



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ГРАДА БАЊА ЛУКА

Год. LXVI Број 25

Бања Лука, 30.06.2026.год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК 342.

На основу чл. 22. и 41. Закона о заштити и спасавању у ванредним ситуацијама („Службени гласник Републике Српске“, бр. 121/12, 46/17 и 111/21), члана 11. Одлуке о организацији и функционисању цивилне заштите у области заштите и спасавања града Бањалука („Службени гласник Града Бањалука“, број 3/13), а на приједлог Градског штаба за ванредне ситуације Града Бања Лука у вези појаве елементарне непогоде - суше, Градоначелник града Бања Лука, доноси

О Д Л У К У о проглашењу ванредне ситуације на дијелу територије Града Бања Лука

1. Ванредна ситуација и стање елементарне непогоде - суше на дијелу територије Града Бања Лука, који обухвата следеће мјесне заједнице: Драгочај - Рамићи, Куљани, Пријаковци, Мишин Хан, Поткозарје, Пискавица и Верићи, проглашава се на неодређено вријеме, односно све док постоји потреба за постојањем исте.

2. Организационе јединице Градске управе Града Бања Лука, јавне установе, привредна друштва и друга правна лица, те грађане ангажовати на успостављању и стављању у пуну функцију свих капацитета у циљу што уреднијег и ефикаснијег система водоснабдијевања становништва водом за пиће, у циљу спречавања и отклањања последица елементарне непогоде - суше, а првенствено на:

- стављање у пуну функцију све капацитете за снабдијевање водом грађана од стране надлежних органа и институција;

- појачати све мјере контроле: исправности система за водоснабдијевање, коришћења и употребе хидрантске мреже, контроле утрошка воде, оштећења водоводне мреже и нелегалног прикључка на систем водоснабдијевања;

- увести, гдје је неопходно редукцију у снабдијевању водом појединих подручја уз благовремено обавјештавање становништва;

- ангажовати капацитете (цистерне за воду) привредних друштава и других органа на пуњењу резервоара са водом;

- остварити већу сарадњу са мјесним заједницама у вези проблема водоснабдијевања.

3. Органи, службе, привредна друштва и остали из тачке II ове одлуке стављају се под команду Градског штаба за ванредне ситуације Града Бања Лука.

4. Ова одлука ступа на снагу даном доношења и биће објављена у Службеном гласнику Града Бања Лука.

Број: 11-Г-2947/26.
Дана, 22.6.2026. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Драшко Станивковић, с.р.

343.

На основу члана 59. и члана 82. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16,36/19, 61/21,100/25 и 114/25), члана 67. и члана 83. Статута Града Бања Лука („Службени гласник Града Бања Лука“, број 14/18 и 9/19), Правилника о избору и суфинансирању манифестација од значаја за развој туризма Града Бање Луке („Службени гласник града Бања Лука“, број 22/26), градоначелник Града Бања Лука доноси

О Д Л У К У о суфинансирању манифестација од значаја за развој туризма Града Бање Луке

I

Манифестације од значаја за развој туризма Града Бање Луке суфинансирају се следећим организаторима:

Р. бр.	Организатор	Назив манифестације	Датум одржавања	Мјесто одржавања	Предложени износ (у КМ)
1.	Мото клуб Стршљен, Бањалука	"Мото фест, Бањалука 2026"	29.05.- 31.05.2026	Кастел-Љетња позорница	50.000,00
2.	Градски тамбурашки оркестар	Фестивал уличних забављача "ТротоАрт 2026"	15.06.- 21.06.2026	Центар града	30.000,00
3.	Спортско удружење за развој спорта "Спортива" Бањалука	4Фалконс, трка са препрекама	09.05.- 10.09.2026	Кастел	10.000,00
4.	Културно-умјетничко друштво "Пискавица"	Козара етно 2026	03.07.- 05.07.2026	Пискавица-Дом	45.000,00
5.	"ВЕСПА КЛУБ БАЊАЛУКА"	14. Веспа сусрет Бањалука	07.08.- 09.08.2026	Кафе "Атос" - Рафтинг клуб "Кањон"	10.000,00
6.	Спорт медиа с.п. Дарко Савић	Риверсајд Фест (RIVERSIDE)	10.07.- 11.07.2026	Кастел-плато уз Врбас	10.000,00
7.	M-SOLUTION	Јун фест	06.06.2026 и 26.07.2026.	Кастел	10.000,00
8.	СРУ "Школа спорта Каспер" Бања Лука	Касперијада 2026	16.05.2026	Парк Делта	8.000,00

