебна знања: Глумац чији је распон у репертоару велики, од главних до улога веће и средње сложености као и епизодних улога.

Број извршилаца: 6 (шест)

VI ДУЖНОСТИ И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 25.

Ступањем на посао (закључивањем уговора о раду), запослени преузима обавезу да обавља послове који му буду повјерени у складу са овим правилником, законским и другим прописима и општим актима Позоришта.

Члан 26.

Запослени у Позоришту дужан је да повјерене

послове обавља савјесно, уредно, благовремено, дисциплиновано, у складу са важећим прописима и општим актима Позоришта, а у границама добијених налога и упутстава.

Члан 27.

Запослени су одговорни за свој рад као и за радње које су били дужни, а пропустили су да их преузму.

За теже или лакше повреде радних обавеза, запослени одговарају дисциплински, на начин и према поступку утврђеном Законом о раду.

VII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 28.

Директор Позоришта је дужан у року од 30 дана од доношења овог правилника извршити распоређивање запослених на радна мјеста утврђена овим правилником.

Члан 29.

На запослене у Позоришту који у смислу одредаба овог правилника не буду распоређени на радно мјесто, примјењују се одредбе Закона о раду.

Члан 30.

Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста Јавне установе Позоришта „Семберија“, доставља се Градоначелнику на сагласност.

Члан 31.

Тумачење одредби овог правилника даје Управни одбор Позоришта.

Члан 32.

Измјене и допуне овог правилника врше се на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 33.

Овај правилник ступа на снагу даном давања сагласности од стране Градоначелника.

У Бијељини,
28.02.2020. год.

в.д. директора ЈУ ГП „Семберија“
Иван Петровић, с.р.

На основу члана 59. став 1. алинеја 21. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16), члана 19. став 3. Закона о систему јавних служби („Службени гласник Републике Српске“, број: 68/07, 109/12 и 44/16) и члана 71. став 1. тачка 13. Статута Града Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број: 9/17), Градоначелник Града Бијељина, д о н о с и о

Р Ј Е Ш Е Њ Е

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД БИЈЕЉИНА

I

Даје се сагласност на Појединачни колективни уговор за запослене у ЈУ Центар за социјални рад Бијељина,

број: 01-014.5-1/20 од 30.03.2020. године.

II

Правилник из тачке 1. овог Рјешења и Мишљење Одјељења за друштвене дјелатности у Градској управи Града Бијељина, број: 02/5-058-35-64/20 од 02.04.2020. године, налазе се у прилогу овог Рјешења и чине његов саставни дио.

III

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

Број: 02-014-1-746/20

Бијељина,

Датум, 06. април 2020. год.

в.д. директора ЈУ ГП „Семберија“

Иван Петровић, с.р.

На основу члана 238. и 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/16 и 66/18), члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16), тачке V Одлуке о утврђивању плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику („Службени гласник Републике Српске“, број 53/16) и члана 36. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 20/17), Синдикална организација ЈУ Центра за социјални рад Бијељина са једне стране и директор као заступник послодавца-ЈУ Центра за социјални рад Бијељина са друге стране закључили су

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЦЕНТРУ ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД БИЈЕЉИНА

I - ОПШТА ОДРЕДБА

Члан 1.

(1) Појединачним колективним уговором за запослене у ЈУ Центру за социјални рад Бијељина (у даљем тексту: „Колективни уговор,“) уређују се права, обавезе и одговорности запослених која проистичу из рада и по основу рада која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, Посебним колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске (у даљем тексту: „Посебан колективни уговор“) и Одлуком о утврђивању плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику, затим плате и друга примања запослених, права на одмор и одсуство са рада, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услове за рад синдиката, информисање запослених, те право на штрајк као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених у ЈУ Центру за социјални рад Бијељина (у даљем тексту: „Центар,“), с једне стране, и послодавца -Центра (у даљем тексту: „Послодавац,“) кога заступа директор, са друге стране.

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

Члан 2.

У случају када остваривање појединих права утврђених овим Колективним уговором зависи од дужине радног стажа код Послодавца, под појмом „Послодавац“, подразумијеваће се ЈУ Центар за социјални рад Бијељина.

Члан 3.

