



# СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ НОВИ ГРАД

Година XXXIV– Број 2.      петак, 30. јануар 2026. године      Страна 1.  
Н О В И   Г Р А Д

## АКТИ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ

22/

На основу чл. 59. и 82. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“ број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25), члана 4. став. 7 и члана 12. став 2. Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“ број 62/25) и члана 83. став 3. Статута општине Нови Град („Службени гласник општине Нови Град“, број 2/17), начелник општине д о н о с и

### О Д Л У К У

о утврђивању јединствене цијене рада за Општинску управу Општине Нови Град за 2026. годину

Члан 1.

Овом одлуком утврђује се јединствена цијена рада за Општинску управу Општине Нови Град ( у даљем тексту: Општинска управа) у 2026. години у износу од 132,00 КМ.

Члан 2.

Одлука о утврђивању јединствене цијене рада у 2026. години доноси се уз претходно прибављено мишљење Синдикалне организације општине Нови Град.

Члан 3.

Средства за исплату плата запослених у Општинској управи планирана су Буџетом Општине Нови Град за 2026. годину, а за реализацију ове одлуке задужују се Одјељење за буџет и финансије и Одјељење за општу управу.

Члан 4.

Ова Одлука ступа на снагу даном објаве у „Службеном гласнику Општине Нови Град“, а примјењује се од 01.01.2026. године.

Број: 01-12-1/26

Датум: 13.01.2026. године

**НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ**

Мирослав Дрљача, с.р.

ПРИЛОГ

На основу члана 37. став 5. Статута Синдиката управе Републике Српске број:01-1-4/18 од 24.02.2018.године, Синдикална организација општинске Управе општине Нови Град на сједници одржаној 13.01.2026. године донијела је

**ОДЛУКУ О ПРИХВАТАЊУ ВИСИНЕ ЦИЈЕНЕ  
РАДА ЗА 2026. ГОДИНУ****Члан 1.**

Овом Одлуком прихвата се висина цијене рада за 2026. годину у износу од 132 КМ

**Члан 2.**

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења.

## ПРЕДСЈЕДНИК

Број: 03-01/2026 СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ  
Датум: 13.01.2026. године Дражен Бабић, с.р.

23/

На основу чл. 59. и 82. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“ број 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25), Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“ број 62/25) и члана 83. став 3. Статута општине Нови Град („Службени гласник општине Нови Град“, број 2/17), начелник општине д о н о с и

**О Д Л У К У****о платним групама и коефицијентима за обрачун  
плате у Општинској управи Општине Нови Град****Члан 1.**

Овом одлуком утврђују се платне групе и коефицијенти за обрачун основне плате за сва радна мјеста у Општинској управи општине Нови Град ( у даљем тексту: Општинска управа).

**Члан 2.**

- (1) Запослени има право на плату.
- (2) Запослени остварује право на бруто плату и накнаде у складу са законом и колективним уговором.
- (3) Плата запосленог из става 2. овог члана састоји се од основне плате, увећања плате и накнада прописаних законом.
- (4) Плата из става 3. овог члана представља бруто плату.
- (5) У свим елементима који чине плату из става 2. овог члана садржани су порез на доходак и доприноси.
- (6) Плата из става 4. овог члана умањена за порез на доходак и доприносе је нето плата.

**Члан 3.**

- (7) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, а средства за бруто плате обезбјеђују се у буџету Општине Нови Град.
- (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 запослених увећава се:
    - 1) за сваку навршену годину радног стажа:
      1. до навршених 25 година радног стажа 0,3%,
      2. након навршених 25 година радног стажа свака наредна година 0,5%.
    - (4) Основна плата обрачуната у складу са овим чланом не може бити нижа од утврђене најниже плате у Републици Српској.