Р. бр.	Организатор	Назив манифестације	Датум одржавања	Мјесто одржавања	Предложени износ (у КМ)
9.	Stars&More д.о.о.	"Бања Лука Фест"	02.07.- 04.07.2026	Кастел-велика сцена	30.000,00
10.	UG "Svježi talas" eng."Fresh wave"	FRESH WAVE FESTIVAL	06.08.- 08.08.2026	Кастел	10.000,00
11.	УГ "Центар за бољи квалитет живота"	"B-HARD Ultra Race and Brevet"	31.05.- 17.06.2026	Тениски плато, Парк Петар Кочић, Дом омладине	3.000,00
12.	Euphoria д.о.о.	Фестивал "Љетње ноћи"	30.07.- 01.08.2026	Кастел-велика сцена	20.000,00
13.	УГ "Удружење младих економиста"	Фестивал домаћих производа и услуга	26.08.2026	Острво Стара Ада	10.000,00
14.	Удружење грађана "Хоризонти"	"Summer Stage Banja Luka"	16.07.- 19.07.2026	Кастел	10.000,00
15.	Спортско удружење грађана "Дајак Клуб"	"4Крос Дајак"	01.08.- 02.08.2026	Плажа "Зелени мост"	2.000,00
16.	Support marketing centar d.o.o.	COLOR FUN RUN	23.05.2026	Тениски плато	2.000,00
17.	Одговор контакт д.о.о.	ВИКЕНД ФЕСТ	24.07.- 25.07.2026.	Кастел-велика сцена	40.000,00
УКУПНО					300.000,00

II

Са организаторима манифестација из тачке I ове одлуке закључиће се уговор којим се уређују међусобна права, обавезе и начин исплате одобрених средстава, а све у складу са Правилника о избору и суфинансирању манифестација од значаја за развој туризма Града Бање Луке („Службени гласник града Бања Лука“, број 22/26).

III

Ова одлука ступа на снагу даном доношења, а биће објављена у Службеном гласнику Града Бања Лука.

Број: 11-Г-2913/26.
Дана, 22.6.2026. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Драшко Станивуковић, с.р.

344.

На основу члана 238. и 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број 97/16, 66/2018, 91/2021 – одлука УС, 119/2021, 112/2023, 39/2024 и 28/2026 – одлука УС), репрезентативна Синдикална организација Градске управе Града Бања Лука, с једне стране и Градоначелник Града Бања Лука, с друге стране, дана 24.06.2026. закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ
ГРАДА БАЊА ЛУКА**

Члан 1.

(1) Овим колективним уговором за запослене у Градској управи Града Бања Лука (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности службеника, намјештеника и других запослених који немају статус службеника (у даљем тексту: запослени) која проистичу из рада и по основу рада, као и друга питања која нису на потпун и цијеловит 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 јединица

локалне самоуправе, Законом о раду и Законом о заштити на раду, као и друга примања запослених, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услове за рад синдиката, као и питања од значаја за уређивање односа између запослених с једне стране и Градоначелника Града Бања Лука (у даљем тексту „послодавац“) с друге стране.

(2) Одредбама овог колективног уговора могу се утврдити повољнија права и услови рада од права и услова који су утврђени законом и посебним колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе, 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. колективног уговора.

(2) Пријем у радни однос, општи и посебни услови за заснивање радног односа, приправнички стаж, пробни рад, стручно оспособљавање и усавршавање запослених, повратак на посао након истека функције, распоређивање запослених, прековремени рад, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, оцјена рада и напредовање запослених и заштита права запослених регулисани су прописима из члана 1. став 1. колективног уговора и нису његов предмет.

Члан 3.

- (1) Основна плата запослених увећава се:
- 1) по основу обављања високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова до 30%,
 - 2) по основу рада на пословима који се, према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада – од 5% до 30%,
 - 3) обављања послова под отежаним условима рада до 15%,
 - 4) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком за 15%
 - 5) по основу рада ноћу за 35%,

6) за рад на дане државних, републичких и вјерских празника и других дана за које је законом, односно актом Владе Републике Српске одређено да се не ради за 50%;

7) приправности 10%.

