



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ГРАДА ПРЊАВОР

Скупштина Града Прњавор Ул. Светог Саве, број 10. Телефон: (051) 660-340 E-mail: skupstina@gradprnjavor.com Одговорни уредник: Бранка Анчић Штампа: Стручна служба СГ-а	10. фебруар 2025. године ПРЊАВОР Број 4 Година 61	Издавач: Скупштина Града Прњавор Рачун јавних прихода: број 555-007-00215707-29 код «Нова банка» филијала Бањалука шифра Јавних прихода 722521
--	---	---

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПРЊАВОР

63

На основу чл. 59. и 82. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, бр. 97/16, 36/19 и 61/21), члана 26. Закона о стратешком планирању и управљању развојем у Републици Српској („Службени гласник Републике Српске“, број 63/21), члана 8. Уредбе о спроведбеним документима у Републици Српској („Службени гласник Републике Српске“, број 8/22) и чл. 67. и 88. Статута Града Прњавор („Службени гласник Града Прњавор“, број 11/23), Градоначелник доноси

О Д Л У К У

о усвајању Упутства за средњорочно планирање рада Градске управе Града Прњавор за период 2026 - 2028. године

Члан 1.

Усваја се Упутство за средњорочно планирање рада Градске управе Града Прњавор за период 2026 - 2028. године (у даљем тексту: Упутство).

Члан 2.

Упутство је саставни дио ове одлуке.

Члан 3.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Града Прњавор“.

Број: 01/1-022-9/25

Градоначелник

Датум: 4.2.2025. године

Дарко Томаш, с.р.

УПУТСТВО ЗА СРЕДЊОРОЧНО ПЛАНИРАЊЕ РАДА ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА ПРЊАВОР ЗА ПЕРИОД 2026-2028. ГОДИНА

САДРЖАЈ

1. Увод уз кратки опис развојног контекста.....3
2. Преглед стратешких праваца развоја који проистичу из Стратегије развоја општине Прњавор за период 2022-2028. године.....3

3. Преглед приоритета, мјера и кључних стратешких пројеката из Стратегије развоја, планираних за период 2026-2028. година.....4

Увод уз кратки опис развојног контекста

Упутство за средњорочно планирање рада Градске управе Града Прњавор за период 2026.-2028. година је израђено према методологији која је дефинисана Законом о стратешком планирању и управљању развојем у Републици Српској и приручником „Израда спроведбених докумената у Републици Српској“. Упутство је спроведбени документ којим се сагледава и уважава актуелни развојни контекст на нивоу Градске управе Града Прњавор и на основу њега се дају основни правци развоја и усмјерења за планирање рада за период 2026-2028. година.

Развојни процес је процес који се одвија у континуитету и остварује се постављањем реалних циљева који су оствариви у одређеном временском периоду уз сагледавање укупних финансијских средстава потребних за реализацију циљева. Градска управа Града Прњавор у периоду 2026-2028. година своје активности треба да реализује према постављеним стратешким циљевима из Стратегије развоја општине Прњавор за период 2022-2028. године и према законски утврђеним надлежностима и обавезама (текуће активности организационих јединица у складу са буџетом града и др.).

Имајући у виду тренутни развојни контекст, у периоду 2026.-2028. година потребно је наставити са досадашњим активностима и додатно унаприједити разне значајне области градског развоја, и то: даљњи развој Пословне зоне „Вијака“, развој пољопривреде и предузетништва, просторно уређење уз унапређење заштите животне средине, унапређење комуналне инфраструктуре, подршка образовању, развој спорта и културе, изградња спортских објеката, сала, побољшање положаја социјално угрожених категорија становника, подршка удружењима грађана и невладиним организацијама, унапређење пружања услуга грађанима и др.

Свакако, у овом периоду ће се развојни пут Града Прњавор суочавати са бројним изазовима и пријетњама, као што су: велике турбуленције на међународним тржиштима које изазивају раст цијена, тренд одласка становника и демографског пражњења руралних подручја, безбједоносни изазови, социјални изазови, инфраструктурни изазови, изазови образовне политике, проблематика у вези са одлагањем отпада, изазови у вези са рационалним кориштењем природних ресурса и заштитом животне средине и др. Међутим, Градска управа Града Прњавор, у циљу одговора на ове изазове и пријетње треба да, уз подршку свих релевантних и кључних заинтересованих страна, преузме проактивну улогу у реализацији будућих пројеката и активности који ће унаприједити постојеће стање квалитета живота становника Града Прњавор.

Преглед стратешких праваца развоја који проистичу из Стратегије развоја општине Прњавор за период 2022-2028. године

Стратешки правци развоја се дефинишу на основу упоређивања садашњег стања и кретања у кључним областима развоја града са трендовима у ширем окружењу, као и стратешким усмјерењима са нивоа Републике Српске и БиХ, као и са Оквиром за циљеве одрживог развоја у БиХ 2030. Притом се настоје искористити постојеће предности (снаге) и расположиве прилике у регионалном и глобалном окружењу, с једне стране, уз настојање да се отклоне уочене слабости и битно ограничи негативан утицај пријетњи из окружења.

У складу са описаним приступом и налазима, идентификовани су следећи стратешки изазови:

- како осигурати даљи развој прерађивачке индустрије, заснован на иновацијама и новим инвестицијама, уз очување животне средине,
- како повећати понуду атрактивних радних мјеста, како би се задржали кадрови и остварио позитиван утицај на миграционе трендове,
- како унаприједити друштвене аспекте развоја локалне заједнице, укључујући инфраструктуру и нематеријалне садржаје (културне, спортске и

друге), како би се повећала атрактивност града и задржало становништво на овом подручју,

- како постићи виши степен уравнотежености развоја урбаних и руралних подручја, подстичући развој тржишно оријентисане пољопривреде,
- како очувати животну средину, као важан сегмент атрактивности средине за живот и рад, не успоравајући при томе развој индустрије и пољопривреде.