**Члан 4.**

- (1) Коефицијенти за обрачун основне плата службеника, односно намјештеника утврђује у оквиру распона и платних група прописаних Законом о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („ Службени гласник Републике Српске, број 62/25).
- (2) Радна мјеста се разврставају у платне групе, са сљедећим коефицијентима за обрачун плате:

ПЛАТНА ГРУПА		Коефицијент
ПОСЛОВИ	НАЗИВ РАДНОГ МЈЕСТА	
<b>Прва платна група</b>		
Радно мјесто неквалификованог радника		11,43
<b>Друга платна група</b>		
Радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописано средње образовање у трајању од три године		12,05
<b>Трећа платна група</b>		
Радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописано средње образовање у трајању од четири године	Стручни сарадник III звања	12,67
	Стручни сарадник II звања	12,82
	Стручни сарадник I звања	12,97
Намјештеник са завршеном средњом стручном спремом у трајању од четири године		12,97
<b>Четврта платна група</b>		
Радно мјесто висококвалификованог радника – ВКВ (V степен стручне спреме)		13,56
<b>Пета платна група</b>		
Радно мјесто ватрогасац-спасиоца	Командир одјељења	13,90
	Референт за одржавање опреме и имовине	13,80
	Ватрогасац-спасилац (возач моторних возила)	13,70
	Ватрогасац сервисер	13,70
	Ватрогасац-спасилац	13,60
<b>Шеста платна група</b>		
Радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописана виша стручна спрема или први циклус студија са остварених најмање 180 ECTS бодова или еквивалент	Виши стручни сарадник III звања	16,70
	Виши стручни сарадник II звања	16,85
	Виши стручни сарадник I звања	17,00
<b>Седма платна група</b>		
Извршилачко радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописан четворогодишњи студиј или први циклус студија са остварених најмање 240 ECTS бодова или еквивалент	Самостални стручни сарадник III звања	18,50
	Самостални стручни сарадник II звања	18,65
	Самостални стручни сарадник I звања	18,80
	Замјеник старјешине ТВСЈ	18,80
	Комунални полицајац	20,59
	Инспектор	20,59
	Интерни ревизор	20,59
	Стручни савјетник	20,89
	Шеф одсјека у саставу одјељења	21,33
	Шеф самосталног одсјека	22,50
	Старјешина ТВСЈ	22,50
Руководилац јединице за интерну ревизију	23,00	
<b>Осма платна група</b>		
Руководеће радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописан четворогодишњи студиј или први циклус студија са остварених најмање 240 ECTS бодова или еквивалент	Начелник одјељења	26,00
	Секретар Скупштине	26,00

- (3) За запослене у Општинској управи које распоређује Начелник Општине, а који немају статус општинског службеника, утврђују се следећи коефицијенти:

1.	Шеф Кабинета Начелника Општине	26,00
2.	Савјетник Начелника Општине	26,00

#### Члан 5.

Начелник општине може службенику и намјештенику више пута у току календарске године, посебним рјешењем увећати основну плату до 20% за претходни мјесец, за изузетне резултате у раду и/или допринос ефикасности општинске управе.

#### Члан 6.

Основна плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате треће, шесте или седме платне групе из члана 4. ове одлуке.

#### Члан 7.

Основна плата запослених се увећава за рад ноћу, за рад на дане државних празника и других дана за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради, по основу рада на на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада и по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком, а висина увећања по овим основама одређује се посебним колективним уговором.

#### Члан 8.

У складу са овом одлуком Начелник општине доноси рјешење којим утврђује плату (платну групу и коефицијент за обрачун основне плате) за сваког запосленог у Општинској управи.

#### Члан 9.

Средства за исплату плата запослених у Општинској управи планирана су Буџетом Општине Нови Град, а за реализацију ове одлуке задужују се Одјељење за буџет и финансије и Одјељење за општу управу.

#### Члан 10.

Ова Одлука ступа на снагу даном објаве у „Службеном гласнику Општине Нови Град“, а примјењује се од 01.01.2026. године.

Број: 01-12-2/26

Датум: 13.01.2026. године

**НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ**

Мирослав Дрљача, с.р.

