



Службени гласник општине Осмаци

број:01/26

Општина Осмаци Ул.9. Јануара, бр.111 75406 Осмаци	29.01.2026. године Осмаци	Жиро-рачун 5510280000722908 Телефон: 056/337-314 факс: 056/337-259
---	------------------------------	--

АКТИ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ :

На основу члана 12. Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број:62/25) и члана 88. Статута општине Осмаци („Службени гласник општине Осмаци“, број:3/17, 6/22 и 2/24), Начелник општине Осмаци, **д о н о с и**

ОДЛУКУ

о утврђивању цијене рада за обрачун и исплату плате запосленим у Општинској управи Осмаци за 2026. годину

Члан 1.

Овом одлуком утврђује се висина цијене рада за обрачун и исплату плате запосленим у Општинској управи Осмаци за 2026. годину.

Члан 2.

Утврђује се цијена рада у износу од 125,00 КМ (словима:стотину двадестпет КМ) за запослене у Општинској управи Осмаци.

Члан 3.

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења и објављује се у „Службеном гласнику општине Осмаци“ а примјењиваће се од 01.01.2026. године до 31.12.2026. године.

Број: 02-014-55/26

Датум: 23.01.2026.године
Осмаци

НАЧЕЛНИК
Радан Сарић с.р.

На основу члана 6. став 6. Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број:62/25) и члана 88. Статута општине Осмаци („Службени гласник општине Осмаци“, број:3/17, 6/22 и 2/24), Начелник општине Осмаци, **д о н о с и**

ОДЛУКУ

о платним групама и коефицијентима за обрачун основне платне запослени у Општинској управи Осмаци

Члан 1.

Овом одлуком уређује се платне групе и коефицијенти за обрачун основне плате службеника, намјештеника и других запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени) у Општинској управи Осмаци.

Члан 2.

(1) Коефицијент за обрачун основне плате службеника, односно намјештеника утврђује се и разврстава у платне групе у зависности од потребне стручне спреме,

сложености послова,самосталности у раду и степена одговорности.

(2) Радна мјеста се разврставају у платне групе, са следећим коефицијентима за обрачун плате:

1) прва платна група - радно мјесто неквалификованог радника..... 11,50

2) друга платна група - радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописано средње образовање у трајању од три године.....12,45

3) трећа платна група - радно мјесто за које је као услов за обављање послова прописано средње образовање у трајању од четири године:

а) стручни сарадник првог звања13,80

б) стручни сарадник другог звања.....13,50

ц) стручни сарадник трећег звања.....13,40

4) четврта платна група - радно мјесто висококвалификованог радника – ВКВ (V степен стручне спреме).....13,80

5) пета платна група - радно мјесто ватрогасца - спасиоца....13,60

6) шеста платна група - 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:

а) виши стручни сарадник првог звања.....17,50

б) виши стручни сарадник другог звања.....17,10

ц) виши стручни сарадник трећег звања.....16,70

7) седма платна група - 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:

а) самостални стручни сарадник првог звања.....19,50

б) самостални стручни сарадник другог звања.....19,00

ц) самостални стручни сарадник трећег звања.....18,50

д) интерни ревизори, инспектори и комунална полиција..... 20,00

е) Шеф одсека.....22,00

8) осма платна група - 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.....26,00

(3) За обрачун основне плате запослених у кабинету градоначелника, односно начелника општине који немају статус службеника или намјештеника примјењује се коефицијент осме платне групе ако је као услов за обављање послова прописан четворогодишњи студиј или први циклус студија са остварених најмање 240 ECTS бодова или еквивалент.

(4) Изузетно од става 2. тачка 8) овог члана, коефицијенти за обрачун основне плате запосленог на руководећем радном мјесту и запосленог из става 3. овог члана у неразвијеним и изразито неразвијеним јединицама локалне самоуправе могу се утврдити у складу са коефицијентима утврђеним за седму платну групу.

(5) Начелник општине, може службенику и намјештенику из става 2. овог члана, 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 градске, односно општинске управе.

(6) Радна мјеста службеника у истој категорији, односно категорији и звању, односно пословима исте сложености за радна мјеста намјештеника одређује исти коефицијент

Члан 3.

Начелник општине дужан је да у року од 15 дан од дана ступања на снагу ове одлуке, доноси рјешење којим утврђује плату (платну групу и коефицијент за обрачун основне плате) за сваког запосленог у Општинској управи Осмаци.

Члан 4.

