

**ЈУ ЦЕНТАР ЗА ПРЕДШКОЛСКО
ВАСПИТАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ
БАЊА ЛУКА**

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЦЕНТАР ЗА ПРЕДШКОЛСКО ВАСПИТАЊЕ И
ОБРАЗОВАЊЕ БАЊА ЛУКА**

јануар 2026. године

На основу чланова 238. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ бр. 1/16, 66/18, 92/21 – Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/2024), члана 77. став 2. Закона о предшколском васпитању и образовању Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 100/25), Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 79/25) и Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику („Службени гласник Републике Српске“, бр. 53/16, 12/22 и 39/22), а због хитности ситуације и могућности умањења права радника кроз лична примања, Синдикална организација ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука и ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука као послодавац у складу са чланом 77. став 2) Закона о предшколском васпитању и образовању РС који одређује да су синдикат и послодавац за потписници колективног уговора, закључују дана 05.01.2026. године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЦЕНТАР ЗА ПРЕДШКОЛСКО ВАСПИТАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ БАЊА ЛУКА

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Колективним уговором за запослене у ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности радника и Центра који проистичу из рада и по основу рада, међусобне односе радника и Центра, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, Законом о предшколском васпитању и образовању, Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику, поступак колективног преговарања, међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и Центра.

(2) Одредбама овог Колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена Законом о раду, Законом о предшколском васпитању и образовању, Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе РС и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

(3) Послодавцем, у смислу овог Колективног уговора, сматра се ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука (у даљем тексту: Центар) који раднику на основу уговора о раду, даје запослење.

(4) Синдикатом у смислу овог Колективног уговора сматра се Синдикална организација ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука (у даљем тексту: Синдикат).

(5) Оснивач установе је Скупштина Града Бања Лука (у даљем тексту: Оснивач).

Члан 2.

Овај Колективни уговор односи се на све запослене у ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука.

II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 3.

Услови за закључивање Уговора о раду, пробни рад, рад радника у другом мјесту, рад радника у посебним случајевима, допунско оспособљавање, стручно образовање, обављање послова ван просторија Центра, рад приправника уређени су Законом о раду, Законом о предшколском васпитању и образовању, Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

III - РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 4.

- (1) Редовно радно вријеме распоређује се у петодневној радној седмици.
- (2) Распоред радног времена, дневни и седмични одмор прецизирају се Правилником о радном времену васпитача, стручних сарадника и медицинских техничара у предшколској установи и Уговором о раду.

IV - ОДМОР И ОДСУСТВО

1. Годишњи одмор

Члан 5.

- (1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду увећава се по један дан за сваке четири навршене године радног стажа.
- (2) Годишњи одмор увећава се:
 - 1) самохраном родитељу, стараоцу и усвојиоцу са малољетном дјецом до седам година за два дана,
 - 2) родитељу, стараоцу и усвојиоцу хендикепираног дјетета за три дана,
 - 3) инвалиду рада и ратном војном инвалиду за два дана.
- (3) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради и вријеме привремене неспособности за рад.
- (4) Годишњи одмор за запослене у Центру увећава се:
 - 1) васпитно-образовном раднику три дана,
 - 2) стручном сараднику један дан,
 - 3) васпитно-образовном раднику који примјењује програме предшколског васпитања и образовања ради подршке дјечи са сметњама у психофизичком развоју три дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 6.

- (1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет дана у календарској години у сљедећим случајевима:
 - 1) приликом склапања брака – пет радних дана,
 - 2) у случају смрти члана уже породице – пет радних дана,
 - 3) у случају смрти члана шире породице – два радна дана,
 - 4) у случају теже болести члана уже породице – три радна дана,

- 5) у случају теже болести члана шире породице – два радна дана,
- 6) приликом рођења дјетета – три радна дана,
- 7) приликом вјенчања дјетета – два радна дана,
- 8) добровољног давања крви – два радна дана за свако давање крви,
- 9) пресељења у други стан – два радна дана,
- 10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана,
- 11) у случају образовања и усавршавања на захтјев Центра и на властити захтјев у складу са образовним програмом,
- 12) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима током трајања курса и семинара
- 13) за полагање стручног испита – један радни дан.

- 14) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана,

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана уже породице.

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

(4) Изузетно од става 2. овог члана, у оправданим случајевима Центар може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године, у оправданим случајевима, а не дуже од 15 радних дана.

