



# СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ ШИПОВО

Број 3/25 Година XXXIV	25.03.2025. године Шипово	Гласник издаје Скупштина општине Шипово. Гласник излази по потреби.
---------------------------	------------------------------	--

На основу члана 240 став (4) Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21, 119/21, 112/23 и 39/24), Синдикална организација Општинске управе Општине Шипово и Начелник Општине Шипово, закључили су:

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ ШИПОВО

### Члан 1.

(1) Колективним уговором за запослене у Општинској управи Општине Шипово (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 цјеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера јединица 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, услове за рад синдиката, право на штрајк, те друга питања од значаја за уређивање односа између запослених, с једне стране, и Општине Шипово као послодавца, с 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.

### 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, оцјењивање службеника и напредовање у служби, заштита права запослених регулисани су законима члана 1 став (1) и нису предмет овог Колективног уговора.

### Члан 3.

(1) За обављени рад запослени у Општинској управи Општине Шипово (у даљем тексту: Општинска управа) има право на плату, као и накнаде у складу са законом, и овим Колективним уговором.

(2) Најнижа плата за запослене је најнижа плата утврђена у складу са одредбама члана 127 и 128 Законом о раду.

### Члан 4.

(1) Запослени имају право на мјесечну плату.

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

(3) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, најкасније до краја текућег мјесеца. Средства за бруто плате обезбјеђују се у буџету Општине.

### Члан 5.

(1) Плата запослених састоји се од основне плате и увећања плате прописаних Колективним уговором.

(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.

(4) Плата из става (1) овог члана умањена за порез на доходак и допринос је нето плата радника.

### Члан 6.

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

(2) Основна плата из става (1) овог члана је производ цијене рада и коефицијента утврђеног према платној групи.

(3) Увећања основне плате на пословима који се према посебним прописима сматрају пословима са посебним условима рада урачуната су у износ основне плате из става (2) овог члана и не могу се посебно исказивати.

(4) Основна плата за сваку навршену годину радног стажа увећава се на начин утврђен прописима који уређују плате запослених у републичким органима управе и износи 0,3% до навршених 25 година, односно 0,5% преко навршених 25 година.

### Члан 7.

(1) Цијена рада је основ за обрачун плата, и одређују је заједнички учесници Колективног уговора. Цијена рада се утврђује у висини од 154,00 КМ.

### Члан 8.

(1) Коефицијент за обрачун основне плате запосленог утврђује се у распонима и разврставаја 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 неквалификованог радника .....8,73;
- 2) Друга платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године .....8,74 - 9,26;
- 3) Трећа платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године .....9,27 - 10,71;
- 4) Четврта платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (ВКВ радник и ватрогасац спасаца).....10,86 - 12,35;
- 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 ..... 12,50 - 13,99;
- 6) Шеста платна група-послови на извршилачким радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четиригодине или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова, или еквивалент .....14,14 - 21,43 и
- 7) Седма платна група - послови на руководећим радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четиригодине или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова, или еквивалент .....21,58 - 31,18.
- (3) За обрачун основне плате запослених у кабинету начелника општине који немају статус службеника или намјештеника, примјењује се коефицијент седме платне групе, уколико имају стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четиригодине 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 захтијевањег степена стручне спреме.
- (5) Изузетно од става (2) тачка 7) овог члана, коефицијенти за обрачун основне плате запосленог на руководећем радном мјесту и запосленог из става (3) овог члана, у неразвијеним и изузетно неразвијеним јединицама локалне самоуправе могу се утврдити у складу са коефицијентима утврђеним за шесту платну групу.
- (6) Колективним уговором код послодавца одређују се коефицијенти за свако радно мјесто у општинској управи у оквиру платних група из става (2) овог члана, с тим да се за радна мјеста службеника у истој категорији и звању, односно пословима исте сложености за радна мјеста намјештеника, одређује исти коефицијент.

Платна група	Назив радног мјеста	Категорија и звање службеника	Коефицијент
Прва			8,73
1.	Хигијеничар	Намјештеник	
Друга			
1.	Телефониста-портир	Намјештеник	9,26
Трећа			
1.	Стручни сарадник за послове архиве и пријемне канцеларије	Седма категорија Прво звање	10,71