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

(2) Све што није регулисано овим Колективним уговором, а односи се на права, обавезе и одговорности запослених, биће регулисано општим и појединачним актима Послодавца, односно директно ће се примјењивати одговарајући прописи.

II РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 4.

(1) Пуно радно вријеме запослених у Центру износи 40 часова седмично, распоређених у петодневној радној недељи, у складу са законом.

(2) Распоред радног времена запослених врши директор својим посебним актом, уважавајући потребе несметаног одвијања процеса рада и специфичности обављања појединих послова, најмање за 30 наредних дана.

(3) Акт о распоређивању радног времена запослених се оглашава на начин који је приступачан свим запосленим.

Члан 5.

(1) У случајевима предвиђеним законом, директор може увести прековремени рад о чему доноси посебан акт којим одређује распоред и трајање прековременог рада и дневног одмора као и запослене који су дужни да раде прековремено.

(2) Запослени може да ради прековремено највише 10 часова седмично, односно највише 180 часова у току календарске године.

Члан 6.

(1) Директор може, у зависности од специфичности обављања појединих послова, увести односно организовати рад у смјенама о чему доноси посебан акт којим одређује рокове за замјену смјена као и запослене који су дужни да раде у смјенама, вријеме коришћења дневног одмора и друга питања утврђена Правилником о раду.

(2) Распоред радног времена за рад у смјенама се утврђују најмање за 30 наредних дана и оглашава се на начин који је приступачан свим запосленим који су одређени да раде у смјенама.

(3) Радно вријеме организовано из два дијела, не сматра се радом у смјенама.

III – ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 7.

(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 става 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 8.

(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 9.

(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) Годишњи одмор запосленог, поред основа из претходног става овог члана, увећава се за по два радна дана и у следећим случајевима:

- запосленом самохраном родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу који живи са малољетним дјететом,

- запосленом родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу који живи са дјететом који је ометен у психофизичком развоју старости до седам година живота,

- запосленом родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу са двоје или више дјеце до седам година живота дјеце,

- запосленом који је инвалид до IV степена инвалидности.

(3) Годишњи одмор увећан по основима из става 2. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од

тридесет радних дана, осим ако је законом другачије прописано.

Члан 10.

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 11.

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

(2) Годишњи одмор може се, изузетно, користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама Центра.

(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, а по потреби, предлог или мишљење синдиката.

(5) Распоред коришћења годишњих одмора запослених утврђује се посебним планом који доноси директор, у складу са Правилником о раду.

Члан 12.

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 13.

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

1. склапања брака – пет радних дана,
2. смрти члана уже породице – пет радних дана,
3. смрти члана шире породице - три радна дана,
4. рођења дјетета – пет радних дана,
5. теже болести члана уже породице - три радна дана,
6. елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – три 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 – два радна дан.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не

може бити дуже од шест радних дана у току календарске године.

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

(4) Директор Центра, може на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство дуже од шест 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, усвојена и пасторчад), дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха и усвојилац, родитељи брачног супружника који живе са њим у заједничком домаћинству а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника.

Члан 14.

(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,
3. обављања неодложних личних и породичних послова, које је дужан образложити у свом захтјеву,
4. припремања и полагања испита на високошколској установи, научно образовној или научноистраживачкој установи у току додипломског или постдипломског студија,
5. посјете члану уже породице који живи у иностранству и
6. 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.

IV - СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 15.

(1) Запослени има право и обавезу да се током

трајања радног односа додатно стручно образује и професионално усавршава.

(2) Центар обезбеђује услове за додатно стручно образовање и професионално усавршавање запослених, у складу са потребама.

Члан 16.

Средства за стручно оспособљавање и усавршавање службеника обезбеђују се на посебној позицији у буџету Центра, а Општим актом који доноси директор ближе се уређују облици, начин, финансирање и друга питања која се односе на стручно образовање и професионално усавршавање запослених.

V - БЕЗБЈЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 17.

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

(2) Послодавац је дужан да обезбиди 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.

(3) Послодавац доноси акт о процјени ризика којим се утврђују радна мјеста са повишеним ризиком за здравље запослених и дужан је да обезбеђује прописану заштитну опрему и средства хигијенско-техничке заштите, у складу са законом и другим прописима.