(2) Основи увећања плате из става 1. овог члана међусобно се не искључују, изузев основа из тачке 1) и тачке 2), те основа из тачке 3) и тачке 4) који се међусобно искључују.

(3) О сваком увећању основне плате из става (1) овог члана, Градоначелник ће одлучити посебним рјешењем.

Члан 4.

(1) Послодавац запосленима исплаћује:

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

2) накнаду трошкова за кориштење 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 obroka за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно у висини од 0,85% просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан запосленог, уколико код послодавца није организована исхрана запослених,

5) регрес за кориштење годишњег одмора – најмање у висини износа најниже плате у Републици Српској,

6) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију – у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за последња три мјесеца прије престанка радног односа или у висини три просјечне 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 педесет километара – у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају.

(2) Запослени чије је мјесто становања од радног мјеста удаљено преко педесет километара остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази педесет километара.

(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.

Када запослени врши замјену другог лица у трајању дужем од три радна дана, узастопно, у смислу члана 28. Правилника о унутрашњој организацији послова и систематизацији радних мјеста Градске управе Града Бања Лука, обрачун плате за период у којем врши замјену ће се извршити према коефицијенту за обрачун плате лица које замјењује.

Члан 7.

(1) Запослени који по писменом налогу руководиоца а по одобрењу Градоначелника, раде дуже од пуног радног времена, за сваки час рада имају право на два часа компензујућег радног времена.

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

Члан 8.

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

Члан 9.

(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 обезбједи одмор из става (2) овог члана у току наредне радне седмице.

Члан 10.

(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 става (1) и (3) овог члана увећава се:

- 1) по основу радног стажа за по један радни дан за сваке четири навршене године радног стажа,
- 2) запосленом са најмање 40% инвалидности или најмање 70% тјелесног оштећења – за три радна дана,
- 3) родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета млађег од 7 година – за три радна дана,
- 4) родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета којем је потребна појачана родитељска њега и старање и родитељу дјетета са сметњама у развоју – за три радна дана,
- 5) добровољном даваоцу органа, ткива или ћелија – за три радна дана.

(5) Годишњи одмор увећан по основама из става 4. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана изузев за запослене који раде на радним мјестима са повећаним ризиком из става 3. овог члана.

Члан 11.

(1) Годишњи одмор се по правилу користи у цјелости.

(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 цјелости мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Запослени који није почео кориштење годишњег одмора у календарској години у којој је стечен због привремене спријечености за рад у складу са прописима из области здравственог осигурања, кориштења породичног одсуства, одсуства са рада ради њега члана уже породице, има право да тај годишњи одмор искористи до 30. јуна наредне календарске године.

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

Члан 12.

(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) теже болести члана шире породице – два радна дана,
- 5) смрти члана уже породице – пет радних дана,
- 6) смрти члана шире породице – два радна дана,
- 7) отклањања штете у домаћинству запосленог изазване елементарном непогодом или вишом силом – пет радних дана,
- 8) вјенчања дјетета – два радна дана,
- 9) задовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана,
- 10) добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања,
- 11) селидбе – два радна дана,
- 12) 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 15 радних дана у току календарске године, осим у случају смрти члана породице и добровољног давања крви.

(4) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство и у другим оправданим случајевима.

(5) Уз захтјев за кориштење плаћеног одсуства извршиће се увид у 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, дјед и бака по мајци и по оцу, те браћа и сестре који живе у заједничком домаћинству, а чланом шире породице сматрају се дјед, бака, 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 13.

(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 14.

(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 кориштења породичног одсуства утврђује се у висини просјечне плате запосленог, остварене у последњих 18 мјесеци прије одласка на породично одсуство, у складу са прописима којима је уређена област радног права. Послодавац, за вријеме кориштења породичног одсуства, исплаћује разлику до пуне плате коју би породица остварила да је на раду.

(3) Основ за накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад је:

- 1) до 30 дана, бруто плата запосленог, коју би остварио, да је тај мјесец био на раду;
- 2) преко 30 дана, просјечна бруто плата запосленог, коју би остварио, у задњих 6 мјесеци, који претходе мјесецу за који се врши обрачун.