У складу са идентификованим изазовима, дефинисани су следећи стратешки фокуси:

- модернизација пољопривреде и прерађивачке индустрије усмјерена на иновације и производе више вриједности,
- креирање атрактивних радних мјеста,
- унапређење инфраструктуре за пружање јавних и комуналних услуга,
- побољшање садржаја у областима спорта и културе,
- повећање степена заштите животне средине, уз унапређење управљања енергијом.

Стратешки циљеви су засновани на стратешким правцима и дефинисани у складу са визијом развоја. На темељу стратешких фокуса дефинисани су главни правци развоја и управљања истим у виду три стратешка циља која редом одговарају претходно постављеним стратешким фокусима:

- Стратешки циљ 1: Модернизована индустрија и пољопривреда које креирају производе више вриједности и нуде квалитетна радна мјеста
- Стратешки циљ 2: Висок квалитет садржаја и услуга у локалној заједници
- Стратешки циљ 3: Заштићена животна средина уз одрживо кориштење локалних ресурса.

Преглед приоритета, мјера и кључних стратешких пројеката из Стратегије развоја, планираних за период 2026.-2028. година

Приоритети су кључна поља и смјерови дјеловања за остварење стратешких циљева, а мјере представљају детаљнију разраду приоритета.

Приоритети за Стратешки циљ 1.

	Приоритети
Стратешки циљ 1: Модернизована индустрија и пољопривреда које креирају производе више вриједности и нуде квалитетна радна мјеста	1.1. Повећана додана вриједност у индустрији
	1.2. Креирана атрактивна радна мјеста
	1.3. Повећана тржишна оријентација пољопривреде
	1.4. Унапређена туристичка понуда

Опис мјера за Приоритет 1.1.

Мјера 1.1.2. Унапређени услови за инвестиције са фокусом на снабдијевање ел. енергијом

Подстицање локалних привредних субјеката на инвестиције, као и привлачење страних инвестиција, су врло важни за даљи развој локалне

привреде, али и за остваривање позитивних резултата у погледу атрактивности Прњавора као средине за живот и рад. Због тога је потребно наставити са напорима на унапређењу пословне инфраструктуре, док би посебан фокус у наредном периоду требао да буде на рјешавању проблема континуираног снабдијевања електричном енергијом, те

подршка инвестицијама заснованим на локалним ресурсима, као што је прерада млијека и пољопривредних производа. Потребно је такође додатно унаприједити комуникацију са проивредницима и инвеститорима, како би могли ускладити своје планове са плановима на унапређењу пословне инфраструктуре и осталих услова инвестирања.

Опис мјера за Приоритет 1.2.

Мјера 1.2.1. Подршка запошљавању у индустрији (набавка опреме за индустрију, савјетодавна подршка)

Узимајући у обзир да је могућност запошљавања један од основних критеријума за одлуку о избору средине у којој грађани живе, те потребе привреде за квалитетним кадровима, ова мјера треба да подржи креирање нових радних мјеста у индустрији. Приступ треба да уважи тренутни степен развоја и потребе привредних субјеката, а подршка може да обухвата финансијску подршку у набавци опреме, те савјетодавну подршку у активностима запошљавања, која може да буде фокусирана на доносиоце одлука у привредним субјектима у вези са темама управљања људским ресурсима, али и на организовање обука за незапослене на теме у складу са идентификованим потребама привреде.

Опис мјера за Приоритет 1.3.

Мјера 1.3.1. Поршка унапређењу технологије у пољопривреди (набавка опреме за пољопривреду и модернизација објеката)

Полазећи од повољних услова за развој пољопривреде, као и од све веће важности обезбјеђивања хране за становништво и тржишних прилика у земљи и иностранству, мјера треба да финансијском и савјетодавном подршком у набавци опреме (пољопривредна механизација, опрема за фарме и др.) и модернизацији објеката допринесе бољим резултатима у пољопривреди, у погледу продуктивности, прихода и атрактивности бављења пољопривредом.

Мјера 1.3.2. Подршка примарној производњи и изградња капацитета за тржишно пословање у пољопривреди (обуке, савјетодавна подршка)

Може се рећи да повољни услови за развој пољопривреде нису у потпуности искориштени, посебно из угла производње за тржиште, па ова мјера, кроз обуке и савјетодавну подршку, дајући информације о могућим ефектима и начинима као се ефекти могу остварити, треба да подстакне пољопривредне произвођаче да у већој мјери почну да производе за тржиште. Пажњу треба посветити локалном тржишту, гдје већ постоје одређени резултати, као и локалним ресурсима, гдје се уз подстицање примарне пољопривредне производње може очекивати повећање обима производње.

Приоритети за Стратешки циљ 2.

	Приоритети
Стратешки циљ 2. Висок квалитет садржаја и	2.1. Обезбијеђено усклађивање образовних програма и потреба привреде
	2.2. Обогаћени садржаји у областима спорта и културе

Мјера 1.3.3. Унапређена тржишно оријентирана сарадња (удружења, задруге, кластери)

Полазећи од захтјевнијих тржишта и ограничених ресурса појединачних привредних субјеката у овој области, јасно је да остваривање већих резултата захтијева и знатно виши степен сарадње, у погледу размјене информација, ангажовања ресурса, до заједничких пословних иницијатива, па ова мјера треба да подржи активности удружења, задруга, кластера и других видова заједничког дјеловања пољопривредника. За чланове Удружење пчелара „Багрем”, кроз Програм коришћења новчаних средстава за унапређење пољопривредне производње обезбједиће се средства у сарадњи са Министарством пољопривреде, шумарства и водопривреде за набавку опреме за ову производњу. У оквиру ове мјере се нарочито истиче заједничка иницијатива произвођача млијека за изградњом мљекарне.