(4) Послодавац је дужан да све запослене колективно осигура од несреће на послу код одговарајуће организације за осигурање и да сваком запосленом достави овјерену копију пријаве овог осигурања.

VI - ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 18.

(1) Запослени у Центру су одговорни у складу са Законом о раду, овим Колективним уговором и другим прописима.

Члан 19.

(2) Због неизвршавања задатака и послова утврђених законом и другим прописима, запослени одговарају дисциплински и материјално.

(3) Кривична, односно прекршајна одговорност не искључују дисциплинску одговорност за исто дјело које је било предмет кривичног, односно прекршајног поступка, без обзира на то да ли је запослени ослобођен кривичне, односно прекршајне одговорности.

Члан 20.

(1) Запослени су дисциплински одговорни за теже и лакше повреде радних обавеза.

(2) Теже повреде радних обавеза утврђене су

Законом о раду, а лакше повреде радних обавеза су:

1. кашњење на посао и одлазак с посла прије истека радног времена,

2. изазивање свађе на послу,

3. нељубазан и некултуран однос према другим радницима и странкама и

4. немаран однос према повјереним вриједностима, средствима рада и средствима заштите на раду као и свако друго понашање на раду које штете угледу Центра.

Члан 21.

(1) За теже повреде радних обавеза могу се изрећи дисциплинске мјере:

1. новчана казна у висини 30 % од основне плате радника у трајању од три мјесеца

2. престанак радног односа.

(2) За лакше повреде радних обавеза раднику се може изрећи дисциплинска мјера:

1. писмена опомена,

2. новчана казна у висини 15 % од основне плате у трајању до три мјесеца.

Члан 22.

(1) Дисциплински поступак против запосленог води дисциплинска комисија коју именује директор Центра из реда запослених.

(2) Дисциплинске мјере изриче директор Центра, узимајући у обзир мјесто, вријеме, начин и последице које произилазе из учињене повреде.

(3) Ближе одредбе о покретању, вођењу, застарјелости поступка за утврђивање повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине уређују се Правилником о раду.

Члан 23.

(1) Запослени је одговоран за штету коју је проузроковао на раду или у вези са радом, ако је ту штету учинио намјерно или из крајње непажње.

(2) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, учиниоца штете и начин њене накнаде утврђује посебна комисија коју именује директор Центра, у складу са Правилником о раду.

VII - ПРАВА У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 24.

У случају престанка радног односа запослених у складу са одредбама закона који уређује радно-правни статус запослених и Закона о раду, запослени има право

на отказни рок који зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

- 1) радни стаж од 2 до 10 година 30 дана,
- 2) радни стаж од 10 до 20 година 45 дана,
- 3) радни стаж од 20 до 30 година 75 дана,
- 4) радни стаж дужи од 30 година 90 дана.

Члан 25.

У случају престанка радног односа услед промјене у организацији рада и пословања Центра, односно због смањења обима послова или укидања послова, запослени има право на новчану накату у складу са чланом 38. овог Колективног уговора.

VIII - ИНФОРМИСАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 26.

(1) Директор, путем надлежних организационих јединица, обезбеђује информисање запослених у Центру о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду, и колективних уговора, о платама, условима рада, начину заштите права запослених и заштити на раду.

(2) Директор, путем надлежних организационих јединица, обавјештава запослене о свим активностима везаним за утврђивање престанка потреба за радом запослених, а сваког запосленог лично упознаје са могућностима за рјешавање његовог радно-правног статуса.

(3) Синдикат има право да захтијева и друге информације значајне за остваривање права запослених, осим информација које представљају пословну тајну.

IX - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

Члан 27.

(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 28.

(1) Основна плата одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду утврђених општим актом и времена проведеног на раду

(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) У елементима за одређивање плате из става (1) и (2) овог члана садржан је порез на доходак.

(4) Цијену рада, као израз вриједности за најједноставнији рад и основ за обрачун плате утврђују потписници овог Колективног уговора, с тим да се она мора усклађивати и кретати у оквиру планираних средстава у буџету Града Бијељина и у границама утврђеним Посебним

колективним уговором.

Члан 29.