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

(6) Чланом уже породице, у смислу овог члана, 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, маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, ако живе у заједничком домаћинству.

3. Неплаћено одсуство

Члан 7.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:

- 1) обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
- 2) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу Центра,
- 3) посјете члану породице који живи у иностранству,
- 4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу Центра,
- 5) њега тешко обољелог члана породице и
- 6) у другим оправданим случајевима о чему одлучује директор.

(2) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

V - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Заштита на раду

Члан 8.

(1) Центар је дужан обезбједити услове рада и све потребне мјере личне и колективне заштите на раду којима се штити физичко и психичко здравље и лична и колективна безбједност радника у складу са Законом о раду, Законом о заштити на раду и другим прописима из области заштите на раду.

(2) Трошкове мјера заштите на раду сноси Центар.

(3) Центар је обавезан да све раднике осигура код осигуравајућег друштва – колективно осигурање од посљедица повреде на раду или у вези са радом.

(4) Начин и поступак остваривања адекватних услова рада и заштите на раду уређују се Законом о заштити на раду, Правилницима које доноси надлежна министарства и Правилником о заштити на раду Центра.

Члан 9.

Посебна заштита малољетника, жена и материнства, болесних и лица са инвалидитетом уређена је Законом о раду.

VI – ПЛАТЕ И НАКНАДЕ ПЛАТЕ

1. Основна плата

Члан 10.

(1) Основна плата обрачунава се мјесечно за пуно радно вријеме, према радном мјесту и одговарајућој платној групи и платној подгрупи, односно коефицијенту.

(2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада као израза вриједности за најједноставнији рад и коефицијента утврђеног према платној групи и платној подгрупи.

(3) Радник остварује право на бруто плату у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске, Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику, овим колективним уговором и уговором о раду.

(4) Центар не може раднику исплатити мању плату од оне која је утврђена у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске, Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику, овим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 11.

(1) Плата запослених састоји се од основне плате и увећања плате прописаних Законом о раду, колективним уговором и уговором о раду, пореза на доходак и доприноса.

- (2) Плата из става један овог члана представља бруто плату.
- (3) Плата из става један овог члана умањена за порез на доходак и доприносе је нето плата радника.
- (4) У свим елементима који чине плату из става један овог члана садржани су порез на доходак и доприноси.
- (5) Основна плата радника увећава се по основу стажа осигурања запосленог за 0,5% за сваку навршену годину стажа осигурања.
- (6) Раднику који ради краће од пуног радног времена, основна плата се утврђује сразмјерно радном времену које је провео на раду.

Члан 12.

- (1) Цијену рада у Центру утврђују послодавац и синдикат у установи Одлуком.
- (2) Цијена рада утврђена у ставу један овог члана не може бити мања од цијене рада коју утврђује Влада Републике Српске и Синдикат образовања, науке и културе Републике Српске.

Члан 13.

- (1) Основна плата приправника износи на 80% плате радног мјеста на које је распоређен.
- (2) Радник који нема прописану стручну спрему (неверификовани радник), а привремено обавља послове због недостатка кадра са прописаном спремом, прима плату 30% мању од верификованог радника истог степена стручне спреме.

Члан 14.

У случају када је износ основне плате радника Центра за пуно радно вријеме обрачунат у складу са Законом о предшколском васпитању и образовању Републике Српске и овим Колективним уговором испод износа најниже плате у Републици Српској, раднику се исплаћује најнижа плата.

Члан 15.

- (1) Послови у Центру, разврставају се у платне групе према сложености послова, са висином коефицијената за обрачун плате, који се утврђују на сљедећи начин:
- (2) Запослени у Центру разврставају се у платне групе са платним коефицијентима који не могу бити нижи од:**
- 1) прва платна група – послови на којима се не захтијева стручност (неквалификовани радник)..... 12,49
- 2) друга платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године (КВ радник – III степен стручне спреме)..... 13,29
- 3) трећа платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године (ССС – IV степен стручне спреме)..... 15,13

- 4) четврта платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (ВКВ радник – V степен стручне спреме).....15,63
- 5) пета платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем (ВШС – VI степен стручне спреме)..... 18,25
- 6) шеста платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем (ВСС – VII степен стручне спреме) 19,33
- 7) седма платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем (ВСС - VII степен стручне спреме за руководећа радна мјеста:
 помоћник директора за ВОР,
 руководилац одјељења за финансије-шеф рачуноводства,
 службеник за јавне набавке,
 руководилац одјељења за опште, правне и кадровске послове – секретар и
 руководилац одјељења за организацију исхране и одржавање објеката)
22,50
- 8) осма платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем –директор (ВСС - VII степен стручне спреме).....35,15

(3) Цијена рада утврђује се у износу 133,00 КМ“.