2.	Стручни сарадник-матичар	Седма категорија Прво звање	10,71
3.	Стручни сарадник за комуналне послове и обнову	Седма категорија Прво звање	10,71
4.	Стручни сарадник за финансијске послове бор.-инвалидске заштите	Седма категорија Прво звање	10,71
5.	Возач	Намјештеник	10,71
Пета			
1.	Виши стручни сарадник за грађевинарство	Шеста категорија Прво звање	13,99
2.	Виши стручни сарадник за послове плаћања и личних примања	Шеста категорија прво звање	13,99
3.	Виши стручни сарадник за развој пољопривреде и села	Шеста категорија Друго звање	13,49
4.	Виши стручни сарадник за послове пријемне канцеларије	Шеста категорија Треће звање	12,99
5.	Администратор информационог система	Шеста категорија Прво звање	13,99
Шеста			
1.	Шеф кабинета		20,93
2.	Шеф Одсјека за јавне набавке, имовинско правне и информ. послове	Друга категорија	20,93
3.	Шеф Одсјека за послове инспекције и комуналне полиције	Друга категорија	20,93
4.	Шеф Одсјека за управљање развојем и привреду	Друга категорија	20,93
4.а	Стручни савјетник за локални развој	Трећа категорија	19,71
4.б	Стручни савјетник за правне послове	Трећа категорија	19,71
5.	Инспектор за храну	Четврта категорија	18,49
6.	Комунални полицајац	Четврта категорија	18,49
7.	Тржишни инспектор	Четврта категорија	18,49
8.	Урбанистичко-грађевински инспектор	Четврта категорија	18,49
9.	Здравствени инспектор	Четврта категорија	18,49

10.	Ветеринарски инспектор	Четврта категорија	18,49
11.	ССС за општу управу и персоналне послове	Пета категорија Прво звање	17,27
12.	ССС за борачко-инвалидску заштиту	Пета категорија Прво звање	17,27
13.	ССС за грађанска стања и послове пријемне канцеларије	Пета категорија Прво звање	17,27
14.	ССС за политику квалитета и админист. послове скупштине	Пета категорија Прво звање	17,27
15.	ССС за буџет, контролу и ликвидацију документације	Пета категорија Прво звање	17,27
16.	ССС за праћење локалних општинских прихода и основна средства	Пета категорија Прво звање	17,27
17.	ССС за главну књигу трезора	Пета категорија Прво звање	17,27
18.	ССС за књиговодство Општинске управе	Пета категорија Прво звање	17,27
20.	ССС за праћење јавних позива, израду и имплементацију пројеката	Пета категорија Прво звање	17,27
21.	ССС за просторно уређење	Пета категорија Прво звање	17,27
23.	ССС за хидротехничку инфраструктуру	Пета категорија Прво звање	17,27
24.	ССС за цивилну заштиту	Пета категорија Прво звање	17,27
25.	ССС за имовинско правне послове	Пета категорија Прво звање	17,27
26.	ССС за јавне набавке и правне послове	Пета категорија Прво звање	17,27
27.	ССС за унос фактура и добављача у трезор	Пета категорија Друго звање	16,06
28.	ССС за спорт и физичку културу	Пета категорија Друго звање	16,06
29.	ССС за административне послове у кабинету Начелника	Пета категорија Треће звање	14,84
30.	ССС за послове саобраћаја	Пета категорија Треће звање	14,84
31.	ССС за јавне набавке	Пета категорија Прво звање	17,27
32.	ССС за опште послове у Одсеку за послове инспекције и комуналне полиције	Пета категорија друго звање	16,06
Седма			

1.	Секретар	Прва категорија	25,99
2.	Начелник Одјељења за буџет, финансије, управљање развојем и привреду	Прва категорија	25,99
3.	Начелник Одјељења за општу управу	Прва категорија	25,99
4.	Начелник Одјељења за урбанизам и стамбено-комуналне послове	Прва категорија	25,99

#### Члан 9.

Плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% основне плате треће, пете или шесте платне групе из члана 7 Колективног уговора.

#### Члан 10.

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

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

#### Члан 11.

(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%
- 4) запосленима који остварују право на пензију, у трајању од три мјесеца прије стицања тог права - 15%
- 5) по основу повећања обима посла - 15%

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

#### Члан 12.

(1) Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова исплаћује:

1) Дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и иностранству у висини коју одреди Влада РС посебним актом,

2) Накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и одласка са посла, уколико превоз није организован од стране послодавца - у висини до пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу,

3) Отпремнину приликом одласка у пензију - у висини три просјечне нето плате запосленог, обрачунате за посљедњи 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 неспособности за рад у висини од 85% основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене неспособности за рад, односно

у складу са правилником којим се уређује остваривање права на накнаду плате у случају привремене неспособности за рад.

6) Регрес за коришћење годишњег одмора у висини једне најниже плате утврђене у складу са Одлуком о најнижој плати у Републици Српској за 2025. годину („Службени гласник Републике Српске“, број 6/25) и износи 900,00 КМ.

7) Трошкове једног топлог obroка 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) Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова може исплатити једнократну накнаду на име обиљежавања вјерских празника у износу од 300,00 КМ.

### Члан 13.

(1) Запослени који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута. Распоред коришћења овог одмора одређује послодавац.

(2) Запослени који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати дневно, има параво на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

(3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става (1) овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од 15 минута.

