



# Службени гласник Града Бијељина

Година LVIII

13. јун 2023.

Број 12

На основу члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број:97/16, 36/19 и 61/21 ), и члана 18. и члана 25. Закона о јавним набавкама („Службени гласник БиХ“, број: 39/14 и 59/22) и члана 18. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова („Службени гласник града Бијељина“, број: 09/23), Градоначелник д о н о с и :

## О Д Л У К У О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЈАВНЕ НАБАВКЕ РАДОВА ШИФРА: ДД-20/23

I  
ПРИСТУПА СЕ јавној набавци РАДОВА под шифром: ДД-20/23

II  
За потребе Одјељења за друштвене дјелатности, вршиће се јавна набавка следећих радова:

РАДОВИ НА ДРУШТЕВНОМ ДОМУ У АМАЈЛИЈАМА – III  
ФАЗА

III  
Предвиђени максимални износ средстава за реализацију јавне набавке је 124.500,00 КМ (без ПДВ-а) односно 145.665,00 КМ (са ПДВ-ом). Средства су обезбијеђена из буџета Града за 2023. године са буџетске ставке „Инвестиције у Домове културе-изградња Друштвеног дома у Амајлијама“ економски код: 511 100, потрошачка јединица 0005210.

IV  
Јавна набавка ће се спровести путем Отвореног поступка уз провођење Е-аукције.

V  
Рок за реализацију уговора је 150 дана од дана потписивања Уговора.

VI  
Критеријум који ће се примјењивати при избору најповољнијег понуђача је најнижа цијена технички задовољавајуће понуде.

VII  
Комисија за отварање и вредновање понуда ће се формирати доношењем посебног рјешења.

VIII  
Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”.

Број: 02-404-100/23

Бијељина,  
Датум: 07.06.2023 године

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број:97/16, 36/19 и 61/21 ), и члана 18. и члана 88. Закона о јавним набавкама („Службени гласник БиХ“, број: 39/14 и 59/22) и члана 18. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова („Службени гласник града Бијељина“, број: 09/23 ), Градоначелник д о н о с и :

## О Д Л У К У О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЈАВНЕ НАБАВКЕ РАДОВА ШИФРА:ОЗП-31/23

I  
ПОКРЕЋЕ СЕ јавна набавка РАДОВА под шифром: ОЗП-31/23

II  
За потребе Одсјека заједничких послова , вршиће се јавна набавка следећих радова:

ЗАМЈЕНА ГРЕЈНИХ ТЈЕЛА НА СИСТЕМУ ЦЕНТРАЛНОГ ГРИЈАЊА (ТОПЛОВОДА) У ГЛАВНОЈ ЗГРАДИ ГРАДСКЕ УПРАВЕ

III  
Предвиђени максимални износ средстава за реализацију уговора је 4.000,00 КМ (без ПДВ-а) односно 4.680,00 КМ (са ПДВ-ом). Средства су обезбијеђена из буџета за 2023. годину са буџетске ставке . „Средства за инвестиције, одржавање и реконструкцију објеката у власништву општине“ економски код 511200, потрошачка јединица 0005240.

IV  
Јавна набавка ће се спровести путем Конкурентског захтјева за достављање понуда уз провођење е-аукције.

V  
Рок за реализацију уговора је од дана потписивања уговора до 31.10.2023.године.

VI  
Критеријум који ће се примјењивати при избору најповољнијег понуђача је најнижа цијена технички задовољавајуће понуде.

VII  
Комисија за отварање и вредновање понуда ће се формирати

доношењем посебног рјешења.

VIII

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”.

Број: 02-404-101/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 07.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број:97/16, 36/19 и 61/21 ), и члана 18. и члана 25. Закона о јавним набавкама (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14 и 59/22) и члана 18. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник града Бијељина”, број: 09/23 ), Градоначелник д о н о с и :

**О Д Л У К У**  
**О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА**  
**ЈАВНЕ НАБАВКЕ УСЛУГА**  
**ШИФРА: СКП-09/23**

I

ПОКРЕЋЕ СЕ јавна набавка УСЛУГА под шифром: СКП-09/23.

II

За потребе Одјељења за стамбено–комуналне послове и заштиту животне средине, вршиће се јавна набавка следећих услуга:

ЧИШЋЕЊЕ ДИВЉИХ ДЕПОНИЈА

III

Предвиђени максимални износ средстава за реализацију јавне набавке је 25.641,02 КМ (без ПДВ-а) односно 29.999,99 КМ (са ПДВ-ом). Средства су обезбијеђена из буџета за 2023. годину са буџетске ставке: “Чишћење дивљих депонија” економски код 412800; потрошачка јединица 0005170.

IV

Јавна набавка ће се спровести путем Отвореног поступка уз провођење Е-аукције.

V

Рок за реализацију уговора је од дана потписивања уговора до 31.12.2023. године

VI

Критеријум који ће се примјењивати при избору најповољнијег понуђача је најнижа цијена технички задовољавајуће понуде.

VII

Комисија за отварање и вредновање понуда ће се формирати доношењем посебног рјешења.

VIII

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”.

Број: 02-404-102/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 07.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 11 Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број:97/16 и 36/19 ), члана 18. и 8. Закона о јавним набавкама (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14; 59/22) и члана 18. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник града Бијељина”, број: 13/17 и 02/18), Градоначелник д о н о с и

**О Д Л У К У**  
**О ИЗМЈЕНИ ОДЛУКЕ**  
**О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЈАВНЕ НАБАВКЕ**  
**УСЛУГА број: 02-404-91/23 од 23.05.2023.године**  
**ШИФРА: ОЗП – 16/23**

I

На основу техничке грешке до које је дошло приликом израде Одлуке о покретању поступка сада се врши измјена члана V Одлуке о покретању поступка јавне набавке број: 02-404-91/23 од 23.05.2023.године и умјесто постојећег стајаће следеће:

V

“Предвиђени рок за реализацију јавне набавке је годину дана од дана потписивања уговора, а најраније 09.09.2023. године.”

II

Остале одредбе Одлуке о приступању број: 02-404-91/23 од 23.05.2023.године остају непромијењене.

III

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”.

Број: 02-404-91/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 01.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 11 Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број:97/16 и 36/19 ), члана 18. и 8. Закона о јавним набавкама (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14; 59/22) и члана 18. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник града Бијељина”, број: 13/17 и 02/18), Градоначелник д о н о с и

**О Д Л У К У**  
**О ИЗМЈЕНИ ОДЛУКЕ**  
**О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЈАВНЕ НАБАВКЕ РОБА**  
**број: 02-404-96/23 од 23.05.2023.године**  
**ШИФРА: ИТ – 03/23**

I

На основу техничке грешке до које је дошло приликом израде Одлуке о покретању поступка сада се врши измјена члана II Одлуке о покретању поступка јавне набавке број: 02-404-96/23 од 23.05.2023.године и умјесто постојећег стајаће следеће:

II

“За потребе Одсјека за информационе технологије, вршиће се јавна набавка следећих роба:

НАБАВКА ФИЗИЧКИХ СЕРВЕРА СА ОПЕРАТИВНИМ

## СИСТЕМОМ”

## III

Остале одредбе Одлуке о приступању број: 02-404-96/23 од 23.05.2023.године остају непромијењене.

## IV

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”.

Број: 02-404-96/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 01.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина (“Службени гласник Града Бијељина”, број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник Града Бијељина”, број: 13/17,02/18), Градоначелник д о н о с и:

**О Д Л У К У  
О ПОНИШТЕЊУ ПОСТУПКА  
ЈАВНЕ НАБАВКЕ СКП-35/23**

## I

У поступку јавне набавке путем Отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 24.04.2023. године и у Сл. Гласнику БиХ бр. 30/23 од 28.04.2023. године, а која се односи на набавку радова: ПРОШИРЕЊЕ ВОДОВОДНЕ МРЕЖЕ У УЛИЦИ СВЕТОЗАРА МАРКОВИЋА У БИЈЕЉИНИ, није достављена ниједна понуда.

## II

Поступак се поништава у складу са чланом 69. став (2) тачка а) Закона о јавним набавкама БиХ, из разлога што није достављена ниједна понуда у одређеном крајњем року.

## III

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском поштиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

## IV

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”

Број:02-404-52/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 01.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина (“Службени гласник Града

Бијељина”, број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник Града Бијељина”, број: 13/17,02/18), Градоначелник д о н о с и:

**О Д Л У К У  
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА  
У ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ ОЗП-25/23**

## I

У поступку јавне набавке путем Конкурентског захтјева за доставу понуда уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 07.04.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр.26/23 од 14.04.2023. године, а која се односи на набавку услуга: ЧИШЋЕЊЕ И СЕРВИСИРАЊЕ КЛИМА УРЕЂАЈЕ У ПРОСТОРИЈАМА ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА БИЈЕЉИНА, понуд су доставили следећи понуђачи:

1. ДОО „ROYAL-COMPANY“ Бијељина
2. ДОО „Copitrade“ Бијељина
3. ДОО „SONY&COMPUTERS“ Бијељина

## II

Понуде понуђача испуњавају у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде и након проведене е-аукције, утврђена је коначна ранг листа понуђача који су учествовали на е-аукцији:

1.	ДОО „SONY&COMPUTERS“ Бијељина	5.970,00 КМ без ПДВ-а
2.	ДОО „Copitrade“ Бијељина	5.980,00 КМ без ПДВ-а
3.	ДОО „ROYAL-COMPANY“ Бијељина	6.000,00 КМ без ПДВ-а

и оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО „SONY&COMPUTERS“ Бијељина,  
са понуђеном цијеном у износу од:  
5.970,00 КМ (без ПДВ-а)

## III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-57/23 од 22.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

## IV

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 5 дана од дана пријема исте. Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском поштиљком. Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

## V

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”

Број:02-404-57/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 26.05.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина ("Службени гласник Града Бијељина", број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова ("Службени гласник Града Бијељина", број: 13/17,02/18), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У

### О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-16(3 Лота)/23-Лот 1

#### I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 12.04.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 26/23 од 14.04.2023. године, а која се односи на набавку услуга:

ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА  
БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 1: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-ЗАПАДНИ ДИО ГРАДА  
БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 2: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-ЈУГОИСТОЧНИ ДИО  
ГРАДА БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 3: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-СЈЕВЕРНИ ДИО ГРАДА  
БИЈЕЉИНА

За ЛОТ 1: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-ЗАПАДНИ ДИО ГРАДА  
БИЈЕЉИНА понуде су доставили следећи понуђачи:

1. ДОО "Бијељина пут", Бијељина
2. ДОО „CSP“ Дворови, Бијељина (носилац групе) -  
(ДОО „VT-KOMPRED“ Зворник (члан групе))

#### II

Након разматрања приспјелих понуда установљено је да све достављене понуде испуњавају у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом, те је на основу наведеног критеријума- најнижа цијена технички задовољавајуће понуде, проведене е-аукције, утврђена је коначна ранг листа понуђача који су учествовали на е-аукцији:

Редни бр.	Понуђач	Понуђена цијена
1.	ДОО „CSP“ Дворови, Бијељина	27.345,00 КМ
2.	ДОО "Бијељина пут", Бијељина	27.350,00 КМ

и оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО „CSP“ Дворови, Бијељина, са понуђеном цијеном у износу од : 27.345,00 КМ (без ПДВ-а)

#### III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-63/23 од 19.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

#### IV

Изабрани понуђач као и његов члан групе понуђача дужни су да у року од 5 (пет) дана од дана пријема ове Одлуке достави оригинал или овјерене копије докумената којима потврђује вјеродостојност достављене изјаве из члана 45. Закона о јавним набавкама БиХ. Такође Изабрани понуђач као и његов члан групе дужни су доставити оригинал или овјерену копију правног акта о удруживању у групу понуђача у року од 5 (пет) дана од дана пријема ове Одлуке.

Уколико понуђач у горе наведеном року не достави тражену документацију уговорни орган ће даље поступати у складу са ЗЈН.

#### V

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

#### VI

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном гласнику Града Бијељина"

Број:02-404-63/23-ЛОТ 1

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 26.05.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина ("Службени гласник Града Бијељина", број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова ("Службени гласник Града Бијељина", број: 13/17,02/18), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У

### О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-16(3 Лота)/23-Лот 2

#### I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 12.04.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 26/23 од 14.04.2023. године, а која се односи на набавку услуга:

ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА  
БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 1: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-ЗАПАДНИ ДИО ГРАДА  
БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 2: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-ЈУГОИСТОЧНИ ДИО  
ГРАДА БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 3: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-СЈЕВЕРНИ ДИО ГРАДА  
БИЈЕЉИНА

За ЛОТ 2: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-ЈУГОИСТОЧНИ ДИО

ГРАДА БИЈЕЉИНА понуде су доставили следећи понуђачи:

1. ДОО "Бијељина пут", Бијељина
2. ДОО „CSP“ Дворови, Бијељина (носилац групе) - (ДОО „VT-KOMPRED“ Зворник (члан групе)

## II

Након разматрања приспјелих понуда установљено је да све достављене понуде испуњавају у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом, те је на основу наведеног критеријума- најнижа цијена технички задовољавајуће понуде, проведене е-аукције, утврђена је коначна ранг листа понуђача који су учествовали на е-аукцији:

Редни бр.	Понуђач	Понуђена цијена (без ПДВ-а)
1.	ДОО "Бијељина пут", Бијељина	29.018,96 КМ
2.	ДОО „CSP“ Дворови, Бијељина	29.048,00 КМ

и оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО "Бијељина пут", Бијељина,  
са понуђеном цијеном у износу од :  
29.018,96 КМ (без ПДВ-а)

## III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-63/23 од 19.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

## IV

Изабрани понуђач дужан је да у року од 5 (пет) дана од дана пријема ове Одлуке достави оригинал или овјерене копије докумената којима потврђује вјеродостојност достављене изјаве из члана 45. Закона о јавним набавкама БиХ.