Опис мјера за Приоритет 1.4.

Мјера 1.4.1. Унапређење спортских и рекреативних садржаја

Спортски и рекреативни садржаји имају значајну улогу не само у обезбјеђивању вишег степена квалитета живота грађана, већ и као важан елемент туристичке понуде, посебно ако се узме у обзир да је у току ревитализација ергеле Вучијак која представља јединствен потенцијал, као и потенцијали локалитета као што је језеро Дренова. У складу с тим, мјера треба да подржи, финансијски и промотивно, даље унапређење спортских и рекреативних садржаја, повезујући ове садржаје са туристичком понудом Прњавора. Туристичка понуда може да буде обогачена и кроз капацитете за рекреацију на локалитетима језера Дренова, изградња нове спортске сале, уређење стаза на планини Љубић и планинарског дома са угоститељским садржајима, као и угоститељске капацитете покрај ријеке Укринна, те уређење корита ријеке Вијака (приступни пут) гдје је погодно за риболов, те извођење других приоритетних интервенција, као што је обнова каскадних преливница.

Мјера 1.4.2. Унапређење капацитета за здравствени и вјерски туризам

Прњавор има потенцијал за развој вјерског туризма, док већ изведене инвестиције у бању Кулаши, стварају основу за уврштавање и вјерског и здравственог туризма у туристичку понуду, па ова мјера треба да квалитетним односом према инвеститорима, унапређењем услова улагања, као и промотивним активностима, допринесе кориштењу ових потенцијала. У том смислу потребно је уложити додатне напоре за развој стручних капацитета у оквиру постојећих локалних институција који би се бавили питањем туризма.

услуга у локалној заједници	2.3. Унапређене комуналне услуге
	2.4. Унапређена социјална заштита
	2.5. Унапређена подршка младима

Опис мјера за Приоритет 2.1.

Мјера 2.1.2. Обуке за незапослене

Поред унапређења програма образовања, потребно је у континуитету радити и на организовању обука за незапослене, како би се пре-квалификацијом у складу са потребама тржишта повећала могућност њиховог запошљавања, али и како би се обезбиједили кадрови за даљи развој локалне привреде. Обуке представљају интервенцију која може да произведе резултате у краћем временском року, што је такође важно, имајући у виду динамику промјена у савременој привреди. Сарадња образовних институција и привредних субјеката је неопходна како у дефинисању тема, тако и у кориштењу људских и техничких ресурса за извођење обуке.

Мјера 2.1.3. Побољшани услови рада у образовању

Услови рада у образовању се могу оцијенити као задовољавајући, али је ипак потребно даље унапређење, како би се ученицима и запосленима у образовању створили што бољи услови за одвијање наставе. Потребно је, дакле, заједно са вишим нивоима власти даље радити на унапређењу инфраструктуре и опреме у образовању (поготово за инфраструктуру која би била од користи не само у наставном процесу, већ и код рекреативних активности), те на даље опремање кабинета у стручним школама. Потребно је радити и на рјешавању проблема превоза за ученике, гдје је потребна и координација активности, како би рјешење било изводљиво и одрживо.

Опис мјера за Приоритет 2.2.

Мјера 2.2.1. Подршка развоју спорта

Унапређење услова за бављење спортом, као и подршка спортским клубовима и рекреативним активностима грађана чине не само важан фактор укупног квалитета живота у локалној заједници, већ и значајан предуслов за развој туризма. Бављење спортом је посебно важно за младе, како из угла стварања здравих животних навика, тако и из угла могућег остваривања добрих такмичарских резултата, као и остваривање бољих контаката са сусједним градовима и општинама а и на вишим нивоима. Према томе, потребно је даље улагати у инфраструктуру, као и директна подршка спортским активностима клубова и рекреативаца. У сврху обезбјеђења услова за квалитетно вријеме које породице могу да проведу бавећи се рекреативним активностима потребно је уредити локалитете као што је Борик, Љубић и др. Може се размотрити и уређење атлетских и обиљежавања бицикличких стаза, гдје постоје потребни услови.

Мјера 2.2.2. Унапређења у области културе

На трагу визије развоја која говори о атра-

ктивности Прњавора као средине за живот и рад, потребно је свакако радити и на даљем унапређењу садржаја у области културе, гдје активности треба да обухвате потписивање споразума са Републичким заводом за заштиту културно-историјског и природног наслеђа, очување старих објеката у граду као што је Завичајни музеј и Докторска кућа, те заштиту и промоцију археолошких локалитета који могу да буду и значајан туристички потенцијал, а посебно је значајно да се обезбиједи адекватан простор у коме би своје активности обављали субјекти културне, информативне и туристичке дјелатности. Такође, у складу са капацитетима, потребно је пружити подршку организовању манифестација, као што су културне, сајамске, и друге.

Опис мјера за Приоритет 2.3.

Мјера 2.3.1. Унапређено водоснабдијевање и канализација

У циљу унапређења квалитета снабдијевања водом, потребно је даље унапређење мреже (реконструкција и проширење). У циљу побољшања комуналних услуга и заштите животне средине, потребно је такође унапређење канализационе мреже са фокусом на приоритетне локалитете као што је слив потока Радуловац.