Ова одлука објављује се у „Службеном гласнику општине Осмаци“, а ступа на снагу даном доношења и примјениваће се од 1. јануара 2026. године.

Број: 02-014-56/26

Датум: 23.01.2026.године

Осмаци

НАЧЕЛНИК

Радан Сарић с.р.

На основу члана 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број:1/16, 66/18, 91/21, 119/21, 112/23 и 39/24) и члана 11. Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број:62/25), Начелник општине Осмаци, са једне стране и Синдикуална организација локалне управе општине Осмаци, с друге стране, закључили су

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОСМАЦИ

Члан 1.

(1) Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности градских, односно општинских службеника, намјештеника и других запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени), која проистичу из рада и то основу рада, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Законом о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера јединице локалне самоуправе, Законом о раду и Законом о заштити на раду, друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услове за рад синдиката, као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених, с једне стране и Општине Осмаци као послодавца (у даљем тексту: послодавац), с друге стране.

(2) Одредбама овог колективног уговора уређују 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 овом 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 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 за 35%,

2) за рад на дане републичких и вјерских празника и других дана за које је законом, односно актом Владе Републике Српске одређено 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% ,

4) по основу рада на радном мјесту са посебним ризиком за 15%.

(2) Основи увећања плате из става 1. овог члана међусобно се не искључују.

Члан 4.

Послодавац запосленима исплаћује:

1) дневница 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 трошкове боравка за сваки дан рада на терену - 10% од утврђене цијене рада,

4) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају побављања прековременог рада дужег од три часа дневно у висини од **1,00 %** 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 – **у висини износа најниже плате у Републици Српској**,

6) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију – у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за последња три мјесеца прије престанка радног односа или у висини три просјечно нето плате исплаћене код послодавца, уколико је то за запосленог повољније.

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 чији је мјесто становања од радног мјеста 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 који 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 унапријед одређеном распореду.

(3) Ако је неопходно да запослени ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбиди 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 најмање у трајању од 30 радних дана.

(4) Годишњи одмор из ст. 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, староцу или хранитељу дјетета млађег од 7 година - за три радна дана,
- 4) родитељу, усвојоцу, староцу или хранитељу дјетета којем је потребна појачана родитељска нега 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 коришћење годишњег одмора у календарској години у којој је стечен због привремене спријечености за рад у складу са прописима из области здравственог осигурања, коришћења 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 коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености настави са коришћењем годишњег одмора.

Члан 10.

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

- 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 изазване 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 коришћење плаћеног одсуства по свим основама 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, маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре ако живе у заједничком домаћинству, а чланом шире породице сматрају се 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 и 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 следећим случајевима:

- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
- 2) њега тешко обољелог члана породице,
- 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 и Законом о раду.

(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) болести 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) малигне болест и њега дјетета обољелог од малигне болести,
- 3) добровољног давања органа, ткива или ћелија.

(4) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 90% плате коју би запослени остварио да је био на раду у случају:

- 1) спровођења 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) 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 дјеце обољеле 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 обухваћени 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. 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 градској, односно општинској управи у претходној години,
- 2) смрти члана уже породице - у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,
- 3) теже инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије посљедње просјечне нето плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,
- 4) теже или дуготрајне болести запосленог или теже повреде запосленог - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,
- 5) набавке ортопедских помагала запосленом до једне просјечне нето плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи 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 градској, односно општинској управи у претходној години,
- 7) рођења дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи 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 на остваривање права из става 1. т. 2. и 7. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

Члан 14.

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 градској, односно општинској управи у претходној години,
- 3) 30 година радног стажа - у висини двије просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години.

Члан 15.

Уколико из било којих разлога не исплати потраживања запосленом 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 органима јединице локалне самоуправе у складу са одредбама Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе и Закона о раду, запослени има право на отказни рок који зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

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

Члан 20.

Послодавац обезбјеђује синдикату следеће услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге и
- 2) новчану накнаду на основну плату председнику или повјеренику репрезентативне синдикалне организације код послодавца у висини од:
 1. 10% ако синдикат има до 100 чланова,
 2. 12,5% ако синдикат има од 100 до 200 чланова,
 3. 15% ако синдикат има преко 200 чланова.

Члан 21.

Послодавац може обезбиједити 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 законом, 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 ст. 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 запосленима на радним мјестима код послодавца када је то потребно за обављање њихове функције.

(3) У случају потребе прикупљања средстава солидарности, представници запослених које синдикат за то овласти имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.