24/

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ НОВИ ГРАД

На основу члана 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16, 66/18, 91/21 - Одлука УС, 119/21, 112/23 и 39/24) и члана 29. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр.4/26), Начелник Општине Нови Град и Синдикална организација „Административне службе општине Нови Град“ закључили су

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ НОВИ ГРАД

#### Члан 1.

- (1) Овим Колективним уговором за запослене у Општинској управи Општине Нови Град (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности општинских службеника, намјештеника и других запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени), која проистичу из рада и по основу рада, као и друга питања која нису на потпун и cjеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединица локалне самоуправе, Законом о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера локалне самоуправе, Законом о раду и Законом о заштити на раду, друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услови за рад синдиката, као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених, с једне стране и Општине Нови Град као послодавца (у даљем тексту: послодавац), с друге стране.
- (2) Одредбама овог Колективног уговора утврђују се повољнија права и услови рада од права и услова који су утврђени законом, као и права која нису утврђена законом, осим ако то законом није изричито забрањено.
- (3) Граматички изрази употребљени у Колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола.

## Члан 2.

- (1) Права, обавезе и одговорности из радног односа морају бити усклађени са прописима из члана 1. став 1. 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, прековремени рад, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, оцјена рада и напредовање запослених и заштита права запослених регулисани су прописима из члана 1. став 1. овог Колективног уговора и нису његов предмет.

## Члан 3.

- (1) Основна плата запослених увећава се:
  - 1) по основу рада ноћу - 35%,
  - 2) за рад на дане републичких и вјерских празника и других дана за које је законом, односно актом Владе Републике Српске утврђено да се не ради за 50%
  - 3) по основу рада на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада – од 5% до 30%,
  - 4) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком за 15%.
- (2) Основи увећања плате из става 1. овог члана међусобно се не искључују.

## Члан 4.

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 за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини од 20% од цијене горива по једном литру за сваки пређени километар
- 3) накнаду за повећане трошкова боравка за сваки дан рада на терену – 10% од утврђене цијене рада,
- 4) трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно - у висини од 0,85% просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог, уколико код послодавца није организована исхрана запослених,
- 5) регрес за коришћење годишњег одмора – најмање у висини износа најниже плате у Републици Српској,

- 6) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за посљедња три мјесеца прије престанка радног односа или у висини три просјечне нето плате исплаћене код послодавца, уколико је то за запосленог повољније,
- 7) новчани поклон за Међународни дан жена, 8. Март (запосленим припадницама женског пола) – чија висина ће бити одређена посебном Одлуком начелника општине на годишњем нивоу у зависности од расположивих средстава у Буџету Општине Нови Град.

## Члан 5.

- (1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла уколико је мјесто становања запосленог удаљено од радног мјеста преко три, а највише до 50 km – у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају.
- (2) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 km остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 km.
- (3) Изузетно од става 1. овог члана, без обзира на удаљеност, право на накнаду трошкова превоза има запослени са инвалидитетом са најмање 40% инвалидности, лице са најмање 70% тјелесног оштећења и запослени корисник права на рад са половином пуног радног времена.

## Члан 6.

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

## Члан 7.

- (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 унапред одређеном распореду.

- (3) Ако је неопходно да запослени ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбједи одмор из става 2. овог члана у току наредне радне седмице.

#### Члан 8.

- (1) Запослени који има најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.
- (2) У годишњи одмор се не урачунавају субота, недјеља, дани празника и други дани за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради.
- (3) Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком у складу са прописима у области заштите на раду, има право на годишњи одмор намање у трајању од 30 радних дана.
- (4) Годишњи одмор из става 1. и 3. овог члана увећава се:
  - 1) по основу радног стажа за по један радни дан за сваке четири навршене године радног стажа,
  - 2) запосленом са најмање 40% инвалидности или најмање 70% тјелесног оштећења - за три радна дана,
  - 3) родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета млађег од 7 година – за три радна дана,
  - 4) родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета којем је потребна појачана родитељска њега и старање и родитељу дјетета са сметњама у развоју – за три радна дана
  - 5) добровољном даваоцу органа, ткива или ћелија – за три радна дана.
- (5) Годишњи одмор увећан по основама из става 4. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана изузев за запослене који раде на радним мјестима са повећаним ризиком из става 3. овог члана.