Мјера 2.3.2. Побољшана саобраћајна инфраструктура

Имајући у виду значај задржавања становништва на подручју Прњавора, равномјеран развој локалне заједнице, као и потенцијале за развој пољопривреде, посебну пажњу треба посветити унапређењу саобраћајне инфраструктуре, гдје је потребно у комуникацији са локалним становништвом и привредним субјектима дефинисати приоритете (нарочито у руралним подручјима) и заједничким ангажовањем имплементирати пројекте.

Мјера 2.3.3. Унапређени технички капацитети и регулатива за потрошаче

Поред значајних унапређења у овој области која су већ остварена, потребно је даље радити на побољшању услова за живот грађана и за инвестиције, али и на стварању услова за виши степен уређености, на примјер, парцела уз саобраћајнице и унапређење регулативе о потрошњи воде, па је у том погледу потребно усаглашавати и доносити адекватна рјешења са посебним освртом на социјално угрожене категорије становништва. Континуирано је потребно анализирати број корисника у стању социјалне потребе, те у вези са тим проширивати круг субвенционисаних корисника комуналних водних услуга на подручју Града Прњавор. Посебан значај за унапређење пружања услуга и интегралног управљања јединице локалне самоуправе може пружити Геоинформационог система (GIS).

Опис мјера за Приоритет 2.4.

Мјера 2.4.1. Унапређени капацитети за подршку социјално осјетљивим категоријама

Како би се на прави начин одговорило на изазове и пружила подршка социјално осјетљивим категоријама становништва, потребна је даља изградња капацитета, са фокусом на активности унапређења простора Центра за социјални рад, те унапређење услова, кадровских и техничких, за рад са дјецом, али и са младима, на примјер, у форми предбрачног савјетовалишта. Потребно је радити и на другим видовима подршке, као што су бесплатан тренинг за дјецу који могу да обезбиједи спортски клубови и слично.

Опис мјера за Приоритет 2.5.

Мјера 2.5.1. Унапређена подршка младим брачним паровима (стамбена питања, вртићи, запошљавање)

Посебну пажњу је потребно посветити подршци за младе брачне парове, која се може пружити кроз подршку у рјешавању стамбеног питања (субвенционисана станоградња, повољнији кредити), подршком у запошљавању коју треба провести у блиској сарадњи локалне управе, Завода за запошљавање и привредних субјеката, али и кроз обезбјеђивање садржаја као што је довољан капацитет и приступачна цијена вртића, укључујући приватне предшколске установе те осигурана набавка бесплатних уџбеника за све ученике основних школа. Град Прњавор је свјестан демографских проблема са

којима се сусреће, и у складу с тим, већ годинама издваја средства из буџета за помоћ младим брачним паровима. Подршка породицама се огледа у суфинансирању вантјелесне оплодње, новчане помоћи приликом рођења дјетета, набавци бесплатних уџбеника за све ученике основне школе, међутим, да би се створили услови за проширење и живот породице и рјешавање горућих демографских проблема потребно је, поред постојећих мјера, приступити увођењу и других мјера.

Мјера 2.5.2. Унапређена подршка младима (предузетништво, запошљавање, активности НВО)

Активности које подржава Град Прњавор, а проводи Омладински центар и друге организације и институције које се баве подршком младима се могу додатно унаприједити провођењем активности у областима подршке младима у запошљавању, што може да укључује запошљавање у привредним субјектима који послују у Прњавору, али и подршку предузетницима у циљу samozapošljavanja (савјетодавна и финансијска подршка), док додатни садржаји (обуке, радионице и слично) могу да буду попуњени кроз активности НВО. Пружајући подршку младима кроз „Start-up“ предузетништво, град подстиче јачање предузетничке културе и веће ангажовање младих у области предузетништва. Кроз ангажман у Омладинском центру, али и другим невладиним организацијама, остварује се активније учешће младих у многим сферама друштвеног живота.

Приоритети за Стратешки циљ 3.

	Приоритети
Стратешки циљ 3. Заштићена животна средина уз одрживо кориштење локалних ресурса	3.1. Унапређен систем управљања чврстим отпадом
	3.3. Унапређено управљање енергијом у јавном и приватном сектору

Опис мјера за Приоритет 3.1.

Мјера 3.1.1. Унапређена комунална инфраструктура за збрињавање чврстог отпада (претоварне станице, зелена острва)

Збрињавање чврстог отпада је изазов којем треба посветити посебну пажњу у наредном периоду, са фокусом на унапређење материјалних средстава комуналног предузећа (возила за транспорт отпада и одговарајућа опрема и машине), те успостављање трансфер станице/депонije (уређење и опремање локалитета).

Опис мјера за Приоритет 3.3.

Мјера 3.3.1. Уведене мјере енергетске ефикасности, кориштења обновљивих извора енергије, енергетског менаџмента у јавном сектору

У складу са постојећом регулативом и предузетим обавезама у оквиру потписаних споразума, те користећи расположиве екстерне изворе финансирања, потребно је дефинисати приоритете (јавна равања, објекти), припремити документацију и извести интервенцију. Примјеном мјера енергетске ефи-

касности и имплементацијом енергетског менаџмента у јавном сектору испуњавају се циљеви Споразума градоначелника за климу и енергију до 2030. године. Ове мјере подразумевају утопљавање објеката, замјену кровне конструкције, замјена столарије, увођење система гријања (хлађења) на еколошка горива итд. Град Прњавор има иницијалну обавезу за смањење емисије стакленичких гасова и интегрисање прилагођавања климатским промјенама. Прилагођавање климатским промјенама подразумева предвиђање штетних ефеката климатских промјена и предузимање одговарајућих мјера како би спријечили или смањили штету коју ти ефекти могу узроковати те искористили прилике које се у том процесу могу отворити.