(4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештење синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна запосленима.

(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 врши 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, извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мјерама за безбједност и здравље на раду, о планираним и предузетим мјерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље, извештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.

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

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

(5) 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.

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

Члан 32.

(1) Овај колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу уговорне стране.

(2) Овај колективни уговор објављује се у „Службеном гласнику општине Осмаци“, а примјењиваће се са даном ступања на снагу Закона о платама запослених у органима јединице локалне самоуправе.

Синдикална организација
локалне управе општине Осмаци
ПРЕДСЈЕДНИК
Ненад Смиљанић
Број: 7/26
Датум: 29.01.2026. године

ОПШТИНА ОСМАЦИ
НАЧЕЛНИК
Радан Сарић с.р.
Број: 02-014-57/26
Датум: 29.01.2026. године

На основу члана 22. Закона о пољопривреди (Сл.Гласник Републике Српске бр 70/06,86/07) и члана 88. Статута општине Осмаци (Сл. Гласник општине Осмаци бр 03/17, 6/22 И 2/24) Начелник општине **доноси**:

**ПРАВИЛНИК О УСЛОВИМА И НАЧИНУ ОСТВАРИВАЊА
НОВЧАНИХ ПОДСТИЦАЈА ЗА РАЗВОЈ ПОЉОПРИВРЕДЕ
НА ПОДРУЧЈУ ОПШТИНЕ ОСМАЦИ ЗА 2026. ГОДИНУ**

ГЛАВА I

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником прописују се услови које морају да испуњавају физичка и правна лица (у даљем тексту: корисник) за остваривање права на новчане подстицаје, поступци за њихово остваривање, врста, висина и начин исплате новчаних подстицаја, обавезе корисника подстицаја након њиховог примања, рокови, као и потребна документација и обрасци.

Члан 2.

- (1) Право на подстицајна средства и друге облике подршке у пољопривреди имају корисници, пољопривредна газдинства са пребивалиштем у општини Осмаци, која обављају пољопривредну производњу на територији општине и која су уписана у регистар пољопривредних газдинстава (у даљем тексту: РПГ) као комерцијална или као некомерцијална газдинства, осим за случајеве из члана 5, 7, 8, и 9. овог Правилника.
- (2) За остваривање права на новчане подстицаје, корисници подносе Одјељењу за привреду, финансије, и друштвене дјелатности путем протокола општине захтјев и документацију прописану овим Правилником.
- (3) Захтјев из става 3. Овог члана мора бити читко попуњен штампаним словима и садржавати следеће податке:
 1. Име и презиме корисника – носиоца пољопривредног газдинства, адресу становања, општину, број телефона, јединствен матични број грађана (ЈМБ) или јединствени идентификациони број фирме (ЈИБ), број пољопривредног газдинства (у даљем тексту: БПГ) и датум,
 2. Врсту Подстицаја за који се захтјев подноси,
 3. Попис документације која се прилаже уз захтјев,
 4. Изјаву о тачности наведених података и прихватању одговорности,
 5. Потпис подносиоца захтјева,
- (4) Захтјеви за остваривање новчаних подстицаја у пољопривреди подносе се на образцу 1. који се налазе у прилогу овог Правилника и чине његов саставни дио, осим ако овим Правилником нису прописани посебни обрасци за подношење захтјева.
- (5) Захтјев из става 2. и става 3. овог члана за физичка лица подноси носилац пољопривредног газдинства, а у случају спријечености носиоца пољопривредног газдинства, захтјев може поднијети и опуномоћено лице на име носиоца газдинства, уз прилагање овјерене пуномоћи.
- (6) Након обраде захтјева, провјере достављене документације и испуњености услова, начелник одјељења за привреду, финансије и друштвене дјелатности општине, најкасније у року од 60 дана од истека рока за подношење захтјева, доноси рјешење о захтјеву којим се утврђује износ премије по јединици производа и висину процента који се користи при одобравању подстицајних средстава, за сваку поједину подстицајну мјеру.
- (7) Исплата подстицајних средстава врши се директним плаћањем на трансакционе, односно жиро рачуне корисника подстицаја.
- (8) Обрачун подстицајних средстава врши се на основу поређења података из захтјева и документације у прилогу са подацима уписаним у РПГ и подацима добијеним увидом на лицу мјеста.