#### Члан 9.

- (1) Годишњи одмор се по правилу користи у цијелости.
- (2) Годишњи одмор се може користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама органа јединице локалне самоуправе као и потребама запосленог, с тим што први дио годишњег одмора мора трајати најмање двије радне седмице и у правилу се користи у години у којој је стечен, док годишњи одмор из претходне године запослени у цијелости мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.
- (3) Запослени који није почео кориштење годишњег одмора у календарској години у којој је стечен због привремене спријечености за рад у складу са прописима из области здравственог осигурања, кориштења породилског одсуства, одсуства са рада ради њега члана уже породице, има право да тај годишњи одмор искористи до 30. јуна наредне календарске године.

- (4) Ако је запослени за вријеме кориштења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености настави са кориштењем годишњег одмора.

#### Члан 10.

- (1) Запослени има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у сљедећим случајевима:
  - 1) склапања брака – пет радних дана,
  - 2) рођења или усвојења дјетета - пет радних дана,
  - 3) теже болести члана уже породице – пет радних дана,
  - 4) смрти члана уже породице – пет радних дана,
  - 5) смрти члана шире породице – два радна дана,
  - 6) отклањања штете у домаћинству запосленог изазаване елементарном непогодом или вишом силом – пет радних дана,
  - 7) задовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана,
  - 8) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања,
  - 9) селидбе – два радна дана,
  - 10) полагања стручног испита или другог испита – један радни дан.
- (2) Запослени, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
- (3) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од петнаест радних дана у току календарске године, осим у случају смрти члана породице и добровољног давања крви.
- (4) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство и у другим оправданим случајевима.
- (5) Уз захтјев за кориштење плаћеног одсуства по свим основима, потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.
- (6) У смислу овог колективног уговора, чланом уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни партнери, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре ако живе у заједничком домаћинству, а чланом шире породице: дјед, баба, браћа и сестре који не живе у заједничком домаћинству и чланови уже породице брачног или ванбрачног супружника.
- (7) Послодавац, на образложен захтјев запосленог са потребним доказима, одобрава плаћено одсуство у случају присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима курсевима, учешћа на спортско-рекреативним сусретима или такмичењима на домаћем, регионалном и међународном нивоу.

## Члан 11.

- (1) Послодавац може запосленом, на његов писани 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.
- (2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца у току једне календарске године, 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.

## Члан 12.

- (1) Запослени има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања са рада у случајевима и висини утврђеној Законом о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Законом о раду и овим колективним уговором.
- (2) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, празника и других дана за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате коју је запослени остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду.
- (3) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 100 % плате коју би запослени остварио да је био на раду у случају:
  - 1) болест или компликација у вези са одржавањем трудноће која је утврђена налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства код којег је жена регистрована у складу са прописом којим је уређена област здравствене заштите или налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства из здравствене установе секундарног или терцијарног нивоа у Републици,
  - 2) малигна болест и њега дјетета обољелог од малигне болести,
  - 3) добровољно дабање органа, ткива или ћелија.
- (4) Накнада плате за привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 90% плате коју би запослени остварио да је био на раду у случају:

- 1) спровођење прописане мјере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразе у његовој околини у складу са прописима којима је уређена област заштите становништва од заразних болести,
  - 2) у случају њега обољелог члана уже породице и то за дијете млађе од 18 година живота дјетета код којег је утврђено теже оштећење здравственог стања услед оштећења можданих структура или другог тежег погоршања здравственог стања, као и дјечи обољелих од ријетких болести,
  - 3) привремене спријечености за рад због лијечења болести и њихових компликација за које се у складу са прописима из области здравственог осигурања обезбјеђује здравствена заштита из обавезног здравственог осигурања без плаћања партиципације, а који нису обихваћени ставом 3. овог члана.
- (5) У осталим случајевима, запослени има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у висини од 85% плате коју би запослени остварио да је био на раду.
  - (6) Накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад по основима из ст. 3,4. и 5. из овог члана, сноси послодавац у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање.