Мјера 3.3.3. Унапређење у снабдијевању и потрошњи енергије у становању (енергетска ефикасност, обновљиви извори енергије)

Рационално управљање енергијом је веома значајно и из угла потрошње у домаћинствима, гдје такође постоји значајан простор за побољшања у погледу унапређења енергетске ефикасности објеката и кориштења обновљивих извора енергије, гдје

је потребно пружити савјетодавну и финансијску подршку. Примјена мјера енергетске ефикасности и кориштења обновљивих извора енергије у стамбеном сектору од изузетне је важности. Ове мјере подразумијевају утопљавање објеката, замјену кровне конструкције, замјена столарије, увођење система гријања (хлађења) на еколошка горива итд. Град Прњавор посебну пажњу треба, у складу са могућностима, усмјерити на подизање свијести становништва о предностима кориштења обновљивих извора енергије и на разне акције додјеле подстицаја за реализацију пројеката енергетске ефикасности у стамбеном сектору

Кључни стратешки пројекти

Кључни стратешки пројекти су интервенције од највећег значаја за остварење стратешких циљева и дати су у наставку:

Изградња путне, водоводне и канализационе инфраструктуре у Пословно индустријској зони „Вијака“

Реализацијом овог пројекта ће се побољшати услови у индустријској зони за довођење нових, како домаћих, тако и страних инвеститора. Имајући у виду значај пословно индустријске зоне и изражен интерес инвеститора, Град Прњавор ће тражити и додатне могућности за развој инфраструктуре у зони.

Подстицање активности запошљавања и набавци опреме у привреди

Пројекат се односи на додјелу подстицаја за запошљавање, те подстицаја за привреду приликом набавке нове опреме. Додјелом неповратних подстицаја за запошљавање подстичу се особе које се баве занатском производњом да региструју предузетничке радње, чиме се умањује рад на црно и повећава број запослених, док подстицаји за предузећа подразумијевају додјелу бесповратних средстава компанијама које улажу новац у куповину нових машина, чиме се проширује производња и директно утиче на пораст броја запослених.

Подстицање набавке опреме и модернизације објеката

Реализацијом овог пројекта пољопривредни произвођачи ће модернизовати своје објекте у пољопривредној производњи и обезбиједиће потребну опрему за рад (музни уређаји, лактофризи, опрема за пилићарску производњу, расхладни и грејни уређаји, опрема за пластеничку производњу, опрема за наводњавање и сл.). Ово ће довести до ефикаснијег рада и бољих приноса.

Подстицање примарне пољопривредне производње

Имплементација овог пројекта се односи на континуирано годишње додијелљивање подстицаја пољопривредним произвођачима за производњу (млијеко, сточни фонд, воћарство, повртларство, пчеларство и др.) од стране Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде Републике Српске и Град Прњавор. Ово директно утиче на очување

обима пољопривредне производње (као и на повећање истог).

Изградња мљекаре

Пројекат је заједничка иницијатива произвођача млијека. Чланови Удружења пољопривредних произвођача-мљекара РС (уз подршку Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде Републике Српске, Град Прњавор и донатора) покренули су активности око изградње мљекаре на подручју Прњавора у индустријској зони. Пројекат је од великог значаја за пољопривредне произвођаче-мљекаре и очекује се његова реализација у планском периоду.

Ревитализација ергеле „Вучијак“

У непосредној близини укључења на аутопут Бањалука-Добој налази се ергела „Вучијак“ чијом ревитализацијом Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде Републике Српске у сарадњи са Градом Прњавор планира да оживи овај јединствен потенцијал (обнова објеката и инфраструктуре). Реализација пројекта ће ојачати спортске и рекреативне садржаје што ће допринијети побољшању туристичке понуде града Прњавор.

Реконструкција постојеће и изградња нове водоводне инфраструктуре

Реализација директно утиче на повећање животног стандарда становника чиме се обезбјеђују услови за квалитетнијим животом на подручју локалне заједнице (и на смањење миграција у иностранство). Поред тога, побољшавају се услови за пословни развој локалитета. Град Прњавор континуирано ради на рјешавању питања водоснабјевана и овај тренд се наставља и у планском периоду.

Изградња нове канализационе инфраструктуре

Реализација директно утиче на повећање животног стандарда становника чиме се обезбјеђују услови за квалитетнијим животом на подручју локалне заједнице (и на смањење миграција у иностранство). Поред тога, побољшавају се услови за пословни развој локалитета. Град Прњавор континуирано ради на рјешавању ових питања и овај тренд се наставља и у планском периоду.

Иградња приоритетне саобраћајне инфраструктуре

Реализација наведеног пројекта директно утиче на повећање животног стандарда становника чиме се обезбјеђују услови за квалитетнијим животом на подручју локалне заједнице (и на смањење миграција у иностранство). Поред тога, побољшавају се услови за пословни развој локалитета. Град Прњавор континуирано ради на рјешавању питања развоја саобраћајне инфраструктуре и овај тренд се наставља и у планском периоду.

Увођење Геоинформационог система у рад Градске управе Града Прњавор

Овај пројекат има посебан значај за уна-

пређење пружања услуга и интегралног управљања јединице локалне самоуправе. Имплементација ГИС-а ће омогућити повезаност градских служби и јавних предузећа (водовод, електродистрибуција, управљање комуналним отпадом, цивилна заштита, републичка геодетска управа, територијална ватрогасна јединица) и обезбиједиће додатну транспарентност према грађанима као крајњим корисницима услуга.