Плата из члана 28. увећава се за 0,5% за сваку навршену годину радног стажа.

Члан 30.

(1) Разврставање послова по сложености (стручној спреми) прописаној за радна мјеста, врши се према јединственој номенклатури занимања.

(2) Висина коефицијента за обрачун плата запослених у Центру утврђује се у зависности од стручне спреме прописане за радна мјеста, сложености послова, времена проведеног на раду и резултата рада.

(3) Утицај критеријума из претходног става овог члана на висину коефицијента за обрачун плата запослених, дефинише се на следећи начин:

- стручна спрема прописана за радно мјесто - одређује платну групу у коју се разврставају послова

- сложеност послова - утиче на висину коефицијента тако што се сагледава разноврсност и сложеност знања и вјештина потребних за извршавање послова, примјена прописа интерна и екстерна комуникација, управљање ресурсима, сложеност и међусобна повезаност појединих послова и задатака радног мјеста, почев од једноставних до најсложенијих

- вријеме проведено на/у раду - утичу с обзиром на квалитет коришћења радног времена и предвиђени обим послова

- резултати рада - утичу с обзиром на значај резултата/производа рада запосленог који се очекује, који је видљив и чији се значај и квалитет може провјерити, укључујући његов утицај на средину, успостављање или мијењање односа међу различитим субјектима односно утицај на стање у јавној или другој дјелатности, имајући у виду радну околину и бројност корисника.

Члан 31.

Висина коефицијената за обрачун плате запослених у Центру, зависно од степена стручне спреме прописане за радно мјесто, степена одговорности за одређено радно мјесто и сложености послова који се обављају а који се одређују према томе да ли послове обављају стручни радници дефинисани Законом о социјалној заштити или радници Центра других профила и помоћни радници, утврђује се на следећи начин:

1) Прва платна група - послови на којима се захтијева стручност неквалификованог радника, нижа стручна спрема или полуквалификовани (НК, НСС или ПК) и то:

- неквалификовани радник (осмогодишња школа, НК) 4,85

2) Друга платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године (III степен) 5,40

3) Трећа платна група - послови на којима се

затијева стручност која се стиче средњим обазовањем у трајању од четири године (IV степен) и то:

- административни радници, помоћно и техничко особље 7,10

4) Четврта платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања и то:

- медицински техничар 7,30

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 (VI степен) и то:

- оператер на реализацији права из Закона о дјечијој заштити 8,40

- социјални радник 8,70

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 или еквивалент (VII степен) и то:

- запослени са ВСС који није из реда стручних радника дефинисаних Законом о социјалној заштити 10,10

- самостални стручни сарадник из реда стручних радника дефинисаних Законом о социјалној заштити 10,40

- шеф службе 11,40

- руководиоца дневног центра 11,40

- руководиоца одјељења 12,00

- секретар Центра 13,00

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 и то:

- помоћник директора 19,95

- директор 20,95.

Члан 32.

Ако је општим актом о организацији и систематизацији радних мјеста предвиђен алтернативни степен стручне спреме за поједина радна мјеста, коефицијент за обрачун плате запосленом ће се одредити према стварном степену стручне спреме коју запослени посједује, без обзира на назив радног мјеста.

Члан 33.

(1) Основна плата запослених увећава се:

1. по основу отежаних услова рада до 30%,

2. по основу рада ноћу за 35% ,

3. за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%,

4. по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком које је утврђено актом о процјени ризика за 15% и

5. по основу обављања најсложенијих послова до 30%.

(2) Основна плата запосленог увећава се по основу прековременог рада за 35% или се сати проведени на прековременом раду компензују у слободне сате.

(3) Прековремени рад у току године не може бити дужи од 180 радних часова.

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

Члан 34.

(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 35.

(1) Плата приправника и запосленог који нема положен стручни или други одговарајући испит који је по закону дужан да положи умањује се за 20%.

(2) Основна плата приправника утврђује се према коефицијенту платне групе предвиђеном за стручну спрему у којој приправник обавља приправнички стаж.

Члан 36.

(1) Обрачун плата запосленим врши се за сваки календарски мјесец дана рада.