Уколико понуђач у горе наведеном року не достави тражену документацију уговорни орган ће даље поступати у складу са ЗЈН.

## V

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

## VI

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном гласнику Града Бијељина"

Број:02-404-63/23-ЛОТ 2

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 26.05.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број: 39/14 и 59/22)

члана 71. Статута Града Бијељина ("Службени гласник Града Бијељина", број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова ("Службени гласник Града Бијељина", број: 13/17,02/18), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У

### О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-16(3 Лота)/23-Лот 3

## I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 12.04.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 26/23 од 14.04.2023. године, а која се односи на набавку услуга:

ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА  
БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 1: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-ЗАПАДНИ ДИО ГРАДА  
БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 2: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-ЈУГОИСТОЧНИ ДИО  
ГРАДА БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 3: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-СЈЕВЕРНИ ДИО ГРАДА  
БИЈЕЉИНА

За ЛОТ 3: ОДРЖАВАЊЕ-ПОШЉУНЧАВАЊЕ  
НЕКАТЕГОРИСАНИХ ПУТЕВА-СЈЕВЕРНИ ДИО ГРАДА  
БИЈЕЉИНА понуде су доставили следећи понуђачи:

1. ДОО "Бијељина пут", Бијељина
2. ДОО „CSP“ Дворови, Бијељина (носилац групе) - (ДОО „VT-KOMPRED“ Зворник (члан групе))

## II

Након разматрања приспјелих понуда установљено је да све достављене понуде испуњавају у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом, те је на основу наведеног критеријума- најнижа цијена технички задовољавајуће понуде, проведене е-аукције, утврђена је коначна ранг листа понуђача који су учествовали на е-аукцији:

Редни бр.	Понуђач	Понуђена цијена (без ПДВ-а)
1.	ДОО „CSP“ Дворови, Бијељина	29.048,00 КМ
2.	ДОО "Бијељина пут", Бијељина	29.055,00 КМ

и оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО „CSP“ Дворови, Бијељина,  
са понуђеном цијеном у износу од :  
29.048,00 КМ (без ПДВ-а)

## III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-63/23 од 19.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

## IV

Изабрани понуђач као и његов члан групе понуђача дужни су да у року од 5 (пет) дана од дана пријема ове Одлуке достави оригинал или овјерене копије докумената којима

потврђује вјеродостојност достављене изјаве из члана 45. Закона о јавним набавкама БиХ. Изабрани понуђач као и његов члан групе дужни су доставити оригинал или овјерену копију правног акта о удруживању у групу понуђача у року од 5 (пет) дана од дана пријема ове Одлуке.

Уколико понуђач у горе наведеном року не достави тражену документацију уговорни орган ће даље поступати у складу са ЗЈН.

#### V

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

#### VI

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном гласнику Града Бијељина"

Број:02-404-63/23-ЛОТ 3

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 26.05.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина ("Службени гласник Града Бијељина", број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова ("Службени гласник Града Бијељина", број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

### О Д Л У К У

#### О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ОЗП-23/23

#### I

У поступку јавне набавке услуга путем Конкурентског захтјева за доставу понуда уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 20.04.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр.28/23 од 24.04.2023. године, а која се односи на набавку услуга:

УСЛУГЕ ШТАМПАЊА СЛУЖБЕНОГ ГЛАСНИКА ГРАДА БИЈЕЉИНА

понуде су доставили следећи понуђачи:

1. Графички студио „PIKSEL“ Борјан Дивљановић с.п. Бијељина
2. ДОО „OXYGEN“, Сарајево

#### II

Након разматрања приспјелих понуда установљено је да понуда понуђача Графички студио „PIKSEL“ Борјан Дивљановић с.п. Бијељина износи 6.540,00 КМ (без ПДВ-а), а планирана средства 6.000,00 КМ (без ПДВ-а), утврђено је да понуда понуђача превазилази планирана средства у износу од 540,00 КМ (без ПДВ-а). Понуда понуђача Графички студио „PIKSEL“ Борјан Дивљановић с.п. Бијељина је неприхватљива јер цијена прелази планирана, односно осигурана новчана средства уговорног органа за набавку

средстава а све у складу са Чланом 2. Закона о измјенама и допунама Закона о јавним набавкама (Службени гласник Бих 59/22) став L) под 2). Понуда понуђача се искључује се из даљег поступка оцјењивања.

Понуда понуђача ДОО „OXYGEN“, Сарајево испуњава у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом. За овај поступак било је предвиђено провођење е-аукције, која се није спровела, из разлога јер је достављена само једна прихватљива понуда, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО „OXYGEN“, Сарајево  
са понуђеном цијеном у износу од :  
5.722,50 КМ (без ПДВ-а)

#### III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-54/23 од 29.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

#### IV

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 5 дана од дана пријема исте. Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошиљком. Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

#### V

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном гласнику Града Бијељина"

Број: 02-404-54/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 01.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина ("Службени гласник Града Бијељина", број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова ("Службени гласник Града Бијељина", број: 13/17,02/18), Градоначелник д о н о с и:

### О Д Л У К У

#### О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ТВЈ-04/23

#### I

У поступку јавне набавке радова путем отвореног поступка уз провођење Е-аукције објављеном на Порталу јавних набавки дана 26.04.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 30/23 од 28.04.2023. године, а која се односи на набавку радова: ИЗГРАДЊА ВАТРОГАСНОГ ДОМА-I I I ФАЗА, понуду је доставио следећи понуђач:

1. ДОО "ПРИЗМА" Бијељина

#### II

Након разматрања приспјеле понуде установљено је да иста испуњава у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом. За овај поступак било је предвиђено провођење е-аукције, која се није спровела, јер је пристигла

само једна понуда, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО „ПРИЗМА“, Бијељина,  
са понуђеном цијеном у износу од:  
580.713,68 КМ (без ПДВ-а)

### III

Изабрани понуђач дужан је да у року од 5 (пет) дана од дана пријема ове Одлуке достави оригинал или овјерене копије докумената којима потврђује вјеродостојност достављене изјаве из члана 45. Закона о јавним набавкама БиХ.

Уколико понуђач у горе наведеном року не достави тражену документацију уговорни орган ће у складу са чланом 69. став (2) под д) Закона о јавним набавкама поништити поступак јавне набавке, из разлога што ниједна од примљених понуда није прихватљива.

### IV

Записник о прегледу и оцјени понуда број: 02-404-62/23 од 26.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

### V

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском поштиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

### VI

Ова Одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Града Бијељина”.

Број:02-404-62/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 01.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина (“Службени гласник Града Бијељина”, број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник Града Бијељина”, број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ДД-26/23

### I

У поступку јавне набавке радова путем Отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 13.04.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 26/23 од 14.04.2023. године а која се односи на набавку радова: РЕКОНСТРУКЦИЈА ОБЈЕКТА ОШ „ПЕТАР ПЕТРОВИЋ ЊЕГОШ“ ВЕЛИКА ОБАРСКА понуде су доставили следећи понуђачи:

1. ДОО „Призма“ Хасе, Бијељина
2. ДОО „МВ Јоховас Сомерс“ Главичице, Бијељина

### II

Понуде испуњавају у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде и након проведене е-аукције, утврђена је коначна ранг листа понуђача који су учествовали на е-аукцији:

1.	ДОО „Призма“ Хасе, Бијељина	12.970,00 КМ без ПДВ-а
2.	ДОО „МВ Јоховас Сомерс“ Главичице, Бијељина	13.000,00 КМ без ПДВ-а

и оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО „Призма“ Хасе, Бијељина  
са понуђеном цијеном у износу од :  
12.970,00 КМ (без ПДВ-а)

### III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-60/23 од 30.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

### VI

Изабрани понуђач дужан је да у року од 5 (пет) дана од дана пријема ове Одлуке достави оригинал или овјерене копије докумената којима потврђује вјеродостојност достављене изјаве из члана 45. Закона о јавним набавкама БиХ.

Уколико понуђач у горе наведеном року не достави тражену документацију уговорни орган ће даље поступати у складу са ЗЈН.

### V

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском поштиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

### VII

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”

Број:02-404-60/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 05.06.2023.године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина (“Службени гласник Града Бијељина”, број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник Града Бијељина”, број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-14 (5 Лотова)/23- Лот 1

## I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 05.05.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр.33/23 од 12.05.2023. године, а која се односи на набавку услуга:

КОШЕЊЕ-УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА И КОШЕЊЕ АМБРОЗИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 1-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –ИСТОЧНИ ДИО  
ЛОТ 2-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –СЈЕВЕРНИ ДИО  
ЛОТ 3-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –ЗАПАДНИ ДИО  
ЛОТ 4- СЈЕЧЕЊЕ КРУПНОГ РАСТИЊА ПОРЕД ЛОКАЛНИХ ПУТЕВА СА АСФАЛТНОМ ПОДЛОГОМ  
ЛОТ 5- КОШЕЊЕ АМБРОЗИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА

За ЛОТ 1: Кошење-уређење путних појаса на подручју Града Бијељина-ИСТОЧНИ ДИО, понуду је доставио следећи понуђач:

1. ДОО ”Радиша“, Бијељина

## II

Понуда понуђача ДОО ”Радиша“, Бијељина испуњава у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом. За овај поступак било је предвиђено провођење е-аукције, која се није спровела, из разлога јер је достављена само једна прихватљива понуда, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО ”Радиша“ Бијељина,  
са понуђеном цијеном у износу од :  
13.273,30 КМ (без ПДВ-а)

## III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-72/23 од 31.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

## IV

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

## V

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”

Број:02-404-72/23-ЛОТ 1

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 05.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

Бијељина”, број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник Града Бијељина”, број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У

**О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА**  
**у поступку јавне набавке СКП-14 (5 Лотова)/23- Лот 2**

## I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 05.05.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр.33/23 од 12.05.2023. године, а која се односи на набавку услуга: КОШЕЊЕ-УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА И КОШЕЊЕ АМБРОЗИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 1-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –ИСТОЧНИ ДИО  
ЛОТ 2-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –СЈЕВЕРНИ ДИО  
ЛОТ 3-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –ЗАПАДНИ ДИО  
ЛОТ 4- СЈЕЧЕЊЕ КРУПНОГ РАСТИЊА ПОРЕД ЛОКАЛНИХ ПУТЕВА СА АСФАЛТНОМ ПОДЛОГОМ  
ЛОТ 5- КОШЕЊЕ АМБРОЗИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА

За ЛОТ 2: Кошење-уређење путних појаса на подручју Града Бијељина-СЈЕВЕРНИ ДИО, понуду је доставио следећи понуђач:

1. ДОО ”DiS-COMPANY“, Бијељина

## II

Понуда понуђача испуњава у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом. За овај поступак било је предвиђено провођење е-аукције, која се није спровела, из разлога јер је достављена само једна прихватљива понуда, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО ”DiS-COMPANY“, Бијељина  
са понуђеном цијеном у износу од :  
22.208,80 КМ (без ПДВ-а)

## III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-72/23 од 31.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

## IV

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

## V

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”

Број:02-404-72/23-ЛОТ 2

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 05.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број: 97/16 , 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина (“Службени гласник Града



На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина ("Службени гласник Града Бијељина", број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова ("Службени гласник Града Бијељина", број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У

### О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-14 (5 Лотова)/23- Лот 3

#### I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 05.05.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр.33/23 од 12.05.2023. године, а која се односи на набавку услуга: КОШЕЊЕ-УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА И КОШЕЊЕ АМБРОЗИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА ЛОТ 1-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –ИСТОЧНИ ДИО ЛОТ 2-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –СЈЕВЕРНИ ДИО ЛОТ 3-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –ЗАПАДНИ ДИО ЛОТ 4- СЈЕЧЕЊЕ КРУПНОГ РАСТИЊА ПОРЕД ЛОКАЛНИХ ПУТЕВА СА АСФАЛТНОМ ПОДЛОГОМ ЛОТ 5- КОШЕЊЕ АМБРОЗИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА

За ЛОТ 3: Кошење-уређење путних појаса на подручју Града Бијељина-ЗАПАДНИ ДИО, понуду је доставио следећи понуђач:

1. ДОО " DiS-COMPANY", Бијељина

#### II

Понуда понуђача испуњава у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом. За овај поступак било је предвиђено провођење е-аукције, која се није спровела, из разлога јер је достављена само једна прихватљива понуда, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО " Dis-Companу" Бијељина  
са понуђеном цијеном у износу од :  
19.641,66 КМ (без ПДВ-а)

#### III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-72/23 од 31.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

#### IV

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

#### V

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном гласнику Града Бијељина"

Број:02-404-72/23-ЛОТ 3

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 05.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина ("Службени гласник Града Бијељина", број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова ("Службени гласник Града Бијељина", број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У

### О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-14 (5 Лотова)/23- Лот 4

#### I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 05.05.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр.33/23 од 12.05.2023. године, а која се односи на набавку услуга:

КОШЕЊЕ-УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА И КОШЕЊЕ АМБРОЗИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА ЛОТ 1-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –ИСТОЧНИ ДИО ЛОТ 2-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –СЈЕВЕРНИ ДИО ЛОТ 3-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –ЗАПАДНИ ДИО ЛОТ 4- СЈЕЧЕЊЕ КРУПНОГ РАСТИЊА ПОРЕД ЛОКАЛНИХ ПУТЕВА СА АСФАЛТНОМ ПОДЛОГОМ ЛОТ 5- КОШЕЊЕ АМБРОЗИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА

За ЛОТ 4: Сјечење крупног растиња поред локалних путева са асфалтном подлогом, понуду је доставио следећи понуђач:

1. ДОО " Радиша", Бијељина

#### II

Понуда понуђача испуњава у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом. За овај поступак било је предвиђено провођење е-аукције, која се није спровела, из разлога јер је достављена само једна прихватљива понуда, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО "Радиша" Бијељина  
са понуђеном цијеном у износу од :  
21.362,40 КМ (без ПДВ-а)

#### III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-72/23 од 31.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

#### IV

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

## V

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”

Број:02-404-72/23-ЛОТ 4

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 05.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина (“Службени гласник Града Бијељина”, број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник Града Бијељина”, број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У

**О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА  
у поступку јавне набавке СКП-14 (5 Лотова)/23- Лот 5**

## I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 05.05.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр.33/23 од 12.05.2023. године, а која се односи на набавку услуга:

КОШЕЊЕ-УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА И КОШЕЊЕ АМБРОЗИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА  
ЛОТ 1-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –ИСТОЧНИ ДИО  
ЛОТ 2-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –СЈЕВЕРНИ ДИО  
ЛОТ 3-КОШЕЊЕ –УРЕЂЕЊЕ ПУТНИХ ПОЈАСА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА –ЗАПАДНИ ДИО  
ЛОТ 4- СЈЕЧЕЊЕ КРУПНОГ РАСТИЊА ПОРЕД ЛОКАЛНИХ ПУТЕВА СА АСФАЛТНОМ ПОДЛОГОМ  
ЛОТ 5- КОШЕЊЕ АМБРОЗИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА

За ЛОТ 5: Кошење амброзије на подручју Града Бијељина, понуду је доставио следећи понуђач:

1. ДОО ”Радиша“, Бијељина

## II

Понуда понуђача испуњава у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом. За овај поступак било је предвиђено провођење е-аукције, која се није спровела, из разлога јер је достављена само једна прихватљива понуда, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО ”Радиша“ Бијељина  
са понуђеном цијеном у износу од :  
23.626,64 КМ (без ПДВ-а)

## III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-72/23 од 31.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

## IV

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошиљком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

## V

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”

Број:02-404-72/23-ЛОТ 5

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 05.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина (“Службени гласник Града Бијељина”, број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник Града Бијељина”, број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У

**О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА  
у поступку јавне набавке ОЗП-32/23**

## I

У поступку јавне набавке путем Конкурентског захтјева за доставу понуда уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 11.05.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр.35/23 од 19.05.2023. године, а која се односи на набавку радова: ИЗРАДА И УГРАДЊА ВРАТА И ПРОЗОРА, понуду је доставио следећи понуђач:

- ДОО „MODOSORO“ Батар, Бијељина

## II

Након разматрања приспјеле понуде установљено је да иста испуњава у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом. За овај поступак било је предвиђено провођење е-аукције, која се није спровела, јер је пристигла само једна понуда, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО „MODOSORO“ Батар, Бијељина  
са понуђеном цијеном у износу од  
4.210,00 КМ (без ПДВ-а)

## III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-75/23 од 30.05.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

## IV

Изабрани понуђач дужан је да у року од 5 (пет) дана од дана пријема ове Одлуке достави оригинал или овјерене копије докумената којима потврђује вјеродостојност достављених изјава из члана 45. и 47. Закона о јавним набавкама БиХ.

Уколико понуђач у горе наведеном року не достави тражену документацију уговорни орган ће у складу са чланом 69. став (2) под д) Закона о јавним набавкама поништити поступак јавне набавке, из разлога што ниједна од примљених понуда није прихватљива.

#### V

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 5 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском поштом. Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

#### VI

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”

Број:02-404-75/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 05.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина (“Службени гласник Града Бијељина”, број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник Града Бијељина”, број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

### О Д Л У К У

#### О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ПЉ-04/22

#### I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка са закључивањем Оквирног споразума, објављеном на Порталу јавних набавки дана 30.11.2022. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 78/22 од 02.12.2022. године, Исправке обавјештења објављеном на Порталу јавних набавки дана 09.02.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 11/23 од 17.02.2023. године, Исправке обавјештења објављеном на Порталу јавних набавки дана 30.03.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 22/23 од 31.03.2023. године, Исправке обавјештења објављеном на Порталу јавних набавки дана 03.05.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 31/23 од 05.05.2023. године, и Исправке обавјештења објављеном на Порталу јавних набавки дана 26.05.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 40/23 од 02.06.2023. године а која се односи на набавку услуга: ВРШЕЊЕ ДЕЗИНСЕКЦИЈЕ НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА У 2023., 2024. И 2025. ГОДИНИ, понуду је доставио следећи понуђач:

1. ДОО “Дезинсекција“ Бијељина

#### II

Након разматрања приспјеле понуде установљено је да је понуда у потпуности испунила услове предвиђене тендерском документацијом.

Комисија је извршила оцјену понуде на основу критеријума-економски најповољнија понуда дефинисаних као:

1. Цијена ..... 70 бодова  
2. Гарантни рок..... 30 бодова

и сачинила следећу збирну табелу бодовања по задатим критеријумима :

Р. бр.	Назив/име понуђача	Број бодова Подкритеријум	Број бодова Подкритеријум 2. Гарантни рок за ларве	Број бодова Подкритеријум 2. Гарантни рок за одрасле комарце	УКУПАН БРОЈ БОДОВА
1.	ДОО „Дезинсекција“ Бијељина	897.000,00 КМ (без ПДВ-а) 70 бодова	10 дана 21 бод	10 дана 9 бодова	100

и оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО „Дезинсекција“ Бијељина

#### III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-166/22 од 07.06.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

#### IV

Изабрани понуђач је у обавези да до дана потписивања Оквирног споразума достави Програм рада за вршење дезинсекције на подручју Града Бијељина у 2023., 2024. И 2025. години као што је и тражено тендерском документацијом. Уколико одабрани понуђач не достави тражени Програм у наведеном року сматраће се да је одустао од понуде и уговорни орган ће даље поступати у складу са ЗЈН.

#### V

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте. Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском поштом. Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

#### VI

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику Града Бијељина”

Број:02-404-166/22

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 07.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине (“Службени гласник БиХ”, број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина (“Службени гласник Града Бијељина”, број:09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова (“Службени гласник Града Бијељина”, број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

### О Д Л У К У

#### О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ПЉ-01/23

## I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка уз провођење Е-аукције, објављеном на Порталу јавних набавки дана 21.04.2023. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 30/23 од 28.04.2023. године, а која се односи на набавку услуга: ВРШЕЊЕ ДЕРАТИЗАЦИЈА НА ПОДРУЧЈУ ГРАДА БИЈЕЉИНА У 2023. ГОДИНИ, понуде су доставили следећи понуђачи:

1. ДОО „Еко-бел“ Трн, Лакташи
2. ДОО „Дезинсекција“ Бијељина

## II

Понудепонуђача испуњавају у потпуности услове предвиђене тендерском документацијом, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде и након проведене е-аукције, утврђена је коначна ранг листа понуђача који су учествовали на е-аукцији:

1.	ДОО „Дезинсекција“ Бијељина	63.216,00 КМ без ПДВ-а
2.	ДОО „Еко-бел“ Трн, Лакташи	63.284,00 КМ без ПДВ-а

и оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО „Дезинсекција“ Бијељина  
са понуђеном цијеном у износу од:  
63.216,00 КМ (без ПДВ-а)

## III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-65/23 од 06.06.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

## IV

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте. Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском поштом. Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

## V

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику Града Бијељина“

Број: 02-404-65/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 08.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, број: 39/14 и 59/22) члана 71. Статута Града Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број: 09/17) и члана 48. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова („Службени гласник Града Бијељина“, број: 09/23), Градоначелник д о н о с и:

## О Д Л У К У

**О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА  
у поступку јавне набавке ОЗП-09/22**

## I

У поступку јавне набавке роба путем Отвореног поступка са закључивањем Оквирног споразума уз провођење Е-аукције,

објављеном на Порталу јавних набавки дана 05.12.2022. године и у Сл.гласнику БиХ бр. 80/22 од 09.12.2022. године, а која се односи на набавку роба: НАБАВКА ТОНЕРА ЗА ПОТРЕБЕ ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА БИЈЕЉИНА ТОКОМ 2023. ГОДИНУ, понуде су доставили следећи понуђачи:

1. ДОО „Дефтер“, Сарајево
2. ДОО „Copitrade“ Бијељина
3. ДОО „Alf-OM“ Бања Лука
4. ТР „Делта Д“ Бијељина
5. ДОО „INFOCOMP“, Бијељина

## II

На Одлуку о избору најповољнијег понуђача јавне набавке број: 02-404-169/22 од 01.02.2023. године уложене су жалбе понуђача ДОО „INFOCOMP“, Бијељина, ДОО „Дефтер“, Сарајево и ДОО „Copitrade“ Бијељина које су благовремене, допуштене и изјављене од овлаштеног лица. По рјешењу Канцеларије за разматрање жалби број: ЈН2-02-07.1-344-7/23 и ЈН2-02-07.1-344-9/23 од 02.03.2023. године, Одлука о избору најповољнијег понуђача јавне набавке број: 02-404-169/22 од 01.02.2023. године се поништава те се предмет враћа на поновни поступак. Комисија је у поновном поступку оцјене понуда а на основу препоруке наведених у Рјешењу Канцеларије за разматрање жалби новом Одлуком о избору најповољнијег понуђача јавне набавке број: 02-404-169/22 од 28.03.2023. године изабрала ДОО „Copitrade“ Бијељина са понуђеном цијеном у износу од: 5.970,00 КМ (без ПДВ-а). Изабрани понуђач је био дужан у року од пет дана да достави оригинал или овјерене копије докумената којима потврђује вјеродостојност Изјава из члана 45. и 47. ЗЈН. Комисија за јавне набавке је утврдила да изабрани понуђач није доставио тражену документацију, те на основу свега наведеног, а у складу са Чланом 72. Став 3. Тачка ц) ЗЈН уговорни орган ће додјелити уговор понуђачу чија је понуда по ранг листи одмах након понуде најуспјешнијег понуђача а то је:

ДОО „Alf-OM“ Бања Лука,  
са понуђеном цијеном у износу од:  
5.980,00 КМ (без ПДВ-а)

## III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-169/22 од 02.06.2023. године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

## IV

Изабрани понуђач дужан је да у року од 5 (пет) дана од дана пријема ове Одлуке достави оригинал или овјерене копије докумената којима потврђује вјеродостојност достављене изјаве из члана 45. и 47. Закона о јавним набавкама БиХ. Уколико понуђач у горе наведеном року не достави тражену документацију уговорни орган ће даље поступати у складу са ЗЈН.

## V

Овом Одлуком ставља се ван снаге Одлука о избору број: 02-404-169/22 од 28.03.2023. године.

## VI

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском поштом.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, а у складу са чланом 99. ЗЈН.

## VII

Ова Одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Града Бијељина”.

Број:02-404-169/22

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 08.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 10. Одлуке о новчаној помоћи породицама погинулих бораца, цивилним жртвама рата, војним инвалидима и борцима Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске („Службени гласник општине Бијељина“, број: 6/08 и 08/09) и члана 71. став 1. тачка 25. Статута града Бијељина („Службени гласник града Бијељина“, број: 9/17) Градоначелник Града Бијељина, дана 11.05.2023. године, доноси:

## РЈЕШЕЊЕ

## I

Именује се Срђан Михајловић дипл инж. арх. за пружање стручне помоћи Комисији за одобравање новчане помоћи породицама погинулих бораца, цивилним жртвама рата, војним инвалидима и борцима Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске у саставу одјељења градске управе надлежног за послове борачко-инвалидске заштите у Бијељини у току 2023. године.

## II

Задатак именованог је да за потребе Комисије за одобравање новчане помоћи породицама погинулих бораца, цивилним жртвама рата, војним инвалидима и борцима Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске пружа стручно мишљење везано за адаптацију и санацију стамбених објеката корисника борачко-инвалидске заштите по захтјевима за додјелу новчане помоћи поднијетих Одјељењу за борачко-инвалидску и цивилну заштиту, а за оне износе који су предвиђени Одлуком о новчаној помоћи породицама погинулих бораца, цивилним жртвама рата, војним инвалидима и борцима Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске и Правилником о ближим условима и поступку за додјелу новчане помоћи породицама погинулих бораца, цивилним жртвама рата, војним инвалидима и борцима Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске. У току 2023. године потребно је извршити обилазак корисника по поднесеним захтјевима, обавити увиђај и сачинити извјештај.

## III

Ово Рјешење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном гласнику Града Бијељина“.

Број: 02-014-1-1449/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 23.05.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник Републике Српске”, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 71. став 1. тачка 13. Статута града Бијељина (“Службени гласник града Бијељина”, број: 09/17) Градоначелник Града Бијељина дана 30.05.2023. године донио је

## Р Ј Е Ш Е Њ Е

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О РАДУ  
А.Д. “ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА” БИЈЕЉИНА

1. Даје се сагласност на Правилник о раду а.д. “Водовод и канализација” Бијељина број 911-3/23 од 07.04.2023. године.