- (9) Обрачунски период за обрачун подстицаја, у складу са овим Правилником, траје од истека рока за подношење захтјева за подстицајне мјере из 2025. године, па до истека рока за подношење захтјева за подстицајне мјере у 2026. години (повезивање периода).
- (10) Документација из става 2. овог члана која се односи на доказе о инвестираним средствима је малопродајни фискални рачун, уз потписану и овјерену фактуру која гласи на име подносиоца захтјева тако да се фактура односи на само један фискални рачун, уз назначен ЈИБ за пословне субјекте и доказ о уплати у складу са обавезним пословањем путем жиро рачуна.

ГЛАВА II

**НОВЧАНИ ПОДСТИЦАЈИ ЗА РАЗВОЈ
ПОЉОПРИВРЕДЕ НА ПОДРУЧЈУ ОПШТИНЕ**

Члан 3.

- (1) Право на новчане подстицаје за развој пољопривреде у општини корисник остварује кроз подршку текућој производњи, подршку капиталним инвестицијама и подршку системским и осталим мјерама.
- (2) Износ и структура подјеле новчаних средстава биће утврђена посебним планом начелника општине.
- (3) У оквиру подршке текућој производњи – директна подршка корисник остварује право на подстицај за развој пчеларства и производњу меда.
- (4) У оквиру подршке капиталним инвестицијама корисник остварује право на новчани подстицај за подизање вишегодишњих засада.
- (5) У оквиру подршке системских и осталих мјера корисник остварује право на новчани подстицај за:
 - 1) Мјере за заштиту и контролу здравља животиња,
 - 2) Педолошка анализа земљишта,
 - 3) Подршка калцификацији земљишта (набавка кречњака) и
 - 4) Мјере за вандредне потребе и помоћи.

1. ПОДРШКА ТЕКУЋОЈ ПРОИЗВОДЊИ

1.1 Подстицај за развој пчеларства и производњу меда

Члан 4.

- (1) Право на подстицај за развој пчеларства и производњу меда остварују произвођачи који имају регистровано ППГ-о на подручју општине Осмаци, те да имају најмање 30. кошница уписаних у регистар ППГ-а.
- (2) Захтјев за остваривање права на подстицај за развој пчеларства и производњу меда корисници из става 1. овог члана подносе одјељењу за привреду, финансије и друштвене дјелатности путем протокола општине, на Образцу 1. који се налази у прилогу овог Правилника, уз који прилажу: копију личне карте, копију текућег рачуна, потврду из АПИФ-а о регистрацији породичног пољопривредног газдинства за 2026. годину.
- (3) Износ новчаних средстава за подстицај развоју пчеларства и производњи меда одређује се по кошници а износиће 5,00KM по кошници.
- (4) Контролу поднешеног захтјева вршиће општинска комисија за подстицаје у пољопривреди, која ће сачинити записник о провјери захтјева те прослиједити начелнику одјељења за привреду, финансије и друштвене дјелатности општине на даље поступање.

2. ПОДРШКА КАПИТАЛНИМ ИНВЕСТИЦИЈАМА

2.1 Подизање вишегодишњих засада

Члан 5.

- (1) Право на подстицајна средства за подизање вишегодишњих производних засада јабучастог, коштичавог, језграстог и јагодастог воћа имају корисници који се баве пољопривредном производњом и који су извршили улагања за наведену намјену (није потребно имати регистровано ППГ-о у АПИФ-у Републике Српске).
- (2) Подстицајна средства из става 1. овог члана корисници остварују ако подижу засаде јабучастог, коштичавог и језграстог воћа са одговарајућим бројем садница:
 - 1) За јабучасто и коштичаво воће најмање 100 садница,
 - 2) За језграсто воће (љешњак и орах) најмање 50 садница.
- (3) Висина подстицајних средстава из става 2. овог члана утврђују се у висини од 50% вриједности садног материјала и не може бити већа од 2,50 КМ по јединици садног материјала (по садници).
- (4) Подстицајна средства из става 1. овог члана, корисници остварују ако подижу засаде јагодастог воћа минималне површине 0,10 хектар (1 дунум) по воћној врсти појединачно, са одговарајућим бројем садница по хектару (дунуму):
 - 1) За малину најмање 1.000 садница,
 - 2) За купину најмање 200,00 садница,
- (5) Висина подстицајних средстава из става 4. Овог члана утврђују се у висини од 75% цијене коштања.
- (6) Укупна висина подстицајних средстава за подизање вишегодишњих засада не може бити већа од 1.000,00 КМ по кориснику у току једне буџетске године.
- (7) Корисници подстицајна средства остварују на основу захтјева који подносе одјељењу за привреду финансије и друштвене дјелатности путем протокола општине уз који прилажу следећу документацију: рачуне у складу са чланом 2. став 10. овог правилника као доказ о набавци материјала, декларацију о квалитету садног материјала и увјерења о сортној чистоћи и здравственом стању садног материјала који нису старији од годину дана, копију личне карте и копију текућег рачуна.
- (8) Конторлу поднешеног захтјева вршиће општинска комисија за подстицаје у пољопривреди која ће сачинити записник о провјери захтјева те прослиједити начелнику одјељења за привреду финансије и друштвене дјелатности општине на даље поступање.
- (9) Записник из става 8. овог члана прилаже се уз претходно достављени захтјев са прописаном документацијом, чиме се стичу услови за обраду захтјева.