## Члан 13.

- (1) Запослени или његова породица имају право на помоћ у случају:
  - 1) смрти запосленог - у висини три посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи Општине Нови Град у претходној години,
  - 2) смрти члана уже породице - у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи Општине Нови Град у претходној години,
  - 3) теже инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи Општине Нови Град у претходној години,
  - 4) теже или дуготрајне болести запосленог или теже повреде запосленог - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи Општине Нови Град у претходној години,
  - 5) набавке ортопедских помагала запосленом – до једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи Општине Нови Град у претходној години
  - 6) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене

дужности - у висини три посљедње просјечне бруто плате запослених исплаћене у Општинској управи Општине Нови Град у претходној години,

- 7) рођења дјетета – у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Општинској управи Општине Нови Град у претходној години.
- (2) Дуготрајном болести из става 1. тачка 4. овог члана сматра се болест због које је запослени био привремено спријечен за рад три или више мјесеци непрекидно.
- (3) Уколико више чланова породице испуњава услове за остваривање права из става 1. т. 2. и 7. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

#### Члан 14.

- (1) Запослени има право на јубиларну награду за остварени стаж код послодавца у трајању од:
  - 1) 10 година радног стажа – у висини износа најниже плате у Републици Српској утврђене за ту годину,
  - 2) 20 година радног стажа – у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у Општинској управи Општине Нови Град у претходној години,
  - 3) 30 година радног стажа - у висини двије просјечне плате запослених исплаћене у Општинској управи Општине Нови Град у претходној години.

#### Члан 15.

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 по обезбјеђењу средстава у наредној буџетској години.

#### Члан 16.

У случају престанка радног односа запосленог у Општинској управи општине Нови Град 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 2 до 10 година       | 30 дана, |
| 2) радни стаж дужи од 10 до 20 година | 45 дана, |
| 3) радни стаж дужи од 20 до 30 година | 75 дана, |
| 4) радни стаж дужи од 30 година       | 90 дана. |

#### Члан 17.

- (1) У случају престанка радног односа због укидања или реорганизације органа јединице локалне самоуправе или укидања радног мјеста, ако

запослени не буде распоређен на друго радно мјесто по истеку рока за распоређивање има право на отпремнину на терет послодавца.

- (2) Висина отпремнине из става 1. овог члана зависи од дужине рада запосленог код послодавца и износи:
  - 1) за рад од двије до десет година – 35% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
  - 2) за рад од десет до двадесет година - 40% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,
  - 3) за рад од двадесет до тридесет година - 45% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада и
  - 4) за рад дужи од тридесет година - 50% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.
- (3) Висина отпремнине из става 1. овог члана не може се утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних нето плата исплаћених запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа.
- (4) Послодавац је дужан да уз учешће репрезентативног синдиката у програму рјешавања вишка запослених утврди критеријуме за одређивање вишка запослених у складу са законом.

#### Члан 18.

- (1) Послодавац је дужан информисати запослене о правима, обавезама и одговорностима проистеклим из закона и Колективног уговора.
- (2) Послодавац је дужан да запослене обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом запосленог и да омогући да се сваки запослени лично упозна са могућностима за рјешавање свог радноправног статуса.

#### Члан 19.

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

- 1) да покреће иницијативу, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- 2) да мишљење и приједлоге синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,

- 3) да представника синдиката обавјести и омогући учешће на састанцима на којима се одлучује о правима и обавезама запослених и
- 4) да се омогући увид и приступ свим информацијама и актима од значаја за остваривање права запослених.