2. Правилник из тачке 1. овог Рјешења и Мишљење Одјељења за стамбено-комуналне послове и заштиту животне средине број 02/3-37-1-1241/23 од 29.05.2023. године налазе се у прилогу овог Рјешења и чине његов саставни дио.

3. Ово Рјешење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у “Службеном гласнику града Бијељина”.

Број: 02-014-1-1506/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 30.05.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 7, и 18. Закона о јавним предузећима („Сл. гл. РС“, број 75/04 и 78/11), члана 3. став 2, 5. и 6. Закона о раду („Сл. гл. РС“, број 1/16, 66/18, 91/21 и 119/21), члана 62. и 162. Статута А.Д. „Водовод и канализација“ Бијељина број СА-1739-4/11 од 25. августа 2011. године, а у вези са Колективним уговором запослених у АД „Водовод и канализација“ Бијељина број: 757/23 од дана 24. марта 2023. године и члана 16. и 17. Пословника о раду Надзорног одбора број НО-3522-6/12 од 14. децембра 2012. године, разматрајући приједлог Управе Друштва, Надзорни одбор на 27. (двадесетседмој) редовној сједници одржаној дана 7. априла 2023. године, а уз присуство и писмену сагласност председника Синдикалне организације, донио је

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

## у

## А.Д. “ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА” БИЈЕЉИНА

## I – ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник о раду) у А.Д. „Водовод и канализација“ Бијељина (у даљем тексту: Друштво) ближе се уређују сљедећа питања и то:

1. опште одредбе Правилника о раду,
2. закључивање и примјена уговора о раду,
3. радно вријеме и распоред радног времена,
4. одмори и одсуствовања са посла,
5. заштита радника на раду и посебна заштита,
6. плате и накнаде плата,
7. одговорност за повреде обавеза из уговора о раду и материјална одговорност,
8. забрана дискриминације,
9. забрана конкуренције Друштву,
10. заштита права радника,
11. престанак радног односа,
12. репрезентативност синдиката,
13. савјет радника,
14. информисање радника,
15. остваривање права на штрајк,
16. рјешавање спорова,
17. мировање права из радног односа,
18. радна књижица,
19. надзор над примјеном прописа из области радних односа.

## Члан 2.

(1) Овим Правилником о раду не могу се утврдити мања права, дужности и одговорности, као и неповољнији услови рада од права, обавеза и одговорности утврђених Законом о раду као и другим законским и подзаконским прописима из

области рада и запошљавања.

(2) Овим Правилником о раду се могу утврђивати повољнија права, обавезе и одговорности те повољнији услови рада од права, обавеза и одговорности утврђених у прописима из претходног става.

#### Члан 3.

На права, обавезе и одговорности радника Друштва која нису регулисана овим Правилником о раду непосредно се примјењују одредбе важећег Закона о раду, подзаконских прописа и општих и других аката овог Друштва.

#### Члан 4.

(1) Директор Друштва одлучује о свим правима, обавезама и одговорностима радника овог Друштва на начин како је то регулисано важећим Законом о раду, уговором о раду и другим општим актима овог Друштва.

(2) Директор Друштва може писмено овластити, по правилу, руководиоца Службе за правне, кадровске и опште послове или другог радника овог Друштва који има положен правосудни испит, односно стручни испит за рад у органима управе и најмање 3 (три) године радног искуства у струци након стечене високе стручне спреме правног усмјерења за одлучивање о свим правима и обавезама из радног односа радника овог Друштва осим о праву на закључивање уговора о раду и о праву на доношење одлуке о отказу уговора о раду.

(3) Уколико је директор Друштва одлучивао о правима, обавезама и одговорностима радника као првостепени орган, на његова рјешења се може уложити захтјев за заштиту права у року од 30 (тридесет) дана од дана сазнања за повреду права из радног односа а најкасније у року од 3 (три) мјесеца од дана учињене повреде. Одлука Управе Друштва по захтјеву за заштиту права је коначна.

(4) Уколико је други радник одлучивао о правима, обавезама и одговорностима радника овог Друштва као првостепени орган, на његова рјешења се може уложити жалба Управи Друштва у року од 8 (осам) дана од дана пријема рјешења које се оспорава. Одлука Управе Друштва по жалби на рјешење је коначна.

## II – ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

### 1. Услови за закључивање уговора о раду

#### Члан 5.

Уговор о раду може се закључити са радником уколико су испуњени општи и посебни услови за одређено радно мјесто предвиђени важећим Законом о раду, Правилником о раду, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста и другим општим актима овог Друштва.

#### Члан 6.

(Општи услови)

(1) Радни однос код послодавца може засновати лице старије од 15 година живота, које има општу здравствену способност за рад и које испуњава друге услове утврђене посебним законом и општим актом послодавца.

(2) Лице млађе од 18 година живота може засновати радни однос код послодавца уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или старооца и под условом да прибави налаз надлежне здравствене установе којим се утврђује способност за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

(3) Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима за која је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком или на нарочито тешким

физичким пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

(4) Послодавац ће прописати посебне услове за запошљавање за свако радно мјесто правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака.

#### Члан 7.

(1) Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

(2) Послодавац не може од кандидата да захтијева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

(3) Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако је ријеч о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и дјетета утврђен од надлежног здравственог органа, односно актом о процјени ризика.

(4) Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

#### Члан 8.

(Посебни услови)

Уговор о раду може се закључити са радником који поред општих услова испуњава и посебне услове прописане Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста Друштва (у даљем тексту: Правилник о систематизацији радних мјеста), а нарочито: врста и степен стручне спреме, потребно радно искуство, посебна знања и стручне способности за рад на одређеним пословима и радним задацима, посебна здравствена и психофизичка способност, положен стручни или други испит и одговарајуће специјализације.

### 2. Врсте и трајање уговора о раду

#### Члан 9.

(1) Уговор о раду се по правилу закључује на неодређено вријеме, а под условима предвиђеним Законом о раду може се закључити и на одређено вријеме. Ако се у закљученом уговору не наведе вријеме трајања сматра се да је уговор закључен на неодређено вријеме.

(2) Уговор о раду се закључује прије ступања радника на рад.

#### Члан 10.

(Уговор о раду на одређено вријеме)

(1) Уговор о раду на одређено вријеме послодавац и радник могу закључити више пута за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од укупно 24 (двадесетчетири) мјесеца.

(2) Уговор о раду на одређено вријеме може се закључити у случајевима када је његово трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком, извршењем тачно одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја.

(3) Изузетно од става (2) овог члана, уговор о раду на одређено вријеме се може закључити на период дужи од 24 мјесеца:

а) ако је то потребно због замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка;

б) за рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци;

с) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недотаје до 5

година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

(4) Ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно наведеним одредбама или ако радник остане да ради код послодавца најмање 5 радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радно донос заснован на неодређено вријеме.

(5) Радни однос заснован на основу уговора о раду на одређено вријеме престаје истеком рока одређеним тим уговором уколико се радник и послодавац другачије не споразумију.

(6) У случају престанка радног односа из претходног става, не доноси се било какав акт којим се чињеница истека рока одређеног у уговору о раду посебно констатује.

#### Члан 11.

(Уговор о раду на неодређено вријеме)

(1) Уговор о раду на неодређено вријеме закључује се са радником који испуњава опште и посебне услове прописане овим Правилником о раду и важећим Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста а ради попуне систематизованог а непопуњеног радног мјеста.

(2) Уговор о раду сматра се закљученим када су се послодавац и радник сагласили са битним елементима уговора.

(3) Закључивањем уговора о раду на неодређено вријеме истовремено се са радником заснива радни однос.

(4) По закључивању уговора о раду, радник се обавезно упознаје са прописима из области радних односа, заштите на раду и противпожарне заштите као и практичним задацима свог радног мјеста а након чега потписује одговарајућу изјаву о извршеној теоретској и практичној обуци те свечану изјаву о прихватању норми понашања утврђених Етичким кодексом Друштва.

### 3. Форма и садржина уговора о раду

#### Члан 12.

(1) Уговор о раду се закључује у писаној форми, а обавезно садржи сљедеће:

1. назив и сједиште послодавца (меморандум),
2. број и датум уговора (протоколарни елементи),
3. правни основ за закључење уговора (преамбула уговора),
4. назив уговора о раду (уговор о раду на одређено или уговор о раду на неодређено вријеме)
5. име, име родитеља и презиме, стручна спрема (стечено звање и висина стручне спреме) и пребивалиште односно боравиште радника,
6. датум ступања радника на рад,
7. податке о радном мјесту на коме се радник запошљава и мјесту рада,
8. податке о радном времену и распореду радног времена,
9. податке о плати радника, новчаним накнадама и других примањима по основу рада,
10. податке о дужини годишњег одмора радника,
11. податак о трајању уговора,
12. податке о роковима за отказивање уговора о раду,
13. послове са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје и
14. остали подаци које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају по основу рада радника.

(2) Умјесто података из тачке 9. – 14. претходног става овог члана, у уговору о раду се могу навести одговарајуће одредбе

Закона или колективних уговора или овог Правилника о раду којима су та питања уређена.

(3) Послодавац је дужан да примјерак овјереног уговора о раду уручи раднику прије ступања на рад.

### 5. Пробни рад

#### Члан 13.

(1) Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду може се уговорити пробни рад радника који може трајати највише до три мјесеца.

(2) Изузетно, овај рок се може споразумно продужити још до три мјесеца.

(3) Послодавац је дужан да сваком раднику са којим је закључио уговор о пробном раду, за вријеме трајања тог рада, обезбеди стручни надзор и праћење његовог рада ради оцјењивања истог.

(4) Лица која врше стручни надзор и оцјењивање морају имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру као и радно искуство над тим пословима и радним задацима.

(5) Уколико је радник задовољно на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, послодавац са радником закључује уговор о раду.

(6) Раднику који није задовољно на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада радни однос престаје даном истека рока из ст. 1. и 2. овог члана.

(7) Послодавац, као и радник на пробном раду, имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је закључен али уз отказни рок од седам дана.

(8) У случају да уговор о пробном раду прије истека рока откаже послодавац, одлуку о отказу је дужан да писмено образложи и уручи раднику.

(9) Радник за вријеме пробног рада има сва права из радног односа у складу са пословима и задацима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

### 6. Рад радника у посебним случајевима

#### Члан 14.

(1) Радник је дужан да, привремено, обавља послове и радне задатке који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања, знању и радном искуству, само у случају више силе, природних и других несрећа у којима су угрожени живот и здравље радника или имовина Друштва, спасавања људских живота и здравља, изненадног квара на инсталацијама и опреми који проузрокују потпун или дјелимичан застој у радном процесу Друштва, ако је радник оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено да обавља, док те околности трају.

(2) Изузетно, послодавац може радника привремено распоредити на друго радно мјесто односно друге радне послове и задатке који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана у току једне године.

(3) Радник за вријеме обављања посла из става (1) и (2) овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату која је за њега повољнија.

(4) За потребе привременог прераспоређивања радника на друго радно мјесто односно обављање других радних послова и задатака из става (1) и (2) овог члана, директор Друштва доноси посебно рјешење.

(5) Правилником о систематизацији радних мјеста детаљније ће се регулисати услови, начин и поступак провођења привремене замјене радника у случају његовог одсуства са

посла узрокованог коришћењем годишњег одмора, плаћеног или неплаћеног одсуства, боловања и друго.

#### 7. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

##### Члан 15.

(1) Послодавац може лице које тражи запослење, уз његову сагласност, као и радника у радном односу упутити на допунско оспособљавање за руковање средствима рада и средствима заштите на раду ако је то неопходно за безбједно руковање тим средствима и за њихово намјенско коришћење.

(2) О трајању и начину допунског оспособљавања из претходног става одлучује директор Друштва.

(3) Радник се може упутити на одређене облике стручно оспособљавања и усавршавања у складу са захтјевима и потребама радног мјеста а посебно када дође до увођења нове организације и технологије рада.

(4) Радник је дужан да поступи по захтјеву послодавца ради допунског оспособљавања, стручног образовања и усавршавања.

(5) Трошкове образовања, стручно оспособљавања и усавршавања, у смислу става 1. овог члана, сноси послодавац, под условом да га је послодавац и упутито на исто и да је наведено образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у интересу послодавца.

(6) Ако радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданог разлога.

(7) У случају да радник прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове које је имао послодавац у вези са предметним образовањем, стручним оспособљавањем и усавршавањем, осим ако је до прекида дошло из оправданих разлога.

#### 9. Рад приправника

##### Члан 16.

(1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

(2) За вријеме трајања приправничког стажа, приправник има право на плату и сва друга права и обавезе утврђене законом, општим актом и овим Правилником о раду.

(3) Уговор о раду са приправником се закључује у писменој форми с тим да једну копију уговора приправник доставља надлежном заводу за запошљавање по правилу одмах по његовом закључењу а најкасније у року од 5 (пет) дана од дана његовог закључивања а ради евиденције и контроле.

(4) Ако посебним прописима није другачије утврђено, приправнички стаж траје:

1. шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу (III и IV степен) и

2. дванаест мјесеци за лица која имају завршен факултет односно који су стекли високо образовање под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спремности и звању.

(5) Стручно оспособљавање приправника врши се по Програму за оспособљавање за самосталан рад приправника у струци (у даљем тексту: Програм) а који припрема стручно лице задужено од стране директора Друштва које мора имати најмање исти или виши степен стручне спреме од стручне спреме приправника те радно искуство од најмање 3 (три) године у струци (у даљем тексту: ментор) о чему директор Друштва доноси посебно рјешење.