(4) 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 болести и њега дјетета обољелог од малигне болести,

- 3) добровољног давања органа, ткива или ћелија.

(5) 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 усљед оштећења можданих структура или другог тежег погоршања здравственог стања, као и дјеци обољелих од ријетких болести,

- 3) привремене спријечености за рад због лијечења болести и њихових компликација за које се у складу с прописима из области здравственог осигурања обезбјеђује здравствена заштита из обавезног здравственог осигурања без плаћања партиципације, а који нису обухваћени ставом (4) овог члана.

(6) У случају болести, повреда, медицинског испитивања и њега оболелог члана уже породице, изузев у случају из става (4) тачке 2). овог члана, запосленим, до 30 дана привремене спријечености за рад, се утврђује накнада плате у износу од 85% плате коју би остварио да је био на раду, а преко 30 дана привремене спријечености за рад у износу од 90% плате коју би остварио да је био на раду.

(7) Накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад по основима из ставова (4), (5) и (6) овог члана, сноси послодавац у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање.

Члан 15.

Запосленим ће се исплатити јубиларна награда за остварени стаж у Градској управи у трајању од:

1) 10 година радног стажа – у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у Градској управи Града, остварене у години у којој навршава године стажа;

2) 20 година радног стажа – у висини двије просјечне плате запослених исплаћене у Градској управи, остварене у години у којој навршава године стажа;

3) 30 година радног стажа – у висини три просјечне плате запослених исплаћене у Градској управи, остварене у години у којој навршава године стажа.

Члан 16.

(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 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 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 управи у претходној години,

5) Набавке ортопедских помагала запосленим до једне просјечне нето плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,

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

7) Рођења дјетета – у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години,

8) Новчану накнаду за посебне резултате рада-у висини до једне просјечне нето плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјеливања награде. Ова новчана накнада може се исплатити истом запосленим само једном годишње за један мјесец. Одлука се о исплати новчане накнаде се доноси на образложен приједлог руководиоца организационе јединице и бити ће објављена на огласној табли Градске управе.

(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. тачке 2. и 7., право на помоћ остварују сви чланови породице запослени код послодавца.

Члан 17.

Уколико из било којег разлога не исплати потраживања запосленим 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 18.

У случају престанка радног односа запосленог у органима Градске управе Града Бања Лука 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 19.

(1) У случају престанка радног односа због укидања или реорганизације органа јединице локалне самоуправе или 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 30 година- 50% просјечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

(3) Висина отпремнине из става 1. овог члана не може се утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних нето плата исплаћених запосленим 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 20.

(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 равноправног статуса.

Члан 21.

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,

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 22.

Послодавац обезбјеђује синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

- 1) Кориштење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге
- 2) Новчану накнаду на основну плату предсједнику 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 23.

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

Члан 24.

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

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

Члан 25.

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

(2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленим на свим 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 обавијештење синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна запосленим.

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

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

(7) Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 26.

Послодавац је дужан да обезбиједи 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 27.

(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 обезбиједи 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 провођење.

(4) Годишњи програм из става (3) овог члана се доноси и проводи уз учешће представника репрезентативног синдиката.

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

Члан 28.

(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 29.

(1) Послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду:

1) омогући увид у све акте који се односе на безбједност и здравље на раду,

2) омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбједности и здравља на раду,

3) обезбједи потребне административно-техничке услове и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова,

4) упозна га са: налазима и приједлозима или предузетим мјерама инспекције рада, извјештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом о предузетим мјерама за безбједност и здравље на раду, о планираним и предузетим мјерама за спријечавање непосредне опасности по живот и

здравље, извјештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.

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

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

(4) Послодавац је дужан да представника запослених информише најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.

(5) На писмени захтјев за остваривање права из става 1. овог члана, послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду достави писмени одговор у року од 15 дана од дана пријема захтјева.

Члан 30.

Овај колективни уговор се сматра закљученим када га у истовјетном тексту потпишу његови учесници у преговарању.

Члан 31.

Овај колективни уговор могу споразумно измјенити уговорне стране на начин и у поступку којим је закључен.

Члан 32.

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

Члан 33.

Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за запослене у Градској управи Града Бања Лука („Службени гласник Града Бања Лука“, број 20А/16, 27А/16, 30/16, 38/16, 3А/17, 10/17, 12/17, 33/17, 38/17, 44/17, 16/18, 22/18, 30/18, 45/18, 1/19, 12/21, 31/21, 2/22, 5/22, 22/22, 28/22, 5/23, 20/23, 36/23, 5/24, 9/24, 16/24, 26/24, 28/24, 29/24, 30/24, 3/25, 11/25, 22/25, 23/25, 26/25 и 35/25).

Члан 34.

(1) Послодавац је дужан да у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора ускладити све акте са одредбама овог уговора.

(2) Све што није у сагласности или није предвиђено важећим рјешењима и уговорима о раду запослених у Градској управи Града Бања Лука, а регулисано је овим уговором, директно ће се до доношења нових рјешења и уговора о раду, примјењивати одредбе овог уговора.

Члан 35.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику Града Бања Лука.

Број: 725/26.

Дана, 24.06.2026. год.

Број: 11-Г-2965/26.

Дана, 24.06.2026. год.

Предсједник
Синдикалне организације
Градске управе
Града Бања Лука
Радислав Гојковић, с.р.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Драшко Станивуковић, с.р.

345.

На основу члана 18. Закона о систему јавних служби („Службени гласник Републике Српске“, бр. 68/07, 109/12 и 44/16), члана 16. став 3. Одлуке о организовању и усклађивању пословања Јавне установе „Центар за социјални рад“ у Бањој Луци („Службени гласник Града Бања Лука“, бр. 16/17, 5/20, 19/20 и 26/21), чл. 67. и 83. Статута Града Бања Лука („Службени гласник Града Бања Лука“, бр.14/18 и 9/19), Градоначелник Града Бања Лука, доноси

Р Ј Е Ш Е Њ Е

о разрјешењу вршиоца дужности директора ЈУ „Центар за социјални рад“ Бања Лука

1. **ДУШКО ЦВИЈИЋ**, дипл. правник, разрјешава се дужности вршиоца дужности директора Јавне установе „Центар за социјални рад“ Бања Лука, са 10.06.2026. године.

2. Ово рјешење је коначно и ступа на снагу даном доношења, а биће објављено у Службеном гласнику Града Бања Лука.

О б р а з л о ж е њ е

У складу са чланом 16. став 3. Одлуке о организовању и усклађивању пословања Јавне установе „Центар за социјални рад“ у Бањој Луци („Службени гласник Града Бања Лука“, бр. 16/17, 5/20, 19/20 и 26/21), у којем је дефинисано да вршиоца дужности директора именује градоначелник за период док траје поступак за именовање директора, Душко Цвијић је рјешењем број 11-Г-2379/26 од 01.06.2026. године именован за вршиоца дужности директора ЈУ „Центар за социјални рад“ Бања Лука.

С обзиром да је Скупштина Града на 9. сједници одржаној 10.06.2026. године именovala Ирену Јолцић за директора Јавне установе „Центар за социјални рад“ Бања Лука рјешењем број 22-013-251/26, одлучено је као у диспозитиву овог рјешења.

Упутство о правном средству

Ово рјешење је коначно и против истог није дозвољена жалба, али се може покренути управни спор подношењем тужбе Окружном суду у Бањалуци, у року од 30 дана од дана достављања овог рјешења.

Број: 11-Г-2599/26.

Дана, 10.6.2026. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Драшко Станивуковић, с.р.

346.

На основу члана 83. Статута Града Бања Лука („Службени гласник Града Бања Лука“, бр. 14/18 и 9/19), и члана 9. Правилника о додјели средстава за подршку пронаталитетној политици Града Бања Лука („Службени гласник Града Бања Лука“, бр. 37/22, 25/24, 18/25, 25/25, 6/26 и 20/26), Градоначелник града Бања Лука, д о н о с и:

Р Ј Е Ш Е Њ Е

о именовању Комисије за додјелу једнократне новчане помоћи за подршку пронаталитетној политици Града Бања Лука

1. У Комисију за додјелу једнократне помоћи за подршку пронаталитетној политици Града Бања Лука (у даљем тексту: Комисија), именује се:

- 1) Милада Шукало – предсједник,
- 2) Данијела Кајкут – члан,
- 3) Марија Бабић – члан.