(2) Припрема за обрачун плате врши се најкасније до 1-ог у мјесецу а обрачун плате до 5-тог у мјесецу за исплату плате за претходни мјесец.

(3) Припреме и обрачун плате запослених обухватају: прикупљање података о броју часова проведених на раду, о одсуству са посла по било ком основу, о прековременом, ноћном и раду у дане државних празника; прикупљање података о резултатима рада запослених и других података неопходних за обрачун плате.

(4) Исплата плата обрачунаних у складу са овим Колективним уговором врши се најкасније до 10-ог у наредном мјесецу за претходни мјесец.

(5) Рачуноводство Центра надлежно је за обрачун плате и за праћење исплате плата, у име Послодавца, дужно је да сваком запосленом уручи писмени обрачун приликом сваке исплате.

(6) Обрачун и појединачне исплате плата, накнада и других примања нису јавне.

Члан 37.

Послодавац запосленом исплаћује:

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

2. накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла - у висини до пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу, уколико је мјесто становања запосленог удаљено од мјеста рада преко 3 km, а највише до 50 km,

3. отпремнину приликом одласка радника у пензију – у висини три плате након опорезивања исплаћене раднику за посљедњи мјесец прије одласка у пензију,

4. За вријеме коришћења годишњег одмора, државног празника и плаћеног одсуства запосленом припада накнада плате у висини од 100 %,

5. Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад због болести утврђује се Правилником о раду који доноси директор Центра, у складу са законом,

6. Запосленом-инвалиду припада накнада плате у случајевима и у висини утврђеној Правилником о раду, у складу са законом и колективним уговором.,

7. Регрес за коришћење годишњег одмора чију висину одлуком одређује послодавац на почетку календарске године – најмање у висини три најниже плате у Републици у години која претходи отпочињању годишњег одмора а највише у висини од три просјечне плате у Центру остварене у години која претходи отпочињању годишњег одмора, у складу са планираним средствима у буџету Града Бијељине за буџетску годину,

8. Запослени који не оствари право на пуни годишњи одмор има право на регрес из тачке 7. овог члана, у висини сразмјерној дужини годишњег одмора на који је остварио право,

9. Трошкове једног топлог оброка 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 исплаћене раднику у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог,

10. 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 и

11. Трошкове за прво полагање стручног испита за рад у државној управи и других испита који су у сврси стручног оспособљавања запосленог, према плану и програму који одобрава Директор.

Члан 38.

(1) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 km има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 km.

(2) Запосленима, који од места становања до места рада немају организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, као и запосленима који због распореда радног времена не могу користити организовани јавни превоз, накнадиће се трошкови превоза највише у висини трошкова превоза за релације у истом подручју, које су по дужини приближно једнаке удаљености места становања и места рада запослених, уколико послодавац није организовао превоз запослених.

(3) Право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла запослени остварује уколико мјесто становања и мјесто рада запосленог нису на подручју истог насељеног мјеста.

(4) Како би запослени остварили право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла, дужни су приложити изјаву о мјесту становања која мора бити потврђена од стране непосредног руководиоца.

(5) Мјесто становања се не одређује према адреси запосленог која му је наведена у евиденцији МУП Републике Српске, већ се одређује према стварном мјесту гдје се налази центар његових животних активности односно гдје запослени стварно живи.

Члан 39.

(1) Запосленом или његовој породици исплаћује се новчана помоћ у следећим случајевима:

1. смрти запосленог - у висини три просјечне плате након опорезивања исплаћене у Републици Српској за претходни мјесец,

2. смрти члана уже породице - у висини двије просјечне плате након опорезивања исплаћене у Републици Српској за претходни мјесец,

3. тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије просјечне плате након опорезивања исплаћене у Републици Српској за претходни мјесец,

4. дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) - у висини двије просјечне плате након опорезивања исплаћене у Републици Српској за претходни мјесец,

5. изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три просјечне плате након опорезивања исплаћене у Републици Српској за претходни мјесец,

6. рођења дјетета – у висини једне просјечне плате након опорезивања исплаћене у Републици Српској за

претходни мјесец

7. елементарних непогода или пожара у стану радника у висини једне просјечне плате након опорезивања у Републици Српској за претходни мјесец и

8. новчану накнаду за посебне резултате рада - у висини до једне просјечне плате након опорезивања запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјељивања награде. Ова новчана накнада може се исплатити истом запосленом само једном годишње за један мјесец, а одлука се објављује на огласној табли Центра. Услове за исплату новчене накнаде за посебне резултате рада уређује Послодавац општим актом.