(6) Програм из претходног става се састоји од општег и посебног дијела. Општи дио Програма се по правилу односи

на општу правну проблематику (уставно уређење, радни односи, комунално право итд) а посебни дио Програма се односи на област и проблематику из које је приправник стекао стручну спрему (нпр. економска, технолошка, грађевинска област итд) с тим да уколико је приправник по струци правник односно дипломирани правник његов Програм ће бити обједињен.

(7) Послодавац је дужан да приправника упозна са садржајем и начином праћења његовог оспособљавања за самосталан рад а приправник је дужан да током приправничког стажа води одговарајући дневник рада у који евидентира најзначајније послове и радне задатке које је обављао код послодавца а који је додијељени ментор дужан, по правилу, једном седмично прегледати те овјерити својим потписом.

(8) Након истека приправничког стажа а најкасније у року од 30 (тридесет) дана приправник је дужан да приступи полагању приправничког испита на којем се провјерава његова стручна оспособљеност за самосталан рад. Изузетно, приправнику се може организовати полагање приправничког испита у посљедњој седмици приправничког стажа с тим да се увјерење не може издати прије истека цјелокупног времена одређеног за приправнички стаж.

(9) Приправнички испит се полаже писмено пред ментором за општи дио Програма (тестирањем) и усмено (провјера знања из општег и посебног дијела Програма) пред надлежном комисијом Друштва.

(10) Усмени приправнички испит се полаже пред трочланом Комисијом за полагање приправничког испита коју именује директор Друштва посебним рјешењем, по правилу 15 (петнаест) дана прије истека приправничког стажа, с тим да је ментор истовремено и предсједник комисије а друга два члана морају посједовати исту или вишу стручну спрему од стручне спреме приправника и најмање 3 (три) године искуства у струци.

(11) О положеном испиту приправнику се издаје увјерење.

(12) Остала питања у вези са оспособљавањем за самосталан рад приправника у струци могу се детаљније регулисати посебним правилником који доноси Управа Друштва.

#### 11. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

##### Члан 17.

(1) Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању са лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита када је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

(2) Рад по уговору из става 1. овог члана рачуна се у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.

(3) Уговор из става 1. овог члана се закључује у писаном облику.

(4) Послодавац лицима из става 1. овог члана може да обезбиједи новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању, као и право на топли оброк, право на путне трошкове на начин како је то предвиђено за раднике овог Друштва, те права у вези са коришћењем годишњег одмора и одсуства са посла.

#### 12. Уговор о допунском раду

##### Члан 18.

(1) Радник који је закључио уговор о раду са пуним радним временом, може, без сагласности послодавца, закључити уговор о раду са још једним послодавцем за рад до половине пуног радног времена, под условом да се радно вријеме радника код тих послодавца временски не подударају и да се не ради о обављању послова из члана 167. Закона о раду (забрана конкуренције).



## 13. Повремени и привремени послови

## Члан 19.

(1) За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 90 радних дана у календарској години и да не представљају послове за које се закључује уговор о раду послодавац може да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- (а) незапосленим лицем;
  - (б) радником који ради непуно радно вријеме – до пуног радног времена;
  - (в) чланом омладинске или студентске задруге, у складу са посебним прописима;
  - (г) корисником старосне пензије.
- (2) Уговор о обављању привремених и повремених послова се закључује у писаном облику.

## 13. Уговор о дјелу

## Члан 20.

(1) Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самосално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

(2) Послодавац може, у складу са Законом о облигационим односима, закључити уговор о дјелу ради обављања одређених стручних послова у име и за рачун Друштва а нарочито:

1. израда нормативних и других општих аката, стручних елабората, анализа, пројеката, програма и планова,
  2. вршење ревизије пројектне и програмске документације,
  3. заступање Друштва у сложенијим споровима пред надлежним судовима, процјена и вјештачења,
  4. извођење стручне обуке са запосленим по посебним програмима из области цивилне заштите, заштите на раду, противпожарне заштите и других облика стручног оспособљавања,
  5. ангажовање стручних радника за вршење одређених стручних послова на поправкама механизације, објеката, рачунарске опреме, копир апарата, телефона и др.
  6. по потреби и остале послове по налогу Управе Друштва;
- (3) Уговором из претходног става уређују се међусобна права и обавезе између послодавца, као наручиоца посла, и посленика као извршиоца посла а нарочито:

1. назнака посла који ће се извршити,
2. вријеме завршетка посла,
3. обавезе извршиоца посла да ће уговорени посао стручно обавити и у договореним роковима завршити и предати наручиоцу,
4. обавеза наручиоца посла у погледу надзора, пријема урађеног посла и плаћања уговорене накнаде за извршени посао.

## 14. Обављање послова директора Друштва

## Члан 21.

(1) Радни однос се може засновати ради обављања послова директора, ако посебним законом није другачије уређено.

(2) Уговор о раду из претходног става може се закључити на неодређено вријеме или одређено вријеме до истека мандата на који је директор изабран, односно постављен.

(3) Уговор из става (1) овог члана са директором Друштва закључује у име Друштва предсједник Надзорног одбора Друштва.

## III – РАДНО ВРИЈЕМЕ И РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

## 1. Појам радног времена

## Члан 22.

(1) Радно вријеме је вријеме у којем је радник обавезан да обавља послове, према упутствима послодавца, на мјесту гдје се његови послови обављају или другом мјесту које одреди послодавац.

(2) Радним временом не сматра се вријеме у којем је радник приправан да се одазове позиву послодавца за обављање послова ако се покаже таква потреба, при чему се радник не налази на мјесту на којем се његови послови обављају нити на другом мјесту које је одредио послодавац.

(3) Вријеме приправности и висина накнаде уређује се посебним прописом или уговором о раду.

(4) Вријеме које радник проведе обављајући послове по позиву послодавца сматра се радним временом, независно од тога обавља ли их у мјесту које је одредио послодавац или у мјесту које је одабрао радник.

## 2. Пуно радно вријеме радника

## Члан 23.

(1) Пуно радно вријеме износи 40 (четрдесет) часова седмично распоређено на пет радних дана у времену од 07:00 до 15:00 часова, укључујући и 30 (тридесет) минута дневног одмора уколико није другачије регулисано одлуком директора Друштва.

(2) Изузетно од одредбе претходног става због условљености организације рада (приправност, хитне интервенције и друго) као и специфичних дјелатности Друштва може се извршити одговарајућа прерасподјела радног времена тако да се, само ако је то неопходно уведе рад и суботом, а у изузетно хитним случајевима и рад недељом и у дане празника али се при томе води рачуна о равномјерном и наизмјеничном ангажовању радника. У таквим случајевима радник је обавезан да се одазове позиву и у случају неоправданог одбијања таквог рада радник чини тежу повреду радне дужности и са таквим радником се може раскинути уговор о раду.

(3) Директор Друштва посебном одлуком одлучује којим радницима ће радно вријеме бити организовано у смјенама по четворобригадном систему у складу са плановима руководиоца Службе или других овлашћених лица у ком случају се смјене почињу рачунати од 07:00 часова.

(4) Послодавац је дужан да донесе обавјештење о распореду и промјени распореда радног времена 30 дана унапријед, односно да истакне обавјештење о нерадним данима у најкасније 5 дана раније.

(5) Изузетно, послодавац може да обавијести раднике о распореду и промјени распореда радног времена у краћем року од 5 дана, али не краћем од 24 часа унапријед у случају потребе посла услјед наступања непредвиђених околности које за последицу имају настанак непредвиђених трошкова и казни за послодавца.

(6) Код послодавца код кога је рад организован у смјенама или то захтијева организација рада пуно или непуно радно вријеме радника не мора бити распоређено једнако по радним седмицама, већ се утврђује као просјечно седмично радно вријеме на мјесечном нивоу.

(7) Управа Друштва, у смислу одредби овог члана, посебним упутством регулише начин евиденције долазака и одлазака радника са посла као и њихову присутности у току радног времена.

(8) Упутство из претходног става по правилу одређује електронску евиденцију као начин евиденције долазака и одлазака радника са посла као и њихову присутност у току радног времена (у даљем тексту: електронска евиденција радног времена), врсте и разлоге изласка са посла (нпр. приватно, службено, службени пут и друго), врсте и разлоге одсутности са посла (нпр. годишњи одмор, боловање, плаћено одсуство и друго), круг овлашћених лица за унос

и промјену података у електронској евиденцији радног времена (нпр. извршни директори, руководиоци служби и други), начин верификације разлога за излазак са посла и одсутности са посла и друго од значаја за уредно и ажурно вођење дневних евиденција долазака и одлазака радника са посла и њихове присутности у току радног времена.

(9) Радник може закључити уговор о раду са пуним радним временом само код једног послодавца.

### 3. Непуно радно вријеме

#### Члан 24.

(1) Под непуним радним временом сматра се радно вријеме краже од пуног радног времена из претходног члана.

### 4. Скраћено радно вријеме

#### Члан 25.

(1) Радно вријеме радника који раде на радним мјестима и пословима на којима и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду постоји повећано штетно дејство услова рада на здраље радника скрађује се сразмјерно том штетном дејству а највише до 10 часова седмично (послови са повећаним ризиком).

(2) О скраћењу радног времена одлучује министарство надлежно за послове рада на захтјев послодавца, заинтересованог радника, инспектора рада или синдиката, а на основу стручне анализе сачињене од овлашћене научне или стручне организације.

(3) Радно вријеме из става 1. и 2. овог члана се сматра пуним радним временом.

### 3. Прековремени рад радника

#### Члан 26.

(1) У случају непланираног повећања обима послова (хитна реализација инвестиционог пројекта у уговореном року и друго), отклањања последица временских непогода, хаварија на средствима рада (квар на водоводној мрежи и друго), пожара, поплава, земљотреса, епидемија и других несрећа, радник је дужан да на писмени захтјев или налог послодавца ради дуже од пуног радног времена.

(2) Прековремени рад не може трајати дуже од 10 часова семично.

(3) Радник не може да ради дуже од 12 сати дневно, укључујући и прековремени рад.

(4) Прековремени рад код послодавца у току календарске године не може бити дужи од 180 часова.

(5) Изузетно, прековремени рад у току календарске године може износити 230 часова ако се на други начин не могу извршити планирани послови код послодавца

(6) Прековремени рад је забрањен:

1. раднику до 18 година живота,
2. трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота,
3. самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година живота.

(7) Изузетно, радницима из претходног става може се одобрити да раде прековремено уз њихову писмену сагласност.

(8) За вријеме прековременог рада, раднику се увећава плата у складу са законом, овим Правилником о раду и уговором о раду с тим да увећање плате по овом основу не може износити мање од 35% у односу на плату за исти број часова рада у редовном радном времену.

(9) Ако Друштво исказује вишак радника, у правилу, не може уводити прековремени рад.

(10) Рјешење о увођењу прековременог рада доноси директор Друштва.

### 4. Прерасподјела радног времена

#### Члан 27.

(1) Друштво може да уведе прерасподјелу радног времена на начин како је то прописано важећим Законом о раду, тако да у једном дијелу године буде дуже а у другом дијелу године сразмјерно краће, с тим да у току календарске године не може износити више од 40 часова просјечно седмично.

(2) Управа Друштва, уз претходну сагласност надлежног органа Синдикалне организације, доноси одлуку о увођењу прерасподјеле радног времена.

### 5. Ноћни рад и рад у смјенама

#### Члан 28.

(1) Ноћним радом радника сматра се рад између 22:00 и 06:00 часова наредног дана.

(2) За раднике млађе од 18 година ноћним радом сматра се рад између 19:00 часова и 06:00 часова наредног дана.

(3) Ноћни рад забрањен је радницима млађим од 18 година живота, радницама - трудницама и мајкама са дјететом до двије године живота.

(4) Раднику који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне седмице послодавац је дужан да обезбиједи обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

(5) Изузетно од одредбе претходног става, радници млађи од 18 година могу бити привремено изузети од забране ноћног рада у случајевима у случају отклањања последица више силе, хаварија и заштите интереса Републике Српске а на основу сагласности надлежног инспектора рада.

(6) Рад у смјенама је организација рада код послодавца према којој се радници на истим радним мјестима смјењују према утврђеном распореду, при чему измјена смјена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или седмица.

(7) Ако је код послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен општим актом и уговором о раду, тако да радник не ради непрекидно више од једне радне седмице ноћу.

(8) Радник може да ради ноћу дуже од једне радне седмице непрекидно само уз његову писмену сагласност.

(9) Раднику који свој рад обавља у режиму ноћног рада има право на увећање основне плате у складу са законом, колективним уговором и Правилником о раду.

## IV – ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊА СА ПОСЛА

### 1. Дневни одмор у току радног времена

#### Члан 29.

(1) У току дневног пуног радног времена, радник има право на плаћени одмор у трајању од 30 (тридесет) минута, а према распореду и начину кориштења истог према одлуци послодавца.

(2) Дневни одмор у току радног времена не може бити у прва два или у последња 2 сата радног времена.

(3) Радник може користити дневни одмор из претходног става по правилу на свом радном мјесту, али и ван службених просторија овог Друштва односно просторија свог радног мјеста с тим да је свој излазак и повратак на посао дужан евидентирати на одговарајућем терминалу у складу са упутством Управе Друштва којим се регулише проблематика електронске евиденције радног времена.

(4) Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника.

(5) Радник који ради дуже од пуног радног времена а најмање 10 сати дневно има право на додатни одмор од 15 (петнаест)

минута које се урачунава у радно вријеме.

### 3. Дневни одмор између два узастопна радна дана

#### Члан 30.

(1) Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

### 4. Седмични одмор

#### Члан 31.

(1) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје најмање 8 часова одмора из претходног члана према унапријед утврђеном распореду.