2. Задатак Комисије је да у складу са Правилником о додјели средстава за подршку пронаталитетној политици Града Бања Лука, у року од седам дана од дана затварања

конкурса утврди број пристиглих пријава на конкурс и у року од 20 дана размотри пријаве, изврши бодовање на основу утврђених критерија, те утврди ранг листу.

3. Ступањем на снагу овог рјешења престаје да важи Рјешење о именовању Комисије за додјелу једнократне новчане помоћи за подршку пронаталитетној политици Града Бања Лука – појединци, број: 12-Г-1579/21 од 22.06.2021. године.

4. Ово рјешење ступа на снагу даном доношења, а биће објављено у Службеном гласнику Града Бања Лука.

Број: 11-Г-2715/26.
Дана, 15.6.2026. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Драшко Станивуковић, с.р.

347.

На основу члана 47. Закона о уређењу простора и грађењу („Службени гласник Републике Српске“, бр. 40/13, 106/15, 3/16 и 84/19), члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, бр. 97/16, 36/19, 61/21, 100/25 и 114/25), члана 67. Статута Града Бањалука („Службени гласник Града Бањалука“, бр. 14/18 и 9/19) и тачке VIII Одлуке о измјени дијела Регулационог плана за простор дефинисан улицама: Јована Дучића, Паве Радана, 1. Крајишког корпуса и Вука Карацића („Службени гласник Града Бањалука“, број 19/25), на приједлог Одјељења за просторно уређење Градске управе Града Бањалука, Градоначелник Града Бања Лука, доноси

З А К Л Ж У Ч А К

о утврђивању Нацрта измјене дијела Регулационог плана за простор дефинисан улицама: Јована Дучића, Паве Радана, 1. Крајишког корпуса и Вука Карацића

1. Утврђује се Нацрт измјене дијела Регулационог плана за простор дефинисан улицама: Јована Дучића, Паве

Радана, 1. Крајишког корпуса и Вука Карацића (у даљем тексту: Нацрт).

2. Нацрт се излаже на јавни увид у просторијама предузећа „План“ д.о.о. Бањалука, Ул. Слободана Кустурића број 4, Бањалука, просторијама Градске управе Града Бањалука, просторијама мјесних заједница „Центар 2“ и „Нова Варош“, сваког дана, осим суботе, недјеље и државног празника у времену од 08.00 до 16.00 часова, а трајаће 30 дана од дана истека рока за објављивање.

3 За вријеме јавног увида свако физичко и правно лице може дати мишљење, примједбе и приједлоге на Нацрт, уписом у свеску која ће се налазити у просторији у којој је Нацрт изложен, или у форми дописа Градској управи Града Бањалука - Одјељењу за просторно уређење.

4. О мјесту, датуму почетка и трајању јавног увида, као и мјесту и датуму јавног излагања нацрта Плана јавност ће бити обавијештена путем „Гласа Српске“ и „Независних новина“ осам дана прије почетка јавног увида и 15 дана од почетка излагања нацрта на јавни увид.

5. Одјељење за просторно уређење обавијестиће огласом власнике некретнина на подручју обухваћеном Планом о јавном увиду.

6. Овај закључак ступа на снагу са даном доношења, а биће објављен у Службеном гласнику Града Бања Лука.

Број: 11-Г-2640/26.
Дана, 12.6.2026. год.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Драшко Станивуковић, с.р.

С А Д Р Ж А Ј

ГРАДОНАЧЕЛНИК:

342. Одлука о проглашењу ванредне ситуације на дијелу територије Града Бања Лука.....	1
343. Одлука о суфинансирању манифестација од значаја за развој туризма Града Бања Лука.....	1
344. Колективни уговор за запослене у Градској управи Града Бања Лука.....	2
345. Рјешење о разрјешењу вршиоца дужности директора ЈУ „Центар за социјални рад“ Бања лука.....	7
346. Рјешење о именовању Комисије за додјелу једнократне новчане помоћи за подршку пронаталитетној политици Града Бања Лука.....	7
347. Закључак о утврђивању нацрта измјене дијела Регулационог плана за простор дефинисан улицама: Јована Дучића, Паве Радана, 1. Крајишког корпуса и Вука Карацића.....	8