#### Члан 20.

Послодавац обезбјеђује синдикату услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге,
- 2) у случају потребе, може да обезбједи додатна новчана средства за суфинансирање активности синдикалне организације (новогодишњи дјечији пакетићи, прославе Нове Године и 8. Марта за чланове синдиката, учешће у синдикалним играма и другим манифестацијама које организује синдикална организација) и
- 3) новчану накнаду на основну плату предсједнику или повјеренику репрезентативне синдикалне организације код послодавца у висини од:
  - 10% ако синдикат има до 100 чланова,
  - 12,5% ако синдикат има од 100 до 200 чланова и
  - 15% ако синдикат има преко 200 чланова.

#### Члан 21.

Послодавац може обезбједити средства за финансирање учешћа запослених на синдикалним скуповима и конференцијама као и спортско-рекреативним сусретима у складу са финансијским могућностима.

#### Члан 22.

- (1) Синдикалног представника, ради његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са законима, колективним уговором 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, послодавац не може синдикалном представнику, без сагласности надлежног органа синдиката којем припада, смањити плату, нити због синдикалног дјеловања покренути против њега дисциплински поступак нити 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 23.

- (1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање с посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима.
- (2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленим на радним мјестима код послодавца, када је то потребно за обављање њихове функције.
- (3) У случају потребе прикупљања средстава солидарности, представници запослених које синдикат за то овласти имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.
- (4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна запосленим.
- (5) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке и два сата седмично за остале синдикалне активности.
- (6) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да запосленом достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.
- (7) Активност синдиката врше се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

#### Члан 24.

Послодавац је дужан да обезбједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запослених - чланова синдиката приликом сваке исплате плате, а према одлуци надлежног органа синдиката, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу запосленог.

#### Члан 25.

- (1) Запослени има право на безбједност и заштиту здравља на раду у складу са прописима којима се уређује област безбједности и заштите здравља на раду и актом о процјени ризика.
- (2) Послодавац је дужан да запосленом обезбједи 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 годишњи Програм мјера заштите и здравља запослених и обезбјеђује потребна финансијска средства за њихово спровођење.
- (4) Годишњи програм из става 3. овог члана се доноси и спроводи уз учешће представника репрезентативног синдиката.

- (5) Послодавац је обавезан да најмање једном у три године организује и финансира здравствене прегледе за све запослене.

#### Члан 26.

- (1) Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за заштиту и здравље на раду.
- (2) Код послодавца код којег је организован синдикат послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представници репрезентативног синдиката.
- (3) Код послодавца који запошљава педесет или више запослених образује се Одбор за заштиту и здравље на раду, а уколико запошљава више од 250 запослених, Централни одбор за заштиту и здравље на раду.

#### Члан 27.

- (1) Послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду:
- 1) омогући увид у све акте који се односе на безбједност и здравље на раду,
  - 2) омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбједности и здравља на раду,
  - 3) обезбједи потребне административно-техничке услове и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова,
  - 4) упозна га са: налазима и приједлозима или предузетим мјерама инспекције рада, извјештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мјерама за безбједност и здравље на раду, о планираним и предузетим мјерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље, извјештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.
- (2) Послодавац је дужан да омогући активно и непосредно учешће представника запослених за заштиту и здравље на раду у изради акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини.
- (3) Послодавац је обавезан да, прије коначног усвајања акта о процјени ризика, размотри све примједбе, приједлоге и сугестије представника запослених за заштиту и здравље на раду и

органа синдиката и да, писаним путем, да образложен одговор, најкасније у року од осам дана прије усвајања акта о процјени ризика.

- (4) Послодавац је дужан да представника запослених информише најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.
- (5) На писмени захтјев за остваривање права из става 1. овог члана, послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду, достави писмени одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтјева.

#### Члан 28.

- (1) Ради праћења, примјене и тумачења овог колективног уговора, учесници овог колективног уговора формирају комисију у коју улазе по три представника уговорних страна.
- (2) Комисија доноси закључке консензусом.
- (3) За доношење одлука комисије потребно је да сједници присуствује најмање четири члана комисије, по два члана сваке уговорне стране.
- (4) Комисија се именује на период важења овог колективног уговора.