Изградња трансфер станице на нивоу јединице локалне самоуправе и набавка опреме за комуналну дјелатност управљања отпадом

Јединица локалне самоуправе надлежна је за одређивање локације односно изградњу и успостављање трансфер станице, гдје ће се вршити сакупљање, складиштење, раздвајање или претовар отпада до момента транспорта до постројења за третман или одлагање односно регионалне депоније. План је да се трансфер станица технички опреми за привремено чување отпада на локацији, чиме се смањују трошкови транспорта до регионалне депоније у Рамићима. У оквиру овог пројекта, планирана је и набавка опреме за комуналну дјелатност управљања отпадом (возила, механизација, контејнери и др.) из различитих извора финансирања.

Примјена мјера енергетске ефикасности и имплементација енергетског менаџмента у јавном сектору

Примјеном мјера енергетске ефикасности и имплементацијом енергетског менаџмента у јавном сектору испуњавају се циљеви Споразума Градоначелника за климу и енергију до 2030. године. Ове мјере подразумијевају утопљавање објеката, замјену кровне конструкције, замјена столарије, увођење система гријања (хлађења) на еколошка горива итд. Град Прњавор има иницијалну обавезу за смањење емисије стакленичких гасова и интегрисање прилагођавања климатским промјенама. Успостављање енергетског менаџмента у јавном сектору је основна мјера за уштеду енергије. Системом организованог управљања енергијом постиже се рационално коришћење енергије, смањење трошкова за енергију, подстицање одговорног понашања према енергији и спровођења мјера за ефикасно коришћење енергије. Споразумом градоначелника за климу и енергију, Град Прњавор се обавезала смањити емисије CO₂ за најмање 40% до 2030. године, ефикаснијом употребом енергије и већом употребом обновљивих извора енергије односно подстицањем примјене потенцијала обновљивих извора енергије. У протеклом периоду, Град Прњавор је, уз помоћ виших нивоа власти, реализовала неколико пројеката из ове области и потребно је наставити са тражењем средстава за имплементацију сличних пројеката.

Примјена мјера енергетске ефикасности и кориштења обновљивих извора енергије у стамбеном сектору кроз програме подстицаја

Примјена мјера енергетске ефикасности и кориштења обновљивих извора енергије у стамбеном сектору од изузетне је важности. Ове мјере подразумијевају утопљавање објеката, замјену кровне конструкције, замјена столарије, увођење систе-

ма гријања (хлађења) на еколошка горива итд. С тим у вези локална заједница посебну пажњу и активности треба усмјерити на смањење потрошње енергије и емисија CO₂ у стамбеном сектору, јер анализирајући сектор зградарства највећи удио у укупним емисијама имају управо стамбени објекти са чак 95,29%. Град Прњавор већ додјељује одређена средства заједницама етажних власника за пројекте енергетске ефикасности, међутим, у будућем периоду потребно је увести додатне програме подстицаја и друге облике грантова за примјену мјера енергетске ефикасности и кориштење обновљивих извора енергије за власнике индивидуално стамбених објеката и зграде колективног становања у сарадњи са заједницама етажних власника. Осим тога, треба планирати и активности на подизању свијести становништва о предностима кориштења обновљивих извора енергије и начинима постизања енергетске ефикасности.

64

На основу члана 238. и 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16, 66/18, 91/21- Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/24), члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службани гласник Републике Српске“, број 97/16, 36/19 и 61/21), тачке V Одлуке о утврђивању плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику („Службени гласник Републике Српске“, број 53/16, 12/22 и 39/22) и Одлуке о најнижој плати у Републици Српској („Службени гласник Републике Српске“, број 6/25) Синдикална организација градских органа управе Града Прњавор и Градоначелник Града Прњавор, са друге стране, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ГРАДА ПРЊАВОР

Члан 1.

(1) Колективним уговором за запослене у Градској управи Града Прњавор (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности службеника, најмештеника 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 јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера јединице локалне самоуправе и Законом о раду, плата запослених, коефицијенти за обрачун плате запослених, друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услови за рад синдиката, те право на штрајк, као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених у Градској управи Града Прњавор (у даљем тексту: Градска управа), с једне стране и послодавца – Града Прњавор (у даљем тексту: послодавац), кога заступа Градоначелник Града Прњавор, са друге стране.

(2) Одредбама овог Колективног уговора не

може се утврдити мањи обим права од права која су одређена законима из става 1. овог члана.

(3) Граматички изрази употријебљени у Колективном уговору за означавање мушког и женског пола подразумевају оба пола.

(4) Пријем у радног 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 става 1. овог члана и нису предмет овог Колективног уговора.

Члан 2.

(1) Запослени има право на мјесечну плату.

(2) Плата из става 1. овог члана представља бруто плату.

(3) У свим елементима који чине плату из става 1. овог члана садржани су порез на доходак и доприноси, а плата умањена за порез на доходак и доприносе је нето плата.

(4) Најнижа плата за запослене је најнижа плата утврђена у складу са Законом о раду.

(5) Начин обрачуна и исплата плате зависе од радног мјеста запосленог и платне групе.

(6) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, а средства за бруто плате обезбеђују се у буџету Града Прњавор.

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

(8) Основна плата из става 7. овог члана је производ цијене рада и коефицијента утврђеног према платној групи.

(9) Увећања основне плате на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада урачуната су у износ основне плате из става 8. овог члана и не могу се посебно исказивати.

(10) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се:

1) до навршених 25 година 0,3%,

2) након навршених 25 година свака наредна година 0,5%.

Члан 3.

Цијена рада је основ за обрачун плате, а одређују је заједнички учесници Колективног уговора, односно иста је утврђена у износу од 115,00 КМ.

Члан 4.