(2) Ако је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбиди одмор из става 1. овог члана у току наредне радне седмице.

### 5. Годишњи одмор

#### Члан 32.

(1) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на кориштење годишњег одмора послје 6 (шест) мјесеци непрекидног рада код послодавца.

(2) Радник не може да се одрекне права на годишњи одмор нити му се то право може ускратити, нити може захтијевати исплату накнаде на име неискориштеност дијела годишњег одмора, осим у случају кривице послодавца.

(3) Број дана годишњег одмора који раднику припада у складу са законом и овим Правилником је најмање 4 радне седмице, односно најмање 20 радних дана с тим да се увећава за по 1 (један) радни дан за сваке четири (4) навршене године радног стажа, Уколико се четврта година навршава након дана издавања рјешења о годишњем одмору а најкасније до краја текуће године у којој се издаје рјешење, радник има право усмено тражити да му се дан годишњег одмора по овом основу пријевремено урачуна у укупан збир дана годишњег одмора без могућности накнадног кориштења истог права два пута (без дуплирања у наредној календарској години).

(4) Радник који ради на пословима са посебним условима рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана, а који се увећава на начин који је описан у претходном ставу. Радна мјеста са посебним условима рада утврђују се од стране надлежног органа у складу са законом и подзаконским актима. надлежног органа у складу са законом и подзаконским актима (Акт о процјени ризика).

(5) Раднику који нема шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 1 (један) дан за сваки навршени мјесец рада с тим да се у случају кориштења годишњег одмора на описан начин не издаје посебно рјешење о годишњем одмору него се радник и послодавац споразумно договарају о начину његовог кориштења. Након што радник оствари најмање 6 (шест) мјесеци непрекидног рада, на његов захтјев или у редовној процедури за све радника, послодавац ће издати рјешење о кориштењу годишњег одмора с тим да је непосредни руководиоца радника дужан од укупно утврђеног броја дана годишњег одмора одузети број дана годишњег одмора који је радник искористио до дана доношења рјешења.

(6) Годишњи одмор увећава се и у сљедећим случајевима:

- а) самохраном родитељу, стараоцу и усвојоцу са малољетном дјецом до седам година за четири дана,
- б) родитељу, стараоцу и усвојоцу хендикепираног дјетета за четири дана,
- в) инвалиду рада и ратном војном инвалиду за четири дана,
- г) раднику који ради у ноћним смјенама за два дана.
- д) раднику – мајци малољетног дјетета до 7 година за четири дана

(7) Радник може користити право из претходне тачке само по једном основу (без дуплирања права) у години за

коју му се одобрава и утврђује годишњи одмор с тим да је радник дужан прије доношења рјешења о годишњем одмору доставити овлашћеном референту ваљан доказ о постојању основа из претходног става.

(8) У годишњи одмор не урачунавају се периоди кориштења одсуствовања са посла по основу боловања, смрти члана уже породице, државног празника и друго у складу са законом, колективним уговорима и овим Правилником о раду, па се за то вријеме кориштење годишњег одмора прекида и наставља након престанка разлога који су довели до његовог прекидања.

(9) У случају прекида годишњег одмора у смислу претходног става, радник у договору (споразуму) са послодавцем користи остатак годишњег одмора.

(10) Код одређивања дужине годишњег одмора радна седмица се рачуна као пет радних дана.

(11) Годишњи одмор се користи по правилу непрекидно у једном дијелу. Изузетно, годишњи одмор се у споразуму са послодавцем може користити у два дијела с тим што један дио годишњег одмора не може бити краћи од двије радне седмице. Остатак неискориштеност дијела годишњег одмора, радник је дужан да искористи до краја календарске године а најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(12) Радник који настави са радом у овом Друштву и у наредној календарској години, стиче право на годишњи одмор за ту (нову) календарску годину.

(13) Код распоређивања кориштења годишњих одмора могу се узети у обзир жеље радника, интереси послодавца као и одговарајући предлози од стране Синдикалне организације или Савјета радника.

(14) Утврђивање приједлога плана кориштења годишњих одмора за текућу календарску годину, полазећи од потреба функционисања Друштва као и изражених жеља радника, врше непосредни руководиоци служби, а коначан план доноси Управа Друштва. План кориштења годишњих одмора се у правилу доноси најкасније до 31. маја за текућу календарску годину.

(15) На основу својеног Плана кориштења годишњих одмора из претходног става, Служба за правне, кадровске и опште послове до краја јуна текуће године, сачињава и доставља рјешења о годишњем одмору радницима овог Друштва. Изузетно, на захтјев радника, рјешење о годишњем одмору се може раднику уручити и прије наведеног рока.

(16) Рјешења из претходног става доноси руководиоца Службе за правне, кадровске и опште послове на које радници имају право уложити жалбу директору Друштва у року од 8 (осам) дана од дана његовог уручења.

(17) Рјешењем о годишњем одмору утврђује се право радника на цјелокупан годишњи одмор (нпр. први и други дио) с тим да уколико радник није у могућности да се изјасни о термину кориштења другог дијела годишњег одмора, може се донијети рјешење о годишњем одмору у коме ће се навести да раднику припада право да у договору са својим непосредним руководиоцем накнадно одреди термин кориштења другог дијела годишњег одмора.

(18) Изузетно, ако то захтјевају интереси послодавца или оправдане потребе радника а да то не утиче на процес рада, послодавац може измијенити издато рјешење о годишњем одмору (прекид кориштења годишњег одмора ради боловања и друго, утврђивање новог рока за његово кориштење итд) а на начин што је радник дужан поднијети молбу директору Друштва са конкретним образложењем на коју, уколико је оправдана, даје сагласност непосредни руководиоца, ресорни извршни директор те директор Друштва у форми рјешења о измјени рјешења о годишњем одмору.

(19) За вријеме кориштења годишњег одмора радник има право на накнаду плате у висини пуне плате коју би примио да је био на послу.

(20) Радник који је навршио 6 (шест) мјесеци непрекидног рада и испунио друге услове за остваривање права на годишњи одмор има право на исплату регреса за коришћење годишњег одмора у висини најмање једне најниже плате у Републици Српској, а чију коначну висину одређује посебном одлуком Управа Друштва по правилу на почетку календарске године.

(21) Раднику којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао то право и то прије престанка радног односа.

(22) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме послодавац је дужан да обезбједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.

(23) Ако радник из става (22) и (23) овог члана кривицом послодавца, у цијелости или дјелимично не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног годишњег одмора.

## 6. Плаћено одсуство

### Члан 33.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у току једне календарске године, по правилу, у трајању до пет радних дана у случајевима:

- 1) склапања брака - пет радних дана,
- 2) склапања брака дјетета - два радна дана,
- 3) смрти члана породице - пет радних дана,
- 4) смрти члана породице брачног друга - три радна дана,
- 5) теже болести и њега члана породице - пет радних дана,
- 6) рођења дјетета - три радна дана,
- 7) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања крви,
- 8) задовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана,
- 9) пресељења - три радна дана,
- 10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - док исти трају
- 11) образовања и усавршавања на захтјев послодавца и на властити захтјев у складу с образовним програмом,
- 12) синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима током трајања курсева и семинара.

(2) Радник може користити право на плаћено одсуство са посла за потребе задовољавања вјерских и традиционалних потреба у трајању од 2 (два) дана према слободном избору конкретних датума с тим да се приликом подношења молбе за одобравањем (првог дана) плаћеног одсуства са посла, радник мора изјаснити и о датуму другог дана када ће користити плаћено одсуство за задовољавање вјерских и традиционалних потреба.

(3) Право на плаћено одсуство по свим основама, по правилу, не може бити дуже од 5 (пет) радних дана у току календарске године, осим у случају смрти члана породице или домаћинства као и у другим оправданим ситуацијама, када се раднику може одобрити и дуже одсуство.

(4) Радник не може отпочети са коришћењем права на плаћено одсуство прије него што овлашћено лице овог Друштва не донесе позитивно рјешење о одобравању плаћеног одсуства и исто се уредно не уручи раднику.

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

(6) Члановима уже породице сматрају се лица одређена Законом о раду.

(7) Раднику се мора омогућити плаћено одсуство ради обављања функција и рада у органима Савеза синдиката Републике Српске, органима гранског синдиката, у

Скупштини Града Бијељини и раду њених комисија, Народној скупштини Републике Српске и раду њених комисија те Парламентарној скупштини Босне и Херцеговине и раду њених комисија с тим да уколико радник користи право на плаћено одсуство по једном од наведених основа усљед чега је одсутан са посла најмање један радни дан или дуже, истом не припада право на топли оброк у дане одсуства.

(8) Послодавац, уз консултације са синдикатом, може радника упутити на плаћено одсуство (чекање) у случају непланираног привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско - финансијске или техничко - технолошке природе.

(9) За вријеме трајања одсуства из става (9) овог члана радници остварују право на накнаду плате у висини од најмање 50% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца.

(10) У случају да је радник због више силе или хаварије на машинама или другим средствима спријечен да извршава своје обавезе из уговора о раду, има право на плаћено одсуство за које вријеме остварује накнаду плате у висини од 50% плате коју би остварио да је радио.

(11) У случају отежаних услова рада или немогућности обављања редовне дјелатности послодавца (екстремни временски услови, снијег, ниске температуре, елементарне непогоде и сл.), послодавац може без сагласности радника упутити раднике на плаћено одсуство у трајању до 30 дана, с тим да је претходно обавезан прибавити мишљење Синдиката. Право на накнаду плате у овим случајевима остварује се у висини од 70% од плате коју би остварио да је радио.

(12) Дужина трајања плаћеног одсуства из става 11. овог члана, у случају потребе, док трају те околности, може се продужити уз прибављено мишљење Синдиката.

### Члан 34.

(1) Радник има право на плаћено одсуство са посла у дане државних и вјерских празника Босне и Херцеговине, Републике Српске, Града Бијељина и радника (крсна слава) у складу са законом и другим прописима који регулишу ову област.

(2) У случају коришћења права на плаћено одсуство из претходног става од стране више радника овог Друштва, директор Друштва умјесто доношења појединачних рјешења може објавити писано обавјештење на огласној табли Друштва о нерадним данима.

### Члан 35.

(1) Рјешење о плаћеном одсуству са посла доноси директор Друштва, извршни директор Економско-правног сектора или руководиоца Службе за правне, кадровске и опште послове.

(2) Радник има право уложити захтјев за заштиту права Управи Друштва у року од 30 (тридесет) дана од дана сазнања за повреду права а најдаље у року 3 (три) мјесеца од дана учињене повреде уколико је оспоравано рјешење донио директор Друштва, односно радник има право уложити захтјев за заштиту права директору Друштва у року од 30 (тридесет) дана од дана сазнања за повреду права а најдаље у року 3 (три) мјесеца од дана учињене повреде уколико је оспоравано рјешење донио други овлаштени радник из претходног става.

## 7. Неплаћено одсуство

### Члан 36.

(1) Послодавац може раднику одобрити неплаћено одсуство са посла, уколико се радник претходно писмено обрати

директору Друштва образлажући разлоге због којих тражи неплаћено одсуство и достављајући одговарајуће материјалне и друге доказе којим поткрепљује истинитост својих навода, уколико поменуто одсуство са посла не ремети процес рада, без накнаде - неплаћено одсуство у случајевима:

- 1) обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
- 2) припремања и полагања испита на факултету или другој образовној организацији, као и припремање магистерија или доктората, уколико се радник не образује на захтјев и у интересу послодавца,
- 3) посјете члану породице који живи у иностранству,
- 4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,
- 5) њега тешко болесног члана породице када се искористи одсуство из члана 47. став (5),
- 6) одазивања позиву државних органа,
- 7) у другим оправданим случајевима.

(2) Дужину трајања неплаћеног одсуства заједнички утврђују радник и послодавац и може трајати до годину дана.

(3) За вријеме неплаћеног одсуства које траје преко десет дана, права и обавезе радника, по основу рада, мирују, а трошкове доприноса сноси корисник неплаћеног одсуства.

(4) Рјешење о неплаћеном одсуству са посла доноси директор Друштва.

Мировање права из радног односа

#### Члан 37.

(1) Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције.

(2) Радни однос мирује и брачном супружнику радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно – техничке сарадње или проsvјетно – културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.

(3) Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа мирују за вријеме издржавања казне затвора, односно изречене мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци.

(4) Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале дужан је да се у року од пет дана од дана престанка мировања врати на рад код послодавца, на свој ранији или други одговарајући посао.

(5) Ако послодавац због економских разлога, промијењене организације и технологије рада и пословања радника из претходног става не може да врати на ранији или други одговарајући посао, раднику отказује уговор о раду, са правом радника на отпремнину у складу са Законом и општим актима Друштва.

## V – ЗАШТИТА РАДНИКА

### 1. Општа заштита

#### Члан 38.

(1) Послодавац је дужан да обезбједи све потребне услове рада и заштите на раду као и да предузме све мјере којима се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада у складу са законом и прописима из области заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан да омогући раднику да се у року од 15 дана од дана ступања на рад упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду.

(3) Трошкови мјера заштите на раду падају на терет овог Друштва.

(4) Послодавац је дужан да прије отпочињања рада радника провери да ли је радник оспособљен за руковање средствима рада и њиховим кориштењем, и према потреби послодавац је дужан упутити радника на допуну знања из одређене области заштите на раду.

(5) Послодавац је дужан да све раднике осигура код осигуравајућег друштва (колективно осигурање) од последица повреде на раду или у вези са радом и за случај природне смрти, усљед несреће на послу (инвалидност, трајни губитак радне способности и сл.).