Члан 6.

- (1) Право на подстицајна средства за инвестиције за изградњу пластеника и набавку опреме за пластеничку производњу имају корисници који се баве пољопривредном производњом и који су извршили улагања за наведену намјену (није потребно имати регистровано ППГ-о у АПИФ-у Републике Српске).
- (2) Захтјев за остваривање права на подстицајна средства за инвестиције за изградњу пластеника и набавку опреме за пластеничку производњу корисници из става 1. овог члана подносе одјељењу за привреду, финансије и друштвене дјелатности путем протокола општине, на Обрасцу 1. који се налази у Прилогу овог правилника, уз који прилажу рачуне у складу са чланом 2. став 10. овог правилника.
- (3) Висина подстицајних средстава из става 1. овог члана износи **50%** од цијене коштања и не могу бити већа од **500,00 КМ** по кориснику.

- (4) Конторлу поднешеног захтјева вршиће општинска комисија за подстицаје у пољопривреди која ће сачинити записник о провјери захтјева те прослиједити начелнику одјељења за привреду финансије и друштвене дјелатности општине на даље поступање.
- (5) Записник из става 8. овог члана прилаже се уз претходно достављени захтјев са прописаном документацијом, чиме се стичу услови за обраду захтјева.

3. ПОДРШКА СИСТЕМСКИМ И ОСТАЛИМ МЈЕРАМА

3.1 Мјере за заштиту и контролу здравља животиња

Члан 7.

1. Право на подстицај за мјере за заштиту и контролу здравља животиња имају корисници који су извршили улагања у следеће мјере:
 - а) Дијагностичке мјере расних и музних грла на бруцелозу, леукозу и туберкулозу
 - б) Преглед млијечних жлезда и контрола здравствене исправности животиња у скалду са прописима о ветеринарству.
2. За реализацију члана 6. овог правилника подносиоци захтјева дужни су имати регистровано ППГ-о у АПИФ-у Републике Српске,
3. Захтјев за остваривање права на мјере за заштиту и контролу здравља животиња корисници из става 1. овог члана подносе одјељењу за привреду, финансије и друштвене дјелатности путем протокола општине, на Обрасцу 1. који се налази у прилогу овог Правилника, уз који прилажу: фискални рачун, потврду о спроведеним обавезним мјерама у оригиналу или овјереној фотокопији, копију личне карте, копију текућег рачуна, потврду из АПИФ-а о регистрацији породичног пољопривредног газдинства за 2026. годину.
4. Висина подстицајних средстава износи 100% за спроведене мјере.

3.2 Педолошка анализа земљишта

Члан 8.

- (1) Право на подстицај за педолошку анализу земљишта имају корисници који се баве пољопривредном производњом и који су извршили улагања за наведену намјену (није потребно имати регистровано ППГ-о у АПИФ-у Републике Српске).
- (2) Висина Подстицајних средстава из става 1. овог члана износи 50% од трошкова коштања анализе по појединачном узорку. Општина ће прихватити захтјеве корисника подстицаја и оних који су сами (лично) извршили анализу земљишта уз испуњење и осталих предвиђених услова.
- (3) Захтјев за остваривање права на анализу контроле плодности пољопривредног земљишта корисници из става 1. овог члана подносе одјељењу за привреду, финансије и друштвене дјелатности путем протокола општине, на Обрасцу 1. који се налази у прилогу овог Правилника, уз који прилажу рачуне у складу са чланом 2. став 10. овог правилника.
- (4) Овлашћена институција, након извршене анализе плодности пољопривредног земљишта, корисницима из става 1. овог члана доставља ивјештај о резултатима анализе заједно са препорукама.
- (5) Општина ће субвенционисати максимално три узорка у току године по једном породичном пољопривредном газдинству.