(1) Коефицијенти за обрачун плата запослених разврставају се у платне групе у зависности од потребног стручног знања, сложености послова, самосталности у раду и степену одговорности.

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

1) Прва платна група послови на којима се захтијева стручност не квалификованог радника..11,69.

2) Друга платна група

1. Послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године, ватрогасац-оперативац-возач, ватрогасац-оперативац.....12,41,

2. Ватрогасац-спасилац-вођа смјене....12,83.

3) Трећа платна група

Послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године:

1. седма категорија службеника

- стручни сарадник првог звања.....14,00,

- стручни сарадник другог звања.....13,44,

- стручни сарадник трећег звања.....13,12,

2. запослени у статусу намјештеника....13,12.

4) Четврта платна група

Послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања.....14,10.

5) Пета платна група

Послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова, или еквивалент:

1. шеста категорија службеника:

- виши стручни сарадник првог звања..17,60,

- виши стручни сарадник другог звања..17,50,

- виши стручни сарадник трећег звања..17,40,

- замјеник старјешине Територијалне ватрогасно-спасилачке јединице.....17,40.

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:

1. друга категорија службеника:

- шеф одсека (као самосталне организационе јединице).....24,53,

- шеф одсека (као унутрашње организационе јединице у оквиру одјељења).....20,50,

2. трећа категорија службеника:

- стручни савјетник.....23,00,

3. четврта категорија службеника:

- интерни ревизор, инспектор, комунални полицајац.....18,30,

4. пета категорија службеника:

- самостални стручни сарадник првог звања.....18,20,

- самостални стручни сарадник другог звања.....18,00,

- самостални стручни сарадник трећег звања.....17,80.

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:

1. прва категорија службеника:

- секретар скупштине, начелник одјељења /службе30,23,

2. шеф кабинета Градоначелника.....30,23,

3. руководилац јединице за интерну ревизију, савјетник Градоначелника.....25,95,

4. старјешина Територијалне спасилачко - ватрогасне јединице.....23,80.

(3) За обрачун основне плате запослених у кабинету Градоначелника који немају статус службеника или намјештеника примјењује се коефицијент седме платне групе, уколико имају стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова, или еквивалент.

(4) Уколико запослени из става 3. овог члана немају стручност седме платне групе, за обрачун основне плате примјењује се коефицијент платне групе у зависности од захтијеваног степена стручне спреме.

Члан 5.

Плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате треће, пете или шесте платне групе из члана 4. став 2. Колективног уговора.

Члан 6.

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

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

Члан 7.

(1) Основна плата запослених увећава се:

- 1) по основу рада ноћу - 35%,
- 2) за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради - 50 %,
- 3) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком - 15%.

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

Члан 8.

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

(2) Одјелење Градске управе надлежно за обрачун и исплату плата, у име послодавца, дужно је да сваком запосленом уручи писмени обрачун приликом сваке исплате.

(3) Обрачун и појединачна исплата плате нису јавне.

Члан 9.

У случају када је износ основне плате запосленог, обрачунате у складу са овим Колективним уговором, мањи од најниже плате у Републици Српској, запосленом се исплаћује најнижа плата у складу са законом и подзаконским актима.

Члан 10.

(1) Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова исплаћује:

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

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

3) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију – у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за последњи мјесец прије одласка у пензију,

4) накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену – 10% од утврђене цијене рада,

5) накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад у висини од 85% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање,

6) регрес за коришћење годишњег одмора – у складу са финансијским могућностима,

7) трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно - у висини од 0,85% просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог,

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

(2) Запослени који не оствари право на пуни годишњи одмор има право на регрес, у висини сразмјерној дужини годишњег одмора на који је остварио право.

Члан 11.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 10. тачка 2. Колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од мјеста рада преко 3 км, а највише до 50 км.

(2) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 км остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 км.

Члан 12.

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

(2) Распоред радног времена запослених врши послодавац својим посебним актом, уважавајући потребе несметаног одвијања процеса рада и специфичности обављања појединих послова.

Члан 13.

Послодавац може, у зависности од специфичности обављања појединих послова, увести односно организовати рад у смјенама о чему доноси посебан акт.

Члан 14.

(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. Распоред 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 15.

(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 16.

(1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана.

(2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу:

1) дужине радног стажа, на начин да се за сваке четири навршене године радног стажа трајање годишњег одмора увећава за по један радни дан,

2) лицу са инвалидитетом и родитељу, усвојоцу, староцу и хранитељу дјетета ометеног у психолошкој развоју старости до седам година живота, за два радна дана.

(3) Годишњи одмор увећан по основима из става 2. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана, осим запосленом из члана 80. став 3. Закона о раду.

Члан 17.

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 18.

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

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

(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 узима се у обзир жеља и потреба запосленог.

(5) Распоред коришћења годишњих одмора запослених утврђује се посебним планом који доноси послодавац.

Члан 19.

Приликом остваривања права на годишњи

одмор и других права чије остваривање зависи од непрекидног рада, сва одсуства са рада за која је запослени остварио накнаду плате неће се сматрати прекидом у раду.

Члан 20.

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

- 1) склапања брака - пет радних дана,
- 2) смрти члана уже породице - пет радних дана,
- 3) рођења дјетета - три радна дана,
- 4) теже болести члана уже породице – три радна дана,
- 5) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице - три радна дана,
- 6) смрти члана шире породице - два радна дана,
- 7) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана,
- 8) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања,
- 9) пресељења у други стан - два радна дана,
- 10) полагања стручног испита - један радни дан.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току календарске године.