#### Члан 29.

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

#### Члан 30.

- (1) Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период од три године.
- (2) Сваки од учесника у потписивању овог колективног уговора може отказати овај уговор на начин прописан Законом о раду.

#### Члан 31.

- (1) Овај колективни уговор сматра се закљученим када га у истојетном тексту потпишу уговорне стране.
- (2) Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор за запослене у Општинској управи Општине Нови Град („Службени гласник Општине Нови Град", број 2/24 и 7/24).
- (3) Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од објављивања у “Службеном гласнику Општине Нови Град".

Број: 01-12-3/26  
Датум: 30.01.2026. године  
НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ  
Мирослав Дрљача, с.р.

Број: 04-01/26  
Датум: 30.01.2026. године  
ПРЕДСЈЕДНИК СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ  
Дражен Бабић, с.р.

## 25/

На основу члана 59. став 1. тачка 8. и 60. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25) и члана 66. став 1. тачка 8. Статута Општине Нови Град („Службени гласник Општине Нови Град“, број: 2/17), Начелник Општине Нови Град, д о н о с и

### П Р А В И Л Н И К

#### о измјенама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Општинској управи Општине Нови Град

##### Члан 1.

У члану 27. Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Општинској управи Општине Нови Град („Службени гласник Општине Нови Град“, број 9/18, 12/18, 3/19, 8/19, 9/19, 1/20, 2/20, 7/20, 9/20, 1/21, 5/21, 6/21, 8/21, 11/21, 2/22, 5/22, 1/23, 4/23, 7/23, 9/23, 1/24, 2/24, 6/24, 7/24, 8/24, 3/25, 5/25 и 6/25), у табели тачка 18. мијења се и гласи:

Р. бр.	Назив радног мјеста	Број извршилаца
18.	Виши стручни сарадник за људске ресурсе	1

##### Члан 2.

У члану 28. Правилника тачка 1.18. мијења се и гласи:

#### 1.18. Виши стручни сарадник за људске ресурсе

Категорија	- шеста категорија
Звање	- виши стручни сарадник првог звања
Опис послова	- обавља послове који се односе

- на људске ресурсе;
- учествује у припреми плана запошљавања у Општинској управи, укључујући и план пријема приправника;
- учествује у припреми плана и програма стручног усавршавања запослених и учествује у организацији разних облика стручног усавршавања запослених (семинари, савјетовања, тематске едукације и слично);
- води евиденцију о стручном усавршавању запослених;
- прати прописе из области радних односа који се односе на остваривање права, обавеза и одговорности запослених;
- учествује у процесу стратешког планирања и доставља статистичке и друге податке из дјелокруга рада, анализира и доставља анализе стања у подручјима из дјелокруга рада;
- сачињава и доставља информације и извјештаје о напретку имплементације пројеката из дјелокруга рада;
- пружа стручну помоћ при оцјењивању запослених и анализира оцјењивање запослених;
- у циљу пружања одређених података од значаја за унапређивање организације и стручног оспособљавања кадрова уз сагласност начелника Општине врши анкетање запослених;
- припрема приједлоге аката којима се уређује унутрашња организација и систематизација радних мјеста у Општинској управи;
- учествује у изради аката којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених;
- обавља и друге послове по налогу шефа одејка и начелника одељења.

Потребно стручно знање (услови)

- ВШС – друштвеног смјера или први циклус студија друштвеног смјера са најмање 180 ECTS бодова;
- најмање три године радног искуства у траженом степену образовања;
- положен стручни испит за рад

	у општинској управи и - познавање рада на рачунару
Сложеност послова	- мање сложени послови са ограниченим бројем међусобно повезаних различитих задатака у којима се примјењују утврђене методе рада, поступци или стручне технике,
Самосталност у раду	- самосталност у раду је ограничена редовним надзором непосредног руководиоца и његовим општим и појединачним упутствима за рјешавање сложенијих рутинских стручних питања,
Одговорност	- одговорност за правилну примјену метода рада, поступака или стручних техника
Пословна комуникација	- контакти унутар унутрашње организационе јединице, а повремено и изван, ако је потребно да се прикупе и размијене информације