(2) Инвалидност запосленог у смислу овог Колективног уговора се сматра инвалидност од најмање 60% оштећења организма-степен инвалидности, која је категорисана од стране надлежног органа.

(3) Дуготрајним болестима у смислу овог Колективног уговора сматрају се болести за које се не плаћа партиципација (лично учешће у трошковима здравствене заштите) према међународној квалификацији болести шифри дијагнозе.

(4) Дужа неспособност за рад усљед повреде запосленог у смислу овог Колективног уговора се сматра тешка тјелесна повреда која доводи до трајног неуролошког дефицита или инвалидности утврђене од стране љекарске комисије.

(5) Послодавац може запосленом исплатити помоћ за обиљежавање вјерских или других празника, ако у буџету има средстава планираних за те намјене.

(6) За остваривање права на новчану помоћ из става 1. овог члана запослени или члан његове породице је дужан уз захтјев за новчану помоћ доставити и доказ о испуњавању услова за одобравање истог која не смије бити старија од 6 мјесеци.

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

(8) Право из става 1. тачка 3. и 4. овог члана запослени може по истом основу оставарити једанпут за вријеме проведено на раду код Послодавца.

Члан 40.

Запосленом ће се исплатити јубиларна награда за остварени радни стаж у Центру у следећим случајевима:

1. за десет година радног стажа-у висини једне просјечне плате након опорезивања у Центру за социјални рад Бијељина остварене у години у којој је навршен радни стаж,

2. за двадесет година радног стажа - у висини двије просјечне плате након опорезивања у Центру за социјални рад Бијељина остварене у години у којој је навршен радни стаж и

3. за тридесет година радног стажа- у висини три просјечне плате након опорезивања у Центру за социјални рад Бијељина остварене у години у којој је навршен радни стаж

Члан 41.

(1) Ако је запосленом престао радни однос усљед промјене у организацији рада и пословања органа јединице локалне самоуправе, односно због смањења обима послова или укидања 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 2 до 10 година - 35% просјечне мјесечне плате након опорезивања запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

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

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

X - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 42.

Послодавац је дужан да синдикату омогући 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 доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих опередијели и

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

Члан 43.

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 15%.

Члан 44.

(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, директор Центра 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 става 1. и 2. овог члана траје за вријеме обављања функције и годину дана након истека функције.

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

Члан 45.

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 46.

Послодавац је дужан да путем надлежне службе Центра обезбједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запослених - чланова синдиката приликом сваке исплате плата, а према одлуци надлежног органа Савеза синдиката Републике Српске, уз писану сагласност, односно синдикалну приступницу радника.

X - ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 47.

(1) Директор Центра и синдикат су дужни предузети све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка.

(2) Мјере у смислу става 1. овог члана обухватају преговарање, договарање, усаглашавање, ангажовање посредника, арбитраже и друге методе дјеловања у складу са законом.

(3) Уколико и поред предузетих мјера не дође до договора између запослених и директора Центра, запослени имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку, посебним законима у овој области.

(4) Синдикат у штрајку поступа у складу са правилима Синдиката у штрајку које је донио надлежни орган Синдиката управе Републике Српске и Савеза синдиката Републике Српске.

XI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 48.

Послодавац се обавезује да ће последије потписивања овог Колективног уговора, најкасније у року од 90 дана, у случају потребе ускладити сва општа правна акта из области радних односа.

Члан 49.

У циљу утврђивања цијене рада која служи као основ за обрачун основне плате, учесници овог Колективног уговора на почетку сваке календарске године споразумом одређују висину цијене рада за текућу годину.

Члан 50.

Уговорне стране овај Колективни уговор могу споразумно измијенити на начин и по поступку по коме је закључен.

Члан 51.

Овај Колективни уговор сматра се закљученим

када га у истовјетном тексту потпишу заступници уговорних страна, а примјењиваће се почев од 01.04.2020. године.