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

(4) Послодавац може на захтјев запосленог у оправданим случајевима, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године, али не више од 15 дана.

(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(6) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника.

Члан 21.

(1) Послодавац може запосленом, на његов писмени захтјев, одобрити неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
- 2) њега тешко обољелог члана уже породице,
- 3) у другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

(3) За вријеме неплаћеног одсуства права и

обавезе запосленог по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

Члан 22.

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

1) смрти запосленог - у висини три последње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

2) смрти члана уже породице - у висини двије последње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

3) тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије последње просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

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

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

6) рођења дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

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

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

(3) Новчана накнада за посебне резултате рада може се исплатити истом запосленом само једном годишње за један мјесец, а одлука ће бити објављена на огласној табли Градске управе.

(4) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварени стаж код послодавца у трајању од:

1) 20 година радног стажа – у висини једне просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години,

2) 30 година радног стажа – у висини двије просјечне бруто плате запослених исплаћене у Градској управи у претходној години.

Члан 23.

Уколико из било којих разлога не исплати потраживања запосленог из овог Колективног уговора, послодавац је обавезан да потраживања води у својим пословним књигама као обавезу и исплати запосленог у наредној буџетској години по обезбјеђењу средстава.

Члан 24.

(1) У случају престанка радног односа запосленог у Градској управи у складу са одредбама Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе и Закона о раду,

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

1) радни стаж од двије до десет 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.

(2) Запосленом за вријеме отказног рока припада накнада плате у висини од 100% плате остварене у мјесецу прије почетка отказног рока и има друга права и обавезе утврђена важећим законским и подзаконским прописима.

Члан 25.

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 26.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући 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 мишљења и приједлоге синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определијели и

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

Члан 27.

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,

3) накнаду плате на основну плату председника или повјеренику синдиката код послодавца у висини од:

1. 10% ако синдикат има до 100 чланова,

2. 12,5% ако синдикат има преко 100 до 200 чланова и

3. 15% ако синдикат има преко 200 чланова.

Члан 28.

(1) Синдикалног представника, због његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са важећим законима, колективним уговорима и општим актима, није могуће без сагласности надлежног органа синдиката, распоредити на друго радно мјесто, нити упутити на рад код другог послодавца. Због синдикалног дјеловања послодавац не може синдикалном представнику, без сагласности надлежног органа синдиката којем припада, смањити плату, покренути против њега дисциплински поступак због синдикалног дјеловања или га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

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

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

Члан 29.

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

(2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленим на радним мјестима у Градској управи када је то потребно за обављање њихове функције.

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

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

(5) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два часа мјесечно у току радног времена за састанке и два часа седмично за остале синдикалне активности.

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

Члан 30.

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

Члан 31.

Послодавац, путем надлежне организационе јединице Градске управе, обезбјеђује обрачун и уплату синдикалне чланарине, обустављањем износа чланарине из плата запослених - чланова синдиката приликом сваке исплате плата, уз писмену сагласност запосленог односно синдикалну приступницу и према одлуци надлежног органа синдиката.

Члан 32.

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

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

(3) Послодавац и синдикат су дужни предузети све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка.

(4) Мјере у смислу става 3. овог члана обухватају преговарање, договарање, усаглашавање, ангажовање посредника, арбитраже и друге методе дјеловања у складу са законом.

(5) Уколико и поред предузетих мјера до штрајка дође, исти се организује и води у складу са Законом о штрајку.

Члан 33.

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

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

(3) Начин, поступак, средства и мјере за остваривање заштите на раду, послодавац уређује посебним општим актом са којим ће сваки запослени бити упознат на прикладан начин.

(4) Послове представника за заштиту и здравље на раду обављаће овлашћени представник синдиката.

(5) У Градској управи ће се образовати Одбор за заштиту и здравље на раду.

Члан 34.

Послодавац је дужан да све запослене колективно осигура од несреће на послу код одговарајуће организације за осигурање.

Члан 35.

За све што није дефинисано овим Колективним уговором примјењиваће се одредбе одговарајућих законских и подзаконских прописа.

Члан 36.

(1) У циљу 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.

Члан 37.

Уговорне стране овај Колективни уговор мо-

гу споразумно измијенити на начин и по поступку по коме је закључен.

Члан 38.

(1) Уговорне стране су сагласне да се овај колективни уговор примјењује до доношења Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе који се закључује између Министарства управе и локалне самоуправе Републике Српске и репрезентативних синдиката.

(2) Након доношења Посебног колективног уговора из става 1. овог члана, овај Колективни уговор биће усклађен са истим.

Члан 39.

Овај Колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу заступници уговорних страна.

Члан 40.

Колективни уговор региструје се код надлежног министарства за послове рада.

Члан 41.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор за запослене у Градској управи Града Прњавор („Службени гласник Града Прњавор“, бр. 35/17, 2/18, 14/18, 15/18, 15/19, 20/19, 2/20, 3/20, 20/20, 22/21, 2/22, 24/22 и 33/22).

Члан 42.

Овај Колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Града Прњавор“, а примјењиваће се почев од обрачуна плате за мјесец јануар 2025. године.

Број: 2/25

Датум: 10.2.2025. год.

Број: 01/1-022-12/25

Датум: 10.2.2025. год.

Синдикална организација
Градских органа управе
предсједник,
Родољуб Вукић, с.р.

Градоначелник
Дарко Томаш, с.р.

САДРЖАЈ

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПРЊАВОР

- 63 **Одлука** о усвајању Упутства за средњорочно планирање рада Градске управе Града Прњавор за период 2026 - 2028. године.....1
- 64 **Колективни уговор** за запослене у Градској управи Града Прњавор.....7