(4) Вријеме одмора из става (1) до става (3) овог члана урачунава се у радно вријеме.

### Члан 14.

(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 15.

(1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање четири 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 на сваке четири навршене године радног стажа трајање годишњег одмора увећава за по један радни дан,

2) Лицу са инвалидитетом и родитељу, усвојиоцу, стараоцу или хранитељу дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота - за два радна дана.

(3) Запослени који није навршио шест мјесеци непрекидног радног стажа има право на годишњи одмор у трајању од једног дана за сваки мјесец рада.

(4) Годишњи одмор увећан по основама из става (2) и става (3) овог члана не може се утврдити у трајању дужем од 30 дана, изузев ако се ради о запосленом из члана 80. став 3. Закона о раду.

(5) 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.

#### Члан 16.

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

#### Члан 17.

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

(2) Годишњи одмор може се, изузетно, користити у дијеловима, с тим да се први дио користи у трајању од најмање двије радне седмице у току календарске године у којој је стечено право, а преостали дијелови најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Годишњи одмор се користи у складу са могућностима и потребама Општине, али ће се приликом распоређивања годишњег одмора узети у обзир жеља и потребе запосленог.

#### Члан 18.

(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 егзистанција 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, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, али не више од 15 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 колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна, усвојена), пасторчад, дјеца узета



под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, отац и мајка, очух и маћеха, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице супружника.

#### Члан 19.

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

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

(2) Неплаћено одсуство из става (1) овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случају 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 20.

(1) Запослени или његова породица имају право на помоћ у случају:

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

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

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

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

6) рођења дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у општинској 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 за остваривање права из става (1) тачка 2) и тачка б) 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 организационе јединице запосленог.

(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 уопштинској управи у претходној години и

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

#### Члан 21.

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 обезбеђењу средстава.

#### Члан 22.

У случају престанка радног односа запосленог у општинској управи у складу са одредбама Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединица 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 једанаест до двадесет година - 45 дана,
- 3) радни стаж од двадесетједне до тридесет година - 75 дана и
- 4) радни стаж дужи од тридесет година - 90 дана.

#### Члан 23.

(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% нето просјечне мјесечне плате запосленог исплаћенеу посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

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

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

4) за рад дужи од тридесет година - 50% нето просјечне мјесечне 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 24.

(1) Послодавац је дужан информисати запослене о правима, обавезама и одговорностима проистеклим из закона.

(2) Послодавац је дужан да запослене обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потреба за радом запослених и да омогући да се сваки запослени лично упозна са могућностима за рјешавање радно - правног статуса.

(3) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације за остваривање права запослених.

#### Члан 25.

Послодавац обезбјеђује синдикату услове за његово дјеловање, на начин да омогући:

1) Коришћење одговарајуће просторије и потребне административно - техничке услове,

2) Приступ подацима и информацијама неопходних за обављање синдикалних активности и

3) Накнаду плате на основну плату предсједнику синдиката у висини од 10%.

#### Члан 26.

Потписници овог колективног уговора су сагласни да се одредбе Закона о раду, које се односе на оснивање синдиката, услове за рад синдиката и др., у потпуности примјењују.

#### Члан 27.

(1) Запослени у општинској 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 и са правилима синдиката у штрајку које је донио надлежни орган Савеза синдиката Републике Српске.

#### Члан 28.

(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.

(2) Потписници овог колективног уговора су сагласни да се одредбе Закона о заштити на раду, које се односе на организовање послова заштите и здравља на раду, избор и дјеловање представника запослених за заштиту и здравља на раду, доношење акта о процјени ризика, непосредно примјењују.

#### Члан 29.

Послодавац може својим актом ближе одређивати поједина права, обавезе и одговорности запосленог и начин њиховог остваривања, при чему се не може одредити мањи обим права запосленог од онога који је утврђен овим колективним уговором.

#### Члан 30.

(1) Учесници овог колективног уговора су сагласни да се исти закључи на период од три године.

(2) Уговорне стране могу споразумно измјенити овај колективни уговор на начин и у поступку у којем је закључен.

(3) Сваки од учесника у потписивању овог колективног уговора може га отказати на начин прописан Законом о раду.

Члан 31.

(1) Овај колективни уговор сматра се потписаним када га у истовјетном тексту потпишу његови учесници.

Члан 32.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Општине Шипово“ а примјењује се од 01.03.2025. године.

ОПШТИНА ШИПОВО

НАЧЕЛНИК

Милан Ковач, с.р.

Број: 01-12-6/25

Датум: 13.03.2025. године

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА

ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ

ПРЕДСЈЕДНИК

Гордана Качар, с.р.

Број: 7/25

Датум: 13.03.2025. године

---

САДРЖАЈ

1. Колективни уговор за запослене у Општинској управи Општине Шипово .....1