Члан 16.

Запосленима Центар исплаћује:

- 1) **Трошкове једног топлог obroка** за вријеме једног радног дана као и у случају обављања прековременог рада дуже од три часа дневно у висини од 0,85 % просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан радника.
- 2) **Регрес за коришћење годишњег одмора** најмање у висини најниже плате у Републици Српској утврђене Одлуком Владе Републике Српске, а уколико расположива материјална средства то дозвољавају, регрес може износити и више од најниже плате.
- 3) **Зимница и огрев**, у висини коју утврђују послодавац и синдикат у установи својим актом.

Члан 17.

- (1) У случају остварених посебних резултата рада, Центар може запосленог радника наградити додјељивањем једнократне новчане награде.
- (2) Награда из става 1. овог члана додјељује се у новчаном износу и може износити 50%, 70% или 100% основне плате радника остварене у претходном мјесецу, прије додјељивања награде. Ова једнократна новчана награда може се исплатити истом запосленом само једном годишње за један мјесец.
- (3) Центар награђивање врши на основу објективних критеријума утврђених општим актом Центра.

2. Увећање основне плате

Члан 18.

Основна плата радника Центра увећава се:

- 1) по основу рада ноћу 35%
- 2) по основу рада на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради 50%,
- 3) шефу техничке службе 10%
- 4) шефу централне кухиње 10%
- 5) васпитачима координаторима у објектима преко пет група 9%
- 6) васпитачима координаторима у објектима испод пет група 7%
- 7) координатор педагошко психолошке службе 10%
- 8) координатор за васпитно образовни рад 10%.

Члан 19.

- (1) Васпитачима који у групи имају дјецу са посебним потребама, основна плата увећава се 1% за свако дијете са посебним потребама сразмјерно броју сати за васпитаче проведених са том дјецом у току седмице.
- (2) Васпитно-образовним и медицинским радницима који раде у групи са дјецом са сметњама у развоју у вртићу „Марија Мажар“ основна плата увећава се 20 %.
- (3) Спремачи/сервири који раде у групи са дјецом са сметњама у развоју у вртићу „Марија Мажар“ основна плата увећава се 5 %.
- (4) Ако је у васпитној групи укључено дијете са сметњама у развоју и у складу са чланом 55. Закона о предшколском васпитању и образовању ангажован сарадник за васпитача, због специфичних потреба дјетета са сметњама у развоју у раном развојном периоду, период његовог ангажовања зависи од периода боравка дјетета са сметњама у развоју у групи.
- (5) Финансирање рада сарадника за васпитача из став 4. овог члана обезбјеђује оснивач Центра.
- (6) У групама гдје је број дјече увећан за 20% одлуком Оснивача рад васпитача је рад под посебним оптерећењем и основна плата може се увећати до 20%.

Члан 20.

Васпитачу и стручном сараднику који стекне стручно звање ментора, савјетника и вишег савјетника на основу оцјењивања и напредовања, основна плата увећава се:

- 1) за стручно звање ментора5%
- 2) за стручно звање савјетника.....7,5%
- 3) за стручно звање вишег савјетника10%.

3. Накнада плате

Члан 21.

- (1) Центар је дужан раднику исплатити накнаду плате у висини од 100%, осим у законом утврђеним случајевима и у случајевима утврђеним у члану 7. овог Колективног уговора.

(2) Радник има право на накнаду плате за првих 30 дана привремене спријечености за рад у висини 85% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад, у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање.

(1) Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад преко 30 дана боловања па све до повратка на посао у висини 90% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад, у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање.

(4) У случају 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 у висини од 90 % од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад, у складу са прописима којима се регулише здравствено осигурање.

4. Остала примања радника

Члан 22.