(6) Послодавац је одговоран за последице несреће на послу које могу наступити због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлашћеног и нестручног руковања тим средствима.

(7) Под одговорношћу послодавца, у смислу одредбе претходног става, подразумева се прекршајна одговорност у смислу одредби Закона о раду, као и материјална одговорност (накнада штете раднику) у смислу одредби Закона о облигационим односима.

(8) Радник има право да одбије да ради ако му, због неисправности на објектима и средствима рада, као и због непостојања одговарајућих мјера заштите на раду, непосредно пријети опасност за живот или здравље или ако таква опасност пријети другим лицима.

(9) Радник је дужан да одмах обавијести послодавца, а према потреби и надлежног инспектора рада, о постојању услова из претходног става и о свом одбијању да ради у таквим условима.

(10) Радник је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима заштите на раду и да средствима рада рукује у складу са њиховом намјеном и особинама.

(11) Поступање супротно одредби претходног става, посебно ако је због неодговарајућег руковања средствима рада или средствима заштите на раду дошло до несреће на раду или до материјалне штете, радник одговара за повреду радних обавеза.

(12) Законом, колективним уговорима, Правилником о заштити на раду овог Друштва и другим припадајућим прописима из области заштите на раду ближе и детаљније се уређују мјере, правила, права и обавезе те средства заштите на раду.

(13) За све што није регулисано овим Правилником о раду, примјењују се одредбе прописа из претходног става а уколико су иста повољнија по радника, одредбе прописа из претходног става се непосредно примјењују.

#### Члан 39.

(1) Послодавац је дужан да све запослене раднике пријави на здравствено осигурање, пензијско - инвалидско осигурање и осигурање од незапослености те друге видове обавезног осигурања у складу са Законом.

(2) Послодавац је дужан да запосленом раднику достави овјерену фотокопију пријаве на осигурање, из претходног става, у року од 8 (осам) дана од дана ступања радника на рад.

### 2. Заштита личних података

#### Члан 40.

(1) Радник има право увида у све документе који садрже његове личне податке, а који се чувају или обрађују код послодавца, као и право да захтијева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

(2) Лични подаци који се односе на радника не могу бити доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

(3) Личне податке радника може да прикупља, обрађује,

користи и доставља трећим лицима само за то овлашћено лице запослено код послодавца у складу са прописом који уређује заштиту личних података.

### 3. Посебна заштита млађих радника

#### Члан 41.

(1) Радник, млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као и на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психо-физички развој.

(2) Послове из става (1) овог члана утврђује правилником министар.

### 4. Посебна заштита жена и материнства

#### Члан 42.

(1) Послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или због тога што жена користи породилско одсуство.

(2) На основу налаза и препоруке надлежног доктора медицине жена за вријеме трудноће и док доји дијете може бити привремено распоређена на друге послове ако је то у интересу очувања њеног здравља или здравља дјетета.

(3) Ако послодавац није у могућности да жени обезбеди распоред на други посао у смислу става (2) овог члана жена има право на одсуство са посла уз накнаду плате у складу са овим Правилником о раду. Ова накнада не може бити мања од накнаде коју би жена остваривала да је остала на свом радном мјесту.

(4) Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године старости, послодавац може распоредити на рад у друго мјесто само уз њен пристанак.

(5) За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета, жена има право на породилско одсуство у трајању од 1 (једне) године непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дијете у трајању од 18 (осамнаест) мјесеци непрекидно.

(6) На основу захтјева жене и препоруке овлашћеног доктора медицине, жена може отпочети са коришћењем породилског одсуства 28 (двадесетосам) дана прије порођаја.

(7) Родитељи дјетета могу се споразумјети да одсуство из става (5) овог члана, након истека 60 (шездесет) дана од дана рођења дјетета, умјесто мајке, настави да користи запослени отац дјетета.

(8) Жена – мајка стиче право на пензију за једну годину мање стажа осигурања за свако рођено дијете у односу на услове за стицање права на пензију уређене Законом о пензијско – инвалидском осигурању.

(9) Жена може на сопствени захтјев отпочети са радом и прије истека породилског одсуства али не прије него што протекне 60 дана од дана порођаја. Ако жена отпочне са радом прије истека времена породилског одсуства има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора, користи још 60 минута одсуства са посла ради дојења дјетета.

(10) Ако жена роди мртво дијете, или ако дијете умре прије истека породилског одсуства, жена има право на породилско одсуство онолико времена колико је то, по оцјени овлашћеног доктора медицине, потребно да се жена опорави од порођаја и психичког стања изазваног губитком дјетета, а најмање 45 дана од дана порођаја, односно од дана губитка дјетета.

(11) Ако мајка дјетета умре или напусти дијете, или из других оправданих разлога није у стању да се брине о дјетету и да га његује, право на одсуство у трајању одређено чланом 107. Закона о раду, има запослени отац или усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање од дана усвојења или дана почетка

старатељства без обзира на узраст дјетета.

(12) Права из претходног става отац дјетета има и када мајка није у радном односу.

(13) Након истека породилског одсуства, један од запослених родитеља има право да ради са половином пуног радног времена за вријеме док дијете не наврши три године живота, уколико је дјетету, према налазу овлашћеног доктора медицине, потребна појачана њега.

(14) Ако су родитељи дјетета умрли, или су дијете напустили, или су непознати, или се из других оправданих разлога не могу старати о дјетету, право на рад са половином радног времена у трајању из става (11) овог члана има запослени усвојилац дјетета или лице коме је надлежни орган старатељства поверио дијете на старање и његу.

(15) Један од родитеља дјетета са психофизичким сметњама у развоју, које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, има право да ради с половином пуног радног времена из члана 57. став 1. Закона о раду, са правом на накнаду плате за другу половину пуног радног времена. О трајању, односно почетку и престанку коришћења овог права одлучује овлашћена здравствена установа, водећи рачуна о потребама дјетета за појачаном родитељском његом и старањем. Накнаду плате родитељу дјетета обезбјеђује Јавни фонд за дјечију заштиту РС.

(16) Родитељу дјетета из става 13. овог члана не може се, без његове сагласности, одредити да ради прековремено или ноћу, нити му се, без његовог пристанка, може промијенити мјесто рада.

(17) За вријеме коришћења боловања ради чувања – одржавања ризичне трудноће уз претходну писану препоруку овлашћеног гинеколога достављену послодавцу жена има право на накнаду плате у висини 100% плате коју би остварила да је радила. За вријеме коришћења породилског одсуства, жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току последњих 12 мјесеци прије отпочињања породилског одсуства. Накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици. Ако жена није остварила плату за свих последњих 12 мјесеци, накнада плате износи у висини плате коју би остварила да је била на раду. Одредбе овог става односе се и на друга лица која, у складу са Законом о раду, имају право на накнаду плате за вријеме одсуствовања са посла због њега и старања о дјетету. Накнада плате за вријеме коришћења породилског одсуства остварује се на терет Јавног фонда за дјечију заштиту Републике Српске у складу са законом док накнада плате раднице за вријеме коришћења боловања ради чувања – одржавања ризичне трудноће пада на терет Фонда здравственог осигурања Републике Српске.

(18) Одредбе члана 111. Закона о раду примјењују се код утврђивања висине и начина остваривања накнаде плате за вријеме рада са половином пуног радног времена из члана 110. Закона од стране мајке дјетета или других лица која, у смислу овог Закона, имају право на скраћено радно вријеме ради њега и старања о дјетету, за онај дио пуног радног времена у које корисник права није радио.

(19) Ако је за стицање одређених права из радног односа или у вези са радним односом важно претходно трајње радног односа, периоди породилског одсуства, рада с половином пуног радног времена ради појачане бриге и њега дјетета, привремене спријечености за рад труднице или мајке која доји дијете, или рада с половином пуног радног времена ради бриге и њега дјетета с тежим сметњама у развоју, сматраће се временом проведеним на раду у пуном радном времену.

### 4. Посебна заштита болесних и инвалидних радника

#### Члан 43.

(1) Раднику који је повријеђен на послу или је оболио од

професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме. Ако је радник закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора.

(2) Радник, из става (1) овог члана, који је, након лијечења и опоравка, оспособљен за рад има право да се врати на послове које је обављао прије настанка здравствене спријечености за рад, или на друге послове који одговарају његовим стручним и радним способностима.

(3) Ако послодавац нема могућности да радника распореди на други одговарајући посао, или ако радник одбије понуђени уговор о раду, послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним Законом о раду.

(4) У спору између послодавца и радника, овлашћена здравствена установа медицине рада је надлежна да оцијени да ли су понуђени послови одговарајући.

(5) Радник из става 1. овог члана има право на додатно стручно оспособљавање, ако је дошло до промјене у технологији или начину рада, као и на све друге погодности које произилазе из побољшаних услова рада на које би имао право.

(6) Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду у смислу става (3) овог члана.

## 5. Право на запослење на другим пословима

### Члан 44.

(1) Ако код радника постоји смањење радне способности или непосредна опасност од настанка инвалидности коју је утврдио надлежни орган у складу са посебним прописом, послодавац је дужан, узимајући у обзир налаз и мишљење тог органа, понудити раднику закључење уговора о раду за обављање послова за које је радно способан, а који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

(2) Ради осигурања послова из става (1) овог члана, послодавац је дужан прилагодити послове способностима радника, измијенити распоред радног времена, односно предузети друге мјере да раднику обезбиједи одговарајуће послове.

(3) Ако је послодавац предузео све мјере из става (2) овог члана, а не може раднику да обезбиједи одговарајуће послове, односно ако је радник одбио да закључи понуђени уговор о раду за обављање послова који одговарају његовим способностима у складу с налазом и мишљењем надлежног органа, послодавац раднику може отказати уговор о раду уз мишљење синдиката.

(4) Раднику којем је смањена радна способност или је непосредна опасност од настанка инвалидности узрокована повредом на раду или професионалном болешћу послодавац не може отказати уговор о раду у смислу става (3) овог члана.

6. Отпремнина у случају отказа уговора о раду раднику са преосталом радном способношћу

### Члан 45.

(1) Изузетно, послодавац раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести, као и уколико му је смањена радна способност или је у непосредној опасности од настанка инвалидности узроковане повредом на раду или професионалном болешћу и раднику који је претрпио повреду на раду или који је оболио од професионалне болести а којем након завршеног лијечења, опоравка или професионалне рехабилитације послодавац не може да обезбиједи одговарајуће послове, уз његову писмену сагласност може отказати уговор о раду уз право на

отпремнину најмање у двоструком износу утврђеном Законом о раду, без обзира на вријеме које је провео на раду код послодавца.

## 7. Привремена спријеченост за рад

### Члан 46.

(1) Радник је дужан да најкасније у року од 3 (три) дана од наступања привремене спријечености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду надлежног љекара.

(2) У случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице и друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

(3) Ако радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од 3 (три) дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

(4) Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, у смислу става (1) овог члана, може да поднесе захтјев надлежном органу установе ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са Законом.

(5) Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спријечености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању прописује Министар надлежан за послове здравља и социјалне заштите.

## VI – ПЛАТЕ И НАКНАДЕ ПЛАТА

### 1. Плате

#### Члан 47.

(1) Радницима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности који остварују код послодавца.

(2) Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

(3) Одлука послодавца или споразум са радником који нису у складу са ставом (2) овог члана су ништавни.

(4) У случају повреде права из става (2) овог члана радник има право да покрене поступак за накнаду штете.

(5) Плата радника из става 1. овог члана, састоји се од основне плате, увећања плате по основу радног стажа, радног учинка, отежаних услова рада, прековременог рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради, других увећања плате прописаних Колективним уговором и уговором о раду, других примања по основу радног односа, пореза на доходак и доприноса.

(6) Под платом у смислу става (5) овог члана се сматра бруто плата у складу са законом и колективним уговором.

(7) Плата из става 6. овог члана умањена за порез на доходак и допринос је нето плата радника.

#### Члан 48.

### 2. Основна плата

(1) Основна плата одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду утврђених колективним уговором и општим актом.

(2) Елементи за одређивање плате су коефицијент сложености посла и цијена рада уколико није другачије уређено законом и колективним уговором

(3) Уколико цијена рада није утврђена актима из става (3) овог члана, цијену рада одлуком утврђује Влада Републике Српске на приједлог Економско – социјалног савјета Републике Српске а на основу захтјева заинтересоване стране.

(4) Ако Економско – социјални савјет не достави приједлог одлуке у року од 15 дана од дана пријема захтјева

заинтересоване стране, одлуку о цијени рада доноси Влада Републике Српске у наредном року од 15 дана.

(5) Раднику који ради краће од пуног радног времена, основна плата се утврђује сразмјерно радном времену које је одређено уговором о раду.

(6) Основна плата приправника и других радника који немају положен стручни испит или други одговарајући испит који су по Закону дужни положити, умањује се за 20%.

(7) Саставни дио основне плате је увећање по основу укупног радног стажа радника који износи најмање 0,40% за сваку навршену годину радног стажа . провјерити

(8) Послодавац не може раднику исплатити мању плату од плате која је утврђена у складу са Правилником о раду и уговором о раду.

(9) Најнижу плату у РС утврђује Влада Републике Српске на приједлог Економско – социјалног савјета у последњем кварталу текуће за наредну годину.

(10) Појединачна примања радника су тајна.

(11) Плата се исплаћује у нето износу.

(12) У складу са Правилником и појединачним уговорима о раду одређују се исплата плате и то најмање једанпут мјесечно а најкасније до краја текућег мјесеца за претходни мјесец.