3.3 Подршка калцификацији земљишта (набавка кречњака)

Члан 9.

- (6) Право на подстицај за подршку калцификацији земљишта (набавка кречњака) имају корисници који се

- баве пољопривредном производњом и који су извршили улагања за наведену намјену (није потребно имати регистровано ППГ-о у АПИФ-у Републике Српске).
- (7) Захтјев за остваривање права на подршку калцификацији земљишта корисници из става 1. овог члана подносе одјељењу за привреду, финансије и друштвене дјелатности путем протокола општине, на Обрасцу 1. који се налази у Прилогу овог правилника, уз који прилажу рачуне у складу са чланом 2. став 10. овог правилника.
 - (8) Висина подстицајних средстава из става 1. овог члана износе 50% цијене коштања кречњака и не могу бити већа од 525,00 КМ по кориснику,
 - (9) Пољопривредно газдинство у току једне календарске године може подијети захтјев за максимално 30 кубних метара кречњака.

3.4 Мјере за ванредне потребе и помоћи

Члан 10.

- (1) Право на подстицај за ванредне потребе и помоћи имају пољопривредна газдинства (није потребно имати регистровано ППГ-о у АПИФ-у Републике Српске за остваривање члана 9. овог правилника) у случају појаве угинућа стоке у текућој години услед болести, штета од вукова, шакала, паса луталица и елементарних непогода, а због којих може доћи до застоја производње који би могао изазвати материјалну штету.
- (2) Висина подстицајних средстава у случају угинућа стоке износи 25% од процијенене вриједности грла и не може прелазити 750,00 КМ код говеда, 150,00 КМ код свиња и 100,00 КМ код оваца.
- (3) Корисници остварују право на подстицајна средства из става 2. овог члана на основу мишљења комисије за процјену штета коју рјешењем именује начелник и захтјева који подносе најкасније у року од два дана од дана настанка догађаја уз који прилажу:
 - 1) Образложење ванредних или отежавајућих околности,
 - 2) Записник о насталој штети сачињен на лицу мјеста на пољопривредном газдинству, са наведеним износом процијенене штете од стране комисије. Ако записник није могуће сачинити на лицу мјеста због одређених околности, записник се сачињава у службеним просторијама општине у року од три дана од дана изласка на лице мјеста,
 - 3) Записник или потврду од надлежне ветеринарске службе и
 - 4) Фотографије о угинућу стоке.

ГЛАВА III

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 11.

Надзор над спровођењем и извршавањем одредби овог правилника врши инспекција јединице локалне самоуправе.

Члан 12.

- (1) Подстицајна средства исплаћују се крајњим корисницима до висине предвиђене чланом 3. овог Правилника.
- (2) Исплата средстава из горе наведеног става се врши директно на текући рачун корисника осим у случајевима из члана 5. овог Правилника гдје се исплата може извршити на рачун добављача на основу Уговора са добављачем (случај када општина врши набаву садног материјала за потребе пољопривредних произвођача),
- (3) Корисници права дужни су да намјенски користе подстицајна средства и друге облике подршке у пољопривреди.
- (4) Корисник права дужан је да врати подстицајна средства остварена на основу нетачно наведених података или ако их ненамјенски утроши, у року од 30

дана од дана доношења рјешења којим надлежни инспектор наложи кориснику враћање средстава.

- (5) У случају из става 4. овог члана кориснику се са даном доношења рјешења од надлежног инспектора, блокирају сва права на подстицајна средства из овог правилника, а најкраће до истека периода двије године, рачунајући од дана враћања подстицајних средстава заједно са затезном каматом.
- (6) Корисници права морају чувати документацију на основу које су остварили подстицај – на средства најмање три године од дана добијања подстицајних средстава.

Члан 12.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику општине Осмаци.

Број: 02-014-54/26
Датум: 28.01.2026.године
Осмаци

НАЧЕЛНИК
Радан Сарић с.р.

САДРЖАЈ

АКТИ НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ :

- Одлука о утврђивању цијене рада за обрачун и исплату плате запосленим у Општинској управи Осмаци за 2026. годину1
- Одлука о платним групама и коефицијентима за обрачун основне платне запослени у Општинској управи Осмаци1
- Појединачни колективни уговор за запослене у Општинској управи Осмаци2
- Правилник о условима и начину остваривања новчаних подстицаја за развој пољопривреде на подручју Општине Осмаци за 2026. годину6