Члан 52.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за запослене у ЈУ Центру за социјални рад Бијељина број 01-014.5-1/18 (01-41/18) од дана 28.08.2018. године.

Члан 53.

Овај Колективни уговор ће бити објављен на огласној табли ЈУ Центра за социјални рад Бијељина.

Члан 54.

Овај Колективни уговор је сачињен у пет истовјетних примјерка, од којих по један задржава свака уговорна страна, један примјерак се доставља Градоначелнику Града Бијељина на сагласност и један примјерак се доставља рачуноводству ЈУ Центра за социјални рад Бијељина.

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА
ЈУ ЦЕНТРА ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД
Горан Марковић, с.р.

ДИРЕКТОР ЈУ ЦЕНТРА ЗА
СОЦИЈАЛНИ РАД
Милорад Софренић, с.р.

Број: 01-9/20
Бијељина,
Датум: 30.03.2020.

Број: 01-014.5-1/20
Бијељина,
Датум: 30.03.2020.

САДРЖАЈ

АКТА ГРАДОНАЧЕЛНИКА	
1. НАРЕДБА О ДОПУНИ НАРЕДБЕ О ПРОВОЂЕЊУ ВАНРЕДНИХ МЈЕРА ЗА СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ ЗАРАЗНИХ БОЛЕСТИ, ТЕ ЗАШТИТЕ И СПАСАВАЊА СТАНОВНИШТВА	1
2. НАРЕДБА О ДОПУНИ НАРЕДБЕ О ОРГАНИЗОВАЊУ И СПРОВОЂЕЊУ МЈЕРА КАРАНТИНА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА	1
3. НАРЕДБА О ИЗМЈЕНИ И ДОПУНИ НАРЕДБЕ О ПРОВОЂЕЊУ ВАНРЕДНИХ МЈЕРА ЗА СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ ЗАРАЗНИХ БОЛЕСТИ, ТЕ ЗАШТИТЕ И СПАСАВАЊА СТАНОВНИШТВА	1
4. ОДЛУКА О ИЗУЗЕЂУ ОД ПРИМЈЕНЕ ЗАКОНА О ЈАВНИМ НАБАВКАМА: „НАБАВКА ДУШЕКА ЗА ПОТРЕБЕ КАРАНТИНА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА“	2
5. ОДЛУКА О ИЗУЗЕЂУ ОД ПРИМЈЕНЕ ЗАКОНА О ЈАВНИМ НАБАВКАМА: „НАБАВКА ЈОРГАНА, ЈАСТУКА И ПОСТЕЉИНЕ ЗА ПОТРЕБЕ КАРАНТИНА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА“	3
6. ОДЛУКА О ПРИСТУПАЊУ ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ РОБА ШИФРА: БИЗ-02/20	3
7. ОДЛУКА О ПРИСТУПАЊУ ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ РОБА ШИФРА: БИЗ-01/20	4
8. ОДЛУКА О ПРИСТУПАЊУ ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ УСЛУГА ШИФРА: СКП-07/20	4
9. ОДЛУКА О ПОНОВНОМ ПРИСТУПАЊУ ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ УСЛУГА ШИФРА: ПР-01-П1/20	5
10. РЈЕШЕЊЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИКОУНУТРАШЊОЈОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЈЕСТА У ЈАВНОЈ УСТАНОВИ ГРАДСКО ПОЗОРИШТЕ „СЕМБЕРИЈА“ У БИЈЕЉИНИ	5
- ПРАВИЛНИК О УНУТРАШЊОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЈЕСТА ЈАВНЕ УСТАНОВЕ ГРАДСКО ПОЗОРИШТЕ „СЕМБЕРИЈА“ У БИЈЕЉИНИ	5
11. РЈЕШЕЊЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД БИЈЕЉИНА	9
- ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД БИЈЕЉИНА	9

ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК: Секретар Скупштине Града Бијељина

ИЗДАВАЧ: Скупштина Града Бијељина - Стручна служба Скупштине Града,
Трг Краља Петра I Карађорђевића

ШТАМПА: "Мојић" ДОО
Павловића Пут 14, Бијељина
055 418 000

ТИРАЖ: 100 примјерака