Центар запосленима исплаћује:

- 1) **дневницу за службено путовање** у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству у износу коју одреди Влада посебним актом,
- 2) **накнаду трошкова превоза** код доласка на посао и повратка с посла уколико превоз није организован од стране послодавца, раднику коме је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко три километра у једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу, у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају.
- 3) **отпремнину приликом одласка радника у пензију** - у висини три просјечне нето плате радника остварене у последња три мјесеца прије остваривања права на пензију,
- 4) **трошкове за прво полагање приправничког и других испита који су у сврху стручног оспособљавања радника** у висини уплате трошкова полагања испита,
- 5) **накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила** приликом обављања службеног посла по налогу Центра – у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 23.

(1) Запослени у Центру имају право на накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла, а којима је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко три километра у једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу, у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају.

(2) Запослени у Центру има право на накнаду трошкова превоза у јавном градском саобраћају код превозника који обављају превоз путника у градском, приградском или међуградском линијском саобраћају.

(3) Накнада трошкова превоза из става 2. овог члана остварује се тако да запослени сваки мјесец приликом обрачуна трошкова превоза прилаже мјесечну карту издату на своје име, а накнада му се исплаћује на текући рачун.

(4) Запослени у Центру који своје право на накнаду трошкова превоза не остварује путем мјесечне карте, а ком је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко три километра у

једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу, има право на накнаду трошкова превоза у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају.

(5) Мјесто становања је адреса наведена у потврди о пребивалишту коју издаје надлежни орган.

(6) Запослени чије је мјесто становања удаљено од радног мјеста више од три километра у једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу, дужан је доставити овјерену изјаву о удаљености мјеста становања од радног мјеста и начину исплате накнаде за превоз директору или лицу које он за то овласти, која садржи сљедеће податке:

- 1) име, презиме и датум рођења запосленог,
- 2) правни основ за давање изјаве,
- 3) адресу становања,
- 4) да ли запослени користи услуге превозника у јавном саобраћају или властито превозно средство,
- 5) изјаву дату под пуном материјалном и кривичном одговорношћу да су подаци наведени у изјави тачни, на обрасцу изјаве којег је прописало Министарство просвјете и културе.

(7) Запослени је дужан пријавити сваку промјену података од којих зависи остваривање права на трошкове превоза директору или лицу које он за то овласти најкасније у року од пет дана од дана настале промјене.

(8) Директор или лице које он за то овласти контролише удаљеност мјеста становања запосленог до радног мјеста.

(9) Изузетно из става 1. овог члана, накнада трошкова превоза припада запосленим лицима са инвалидитетом чије је мјесто удаљено од мјеста рада и мање од три километра без обзира на поријекло инвалидности или проценат инвалидитета.

(10) Висина накнаде трошкова превоза умањује се за износ попушта који превозник одобрава појединим категоријама лица са инвалидитетом и другим запосленим са признатим статусом члана породице погинулог борца.

Члан 24.

(1) Центар раднику исплаћује **јубиларну награду** за десет година радног стажа у Центру, у години у којој навршава године стажа, у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у Центру за претходну годину.

(2) Центар раднику исплаћује **јубиларну награду** за двадесет година радног стажа у Центру, у години у којој навршава године стажа, у висини двије просјечне нето плате запослених исплаћене у Центру за претходну годину.

(3) Центар раднику исплаћује **јубиларну награду** за тридесет година радног стажа у Центру, у висини три просјечне плате запослених у Републици Српској за претходну годину у односу на годину када навршава те године стажа.

Члан 25.

Раднику или његовој породици исплаћује се помоћ у случају:

- 1) **смрти радника** – у висини три просјечне плате запослених у Републици Српској остварене за претходну годину.
- 2) **смрти члана породице и то:** брачног и ванбрачног супружника, дјете (брачне, ванбрачне или усвојене), пасторчади, дјете узете под старатељство и друге дјете без родитеља узете на издржавање, мајке, оца, очуха, маћехе, усвојиоца – у висини двије просјечне плате запослених у Републици Српској остварене за претходну годину.
- 3) Тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) једнократно – у висини двије просјечне плате запослених у Републици Српској остварене за претходну годину.
- 4) Дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране лџкарске комисије) једнократно – у висини једне просјечне плате запослених у Републици Српској остварене за претходну годину.
- 5) **рођења дјетета** – у висини једне просјечне плате запослених у Републици Српској остварене за претходну годину.

Члан 26.

Примања радника по основу овог Колективног уговора финансирају се из буџета Града Бања Лука.

VII - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 27.

Центар је дужан да Синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, Статутом, Програмом и Међународним конвенцијама о раду за активности као што су:

- 1) да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника,
- 2) да се мишљења и приједлози Синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих одредјели.