## Члан 3.

У члану 31. Правилника у табели се додаје нова тачка 15. која гласи:

Р. бр.	Назив радног мјеста	Број извршилаца
15.	Виши стручни сарадник за ратарство и повртарство	1

## Члан 4.

У члану 32. Правилника тачка 3.7. мијења се у рубрици Потребно стручно знање (услов) и гласи:

**3.7. Виши стручни сарадник за вођење база података у сектору малих и средњих предузећа и предузетничке дјелатности**

Потребно стручно знање (услови)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ВШС - друштвеног или техничког смјера са најмање 180 ECTS бодова;</li> <li>- најмање три године радног искуства у траженом степену образовања;</li> <li>- положен стручни испит за рад у општинској управи и</li> <li>- познавање рада на рачунару</li> </ul>
---------------------------------	--

## Члан 5.

У члану 32. Правилника додаје се нова тачка 3.15. која гласи:

**3.15. Виши стручни сарадник за ратарство и повртарство**

Категорија	- шеста категорија
Звање	- виши стручни сарадник првог звања
Опис послова	<ul style="list-style-type: none"> <li>- пружа стручну помоћ при заснивању ратарско-повртарских усјева и предлаже конкретне мјере за унапређење производње;</li> <li>- врши анализу ланца вриједности у сектору ратарства и повртарства;</li> <li>- учествује у организацији локалних манифестација за промоцију домаћих производа;</li> <li>- организује стручна предавања из области ратарске и повртарске производње;</li> <li>- врши координацију сарадње између произвођача поврћа и откупљивача у систему организованог откупа;</li> <li>- сарађује са Агенцијом за посредничке, информатичке и финансијске услуге за произвођаче уписане у Регистар пољопривредних газдинстава;</li> <li>- учествује у процјени штета од временских непогода;</li> <li>- прати законске и подзаконске акте везане за ратарско-повртарску област и расадничку производњу;</li> <li>- информише пољопривредне произвођаче о актуелним подстицајима за ратарско - повртарску производњу;</li> <li>- обавља и друге послове по налогу шефа одсјека и начелника одјељења.</li> </ul>
Потребно стручно знање (услови)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ВШС - друштвеног или биотехничког смјера са најмање 180 ECTS бодова;</li> <li>- најмање три године радног искуства у траженом степену образовања;</li> <li>- положен стручни испит за рад у општинској управи и</li> <li>- познавање рада на рачунару</li> </ul>
Сложеност послова	- мање сложени послови са ограниченим бројем међусобно повезаних различитих задатака у којима се примјењују

	утврђене методе рада, поступци или стручне технике,
Самосталност у раду	- самосталност у раду је ограничена редовним надзором непосредног руководиоца и његовим општим и појединачним упутствима за рјешавање сложенијих рутинских стручних питања,
Одговорност	- одговорност за правилну примјену метода рада, поступака или стручних техника
Пословна комуникација	- контакти унутар унутрашње организационе јединице, а повремено и изван, ако је потребно да се прикупе и размијене информације

## Члан 6.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику општине Нови Град“.

Број: 01-12-13/25

**НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ**

Датум: 25.12.2025. године

Мирослав Дрљача, с.р.

**С А Д Р Ж А Ј**

Број акта

Страна

**АКТИ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ**

- 22/ ОДЛУКА о утврђивању јединствене цијене рада  
за Општинску управу Општине Нови Град за 2026.  
годину.....1
- 23/ ОДЛУКА о платним групама и коефицијентима за  
обрачун плате у Општинској управи Општине  
Нови Град.....2
- 24/ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР за запослене у  
општинској управи општине Нови Град.....4
- 25/ ПРАВИЛНИК о измјенама и допунама  
Правилника унутрашњој организацији и  
систематизацији радних мјеста у Општинској  
управи Општине Нови Град.....11