Члан 28.

Центар обезбјеђује Репрезентативном Синдикату следеће услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке и рачуноводствене услуге,
- 2) накнаду по основу обављања функције предсједника или повјереника синдикалне организације у висини од 15% на основну плату код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основну плату, уколико су синдикално организовани у складу са статутом Синдиката.
- 3) Накнаду од 25% на основну плату за професионално обављање функције предсједника или повјереника, ако је број запослених преко 500 о чему се закључује посебан уговор.

Члан 29.

(1) Синдикалног представника, због његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са важећим законима, колективним уговорима и општим актима, није могуће без сагласности надлежног органа Синдиката распоредити на друго радно мјесто, нити упутити на рад код другог послодавца.

(2) Због синдикалног дјеловања Центар не може, без сагласности надлежног органа Синдиката, покренути против синдикалног представника дисциплински или одштетни поступак, нити га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

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

(4) Синдикални представници у смислу овог члана су и представници Синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су у Центру.

(5) Након истека мандата и престанка професионалног ангажовања, предсједнику Синдиката образовања, науке и културе из реда запослених у Центру обезбјеђује се повратак на исто радно мјесто или одговарајуће у складу са стручном спремом у Центру.

Члан 30.

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

(2) Предствницима Синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима у Центру кад је то потребно за обављање њихове функције.

(3) У случају потребе прикупљања средстава солидарности, преставници радника које Синдикат за то овласти, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама Центра.

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

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

(6) Директор или предсједник Управног одбора обавезан је позвати предсједника синдикалне организације на сједницу Управног одбора са утврђеним дневним редом и материјалима за сједницу.

(7) Директор је дужан да представницима Синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа Синдиката.

(8) Директор је дужан обезбједити слободан приступ спољним синдикалним представницима у организацију Синдиката организовану у Центру, с тим да те активности и посјете буду раније најављене.

(9) Активности Синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања Центра и радне дисциплине у Центру.

Члан 31.

Центар је дужан обезбједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника-чланова Синдиката, приликом сваке исплате плате, а

према одлуци надлежног органа Савеза Синдиката Републике Српске, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу радника.

VIII - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 32.

(1) Центар је дужан информисати радника о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду и Колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи Центра и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

(2) Центар је дужан да радника обавјештава о свим активностима које се односе на утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавања његовог радноправног статуса.

(3) Синдикат има право да захтјева од Центра и друге информације битне за остваривање права радника.

IX - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Остваривање права на штрајк

Члан 33.

(1) Центар и Синдикат су дужни предузети све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка, а уколико и поред предузетих мјера до штрајка дође, исти се организује и води у складу са Законом о штрајку.

(2) Прије доношења коначне одлуке о ступању у штрајк, Центар и Синдикат се обавезују да арбитражом покушају да ријеше настали спор.

2. Заједничка комисија

Члан 34.

(1) За тумачење и праћење примјене овог Колективног уговора, рјешавање спорних питања која настану у спровођењу Колективног уговора, учесници споразумно формирају комисију од шест чланова од којих свака страна потписница овог Колективног уговора именује по два представника.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

X - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 35.

(1) У случају спора о закључивању, примјени, измјени или допуни, односно отказивању овог Колективног уговора примјењиваће се одредбе Закона о раду и Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

(2) Учесници у закључивању овог Колективног уговора могу споразумно да промјене одредбе овог Колективног уговора.

(3) Рјешавање насталог спора учесници у закључивању овог Колективног уговора могу повјерити арбитражи.

(4) Одлука арбитраже доноси се консензусом и обавезујућа је за стране у спору.

Члан 36.

(1) Овај Колективни уговор закључује се на период од три године, а сматра се закљученим кад га у истовјетном примјерку потпишу уговорне стране.

(2) Ступањем на снагу овог Колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор за запослене у ЈУ Центар за предшколско васпитање и образовање Бања Лука број: 01-219/23 од 20.02.2023. године.

(3) Овај Колективни уговор примјењује са од дана потписивања.

ЈУ Центар за ПВиО Бања Лука

Директор

Петар Јокановић

Број: 01- 12-1/2026
Датум: 05.01.2026. године

СО ЈУ Центар за ПВиО Бања Лука

Предсједник

Слађана Мишић

Број: 01-3/2026
Датум: 05.01.2026. године