(13) Послодавац је дужан да раднику уручи писмени обрачун плате у року прописаном претходним ставом,

(14) Обрачун плате има снагу извршне исправе.

(15) Министар доноси правилник којим се шрописује садржај писменог обрачуна плате.

## 2. Утврђивање најниже цијене рада и основице за обрачун плата

### Члан 49.

(1) Надзорни одбор Друштва, у правилу, крајем сваке пословне године, зависно од кретања цијена, инфлације и пословних резултата, утврђује најнижу цијену рада за наредну пословну годину у форми посебне одлуке.

(2) Коефицијенти групе сложености послова утврђени су по платним групама од прве, као најједноставније, до седме групе, као најсложеније и то:

#### • I група

Једноставни, рутински послови за које је потребно минимално знање за разумијевање датих упутстава.

- Први степен НК . . . . . коефицијент сложености 5,54 – 5,80357

#### • II група

Мање сложени послови у администрацији који се обављају једноставним и механизованим средствима рада или без њих.

- Други степен ПК . . . . . коефицијент сложености 5,80357

#### • III група

Средње сложени послови у администрацији, рад на различитим машинама, алатима, постројењима и уређајима. За обављање ових послова потребан је трећи степен стручне спреме - стручна спрема стечена трогодишњим образовањем.

- Трећи степен KB . . . . . коефицијент сложености 5,80357– 6,26488

#### • IV група

Сложени и истовремено врло разноврсни послови, у оквиру одређене технологије, сложене радње на административним пословима и рјешавање мање и средње сложених послова. За обављање ових послова потребан је завршен четврти степен стручне спреме.

- Четврти степен

ССС . . . . . коефицијент сложености 6,26488- 6,91964

#### • V група

Сложенији послови у припреми рада, послови услуга,

административне и пословне функције.

- Пети степен ВКВ . . . . . коефицијент сложености 6,26488- 6,91964.

#### • VI група

Сложеност послова за које се као услов захтијева стручност за извођење послова, као и руковођење мањим организационим дијеловима и стручним пословима. За обављање ових послова потребан је завршен први степен образовања на вишој школи или први степен факултета.

- Шести степен

ВШС . . . . . коефицијент сложености 6,91964 – 7,75298

#### • VII група

Сложени и врло сложени послови који су потребни за организацијско и оперативно вођење радних процеса, контролу рада, кадровско, економско и административно вођење пословања с врло сложеним, разноврсним радним задацима. Као услов за обављање ових послова захтијева се стручност која се стиче факултетским образовањем, као и руковођењем сложенијим пословима из техничке, економске, правне и друге области.

- Седми степен

ВСС . . . . . коефицијент сложености 7,75298– 11,38393

• Посебан платни разред чини Управа Друштва ( директор и извршни директори) ..... коефицијент сложености 13,33929 – 19,53869

(3) Ако радник, који је распоређен на радно мјесто, не испуњава услове у погледу стручне спреме прописане за то радно мјесто, одређује му се доња граница коефицијента радног мјеста на које је распоређен.

(4) Код распоређивања радника, осим стручне спреме, у изузетним случајевима послодавац може примјенјивати и критеријум „знања стеченог искуством у раду“.

## 3. Увећање основне плате

### Члан 50.

(1) Радник има право на увећану основну плату по основу:

1) за рад празником и у друге дане у које се по закону не ради за 50%,

2) посебних резултата у раду - до 20%

3) радног учинка – до 20%

4) по основу рада ноћу – 35%

5) по основу прековременог рада – 35%

6) по основу отежаних услова рада ( радна мјеста са повећаним ризиком на основу важећег Акта о процјени ризика) – до 15%

7) по основу високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова – до 20%

(2) Под посебно отежаним условима рада основна плата се увећава како слиједи:

1. рад у неповољним временским условима, прашина, изложеност прљавштини, неугодним мирисима, опасностима од заразе и сл. најмање 5% на све часове,

2. за повећану опасност од пожара, експлозија, зависно од степена опасности, с тим да овај додатак не може бити мањи од 20% од основне плате.

(3) Ако се прековремени рад обавља ноћу увећање се врши по оба основа из алинеје један и два из претходног става.

(4) Висину и начин увећања плате из става 1. тачка 2, 3, 4, 5 б и 7 и става 2. одређује директор у складу са општим актом.

## 4. Накнада плате

### Члан 51.

(1) Радник има право на накнаду плате у висини 100%



просјечне плате остварене у последња три мјесеца или плате коју би остварио да је био на раду у сљедећим случајевима:

- 1) за вријеме коришћења годишњег одмора,
  - 2) за вријеме одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
  - 3) плаћеног одсуства,
  - 4) породилског одсуства,
  - 5) за вријеме привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести,
  - 6) одсуствовања са рада ради одржавања трудноће, с тим да не може бити мања од најниже плате утврђене законом,
  - 7) за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду,
  - 8) за вријеме стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба радног мјеста на захтјев послодавца.
- (2) Радник остварује право на накнаду и у сљедећим случајевима:
- 1) за вријеме прекида рада због више силе или хаварије на машинама или другим средствима рада - у висини од 70% плате коју би остварио да је радио,
  - 2) за случај непланираног привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско-финансијске или техничко-технолошке природе (чекање) - у висини од најмање 70% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца,
  - 3) за вријеме удаљења радника који је затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело и док му је одређен притвор - у висини од 50% основне плате коју би остварио да је на раду.
  - 4) за вријеме трајања привремене спријечености за рад ( у свим случајевима осим повреде на раду, професионалне болести, породилског и трудничког) - у висини од 80% плате коју би остварио да је радио.

## 5. Заштита плате и накнада

### Члан 52.

(1) Послодавац не може, без пристанка радника (нпр. изјава радника) или без правноснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате.

## 6. Остала примања радника

### Члан 53.

(1) Послодавац запосленима исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици, Федерацији БиХ и у иностранству у износу који одреди Влада посебним актом,
- 2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла, уколико превоз није организован код послодавца, у висини пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају.
- 3) трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно у висини од 0,85 % просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан радника, уколико код послодавца није организована исхрана радника,
- 4) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену у висини 10% дневно од цијене рада утврђене овим Колективним уговором,
- 5) отпремнину приликом одласка радника у пензију у висини три просјечне нето плате радника исплаћене у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду
- 6) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

- 7) накнаду за рођење дјетета у висини једне просјечне нето плате на нивоу Републике Српске
- 8) помоћ у случају смрти радника, у висини три просјечне нето плате у Републици Српској
- 9) помоћ у случају смрти члана породице, и то: брачног и ванбрачног супружника, дјеце (брачне и ванбрачне или усвојене), пасторчади, дјеце узете под старатељство и друге дјеце без родитеља узете на издржавање, мајке, оца, маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, ако живе у заједничком домаћинству- најмање у висини двије просјечне нето плате у Републици Српској
- 10) помоћ у случају тешке инвалидности и дуготрајне болести радника и члана уже породице – у висини једне просјечне нето плате у Републици Српској
- 11) помоћ у случају неприлика које угрожавају егзистенцију радника (поплава, пожар, земљотрес и друге непогоде) – у висини до три просјечне нето плате у Републици Српској.
- 12) јубиларну награду за остварени стаж код послодавца и то:

- 20 година – једна просјечна плата код послодавца
- 30 година - двије просјечна плата код послодавца..

(2) Накнаде из тачке 10 и 11. претходног става додјељују се само једном годишње.

(3) Рјешење о додјели новчане помоћи доноси директор Друштва уколико се радник претходно писмено обратио директору Друштва наводећи и образлажући разлоге подношења молбе и достављајући одговарајуће доказе којима поткрепљује истинитост својих навода, у висини која је одређена овим Правилником о раду а у складу са финансијско – материјалним могућностима овог Друштва.

## VII – ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника  
Члан 54.

- (1) Повреду обавезе из уговора о раду радник чини неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе.
- (2) Повреду радне обавезе радник може извршити чињењем или нечињењем.
- (3) За повреду радне обавезе радник одговара у поступку за утврђивање одговорности.
- (4) Одговорност за повреду радне обавезе не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.

2. Врсте повреде радних обавеза

Члан 55.

Повреде радних обавеза могу бити:

- 1) теже - које су прописане Законом о раду,
  - 2) лакше - које су утврђене овим Колективним уговором.
3. Дисциплински поступак

### Члан 56.

Овим Правилником о раду дјелимично се уређују покретање, вођење, застарјелост поступка за утврђивање дисциплинске одговорности због повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине, као и питање материјалне одговорности радника.

### Члан 57.

- (1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати сваки радник и непосредни руководиоца који има сазнања о учињеној повреди радне обавезе.
- (2) Иницијатива за покретање дисциплинског поступка подноси се у писаној форми и мора бити образложена и поткријепљена доказима.

## Члан 58.

(1) Дисциплински поступак покреће се захтјевом који треба да садржи: име и презиме радника који је учинио повреду радне обавезе, радно мјесто, занимање и друге потребне податке, чињенични опис повреде радне обавезе, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију повреде радне обавезе, посљедице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе из захтјева и др.

## Члан 59.

(1) Дисциплински поступак покреће директор на приједлог подносиоца иницијативе из члана 57. став 1 Правилника о раду..

(2) Поступак утврђивања одговорности за теже повреде радних обавеза и дужности спроводи Комисија за утврђивање чињеница која се формира за сваки поступак посебно..

(3) Комисија за утврђивање чињеница се састоји од предсједника, два члана и два замјеника члана, од којих један члан и један замјеник члана, мора бити из реда Синдикалне организације АД „Водовод и канализација“ Бијељина.

(4) Чланове Комисије за утврђивање чињеница именује Управа Друштва, осим представника синдиката, кога именује надлежни орган синдиката.

## Члан 60.

(1) Подносилац иницијативе за покретање дисциплинског поступка дужан је поднијети иницијативу у року од петнаест дана од сазнања за учињену повреду радне обавезе, а најкасније у року од тридесет дана од учињене повреде радне обавезе.

(2) Рјешење о покретању дисциплинског поступка заједно са комплетним предметом и свим прилозима обавезно се доставља раднику, дисциплинској комисији и синдикалној организацији.

(3) Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

(4) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак Комисија за утврђивање чињеница обавезни су омогућити приступ свој потребној документацији, као и присуство сједницама на којима се расправља о дисциплинској одговорности.

(5) На рјешења о покретању дисциплинског поступка радник се може изјаснити у року од осам дана од дана пријема истог.

## Члан 61.

(1) По пријему изјашњења или протеклом рока од 8 дана, одређеног чланом 81. став 5. Колективног уговора, предсједник комисије позива подносиоца захтјева, радника против кога се води дисциплински поступак, представнике синдиката, свједоке и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.

(2) Позив мора бити уручен најкасније осам дана прије одржавања расправе.

(3) Расправом руководи предсједник комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога даје ријеч члановима комисије.

(4) Расправа ће се одложити ако не постоји доказ да је позив уручен, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу, а тада се одређује нови термин одржавања расправе.

(5) У току расправе води се записник.

## Члан 62.

(1) Комисија за утврђивање чињеница по спроведеном поступку и тачно утврђеном чињеничном стању обуставља поступак ако је наступила застара за покретање и вођење поступка, ослобађа радника одговорности или доноси

Извјештај са приједлогом дисциплинских мјера Управи Друштва која доноси коначну одлуку о истој.

(2) За тежу повреду радних обавеза раднику се може изрећи нека од следећих мјера:

а) новчана казна у висини до 20% од основне плате радника у трајању до три мјесеца

б) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у коме се наводи да ће Послодавац раднику отказати уговор о раду, без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 (шест) мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

в) престанак радног односа ако је радник учинио тежу повреду радне обавезе;

(2) Послодавац може мјеру престанка радног односа због теже повреде радне обавезе замијенити новчаном казном у висини до 20% од основне плате радника у трајању до три мјесеца или мјеру писменог упозорења са најавом отказа уговора о раду у коме се наводи да ће Послодавац раднику отказати уговор о раду, без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 (шест) мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, под условом да нису наступиле знатно теже посљедице за послодавца, да је степен одговорности радника несавјесни нехат и ако су утврђене олакшавајуће околности за радника, о чему доноси посебну одлуку на захтјев радника и дисциплинске комисије.

## Члан 63.

(1) На првостепену одлуку радник против кога се водио дисциплински поступак и подносилац захтјева могу поднијети жалбу другостепеном органу, односно Надзорном одбору АД „Водовод и канализација“ Бијељина, у року од тридесет дана од дана пријема одлуке.

(2) Одлука по жалби на првостепену одлуку, донијета од стране другостепеног органа је коначна.

## Члан 64.

(1) Покретање поступка за утврђивање одговорности радника застаријева у року од три мјесеца од дана сазнања за повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана када је повреда учињена.

(2) Вођење поступка застаријева протеклом шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.

(3) Извршењу изречене мјере за повреду радне обавезе не може се приступити ако је протекло више од два мјесеца од дана коначне одлуке којом је мјера изречена.

4. Лакша повреда радне обавезе

## Члан 65.

(1) Лакшом повредом радне обавезе сматрају се све повреде радне обавезе и радне дисциплине које законом нису одређене као тежа повреде радних обавеза, а нарочито:

1) кашњење на посао и одлазак прије истека радног времена,

2) изазивање свађе на послу,

3) нељубазан и некултуран однос према другим радницима и странкама,

4) немаран однос према повјереним вриједностима, као и свако понашање на раду које штети угледу и материјалним интересима послодавца или трећих лица.

(2) Мјере за извршене лакше повреде радних обавеза су:

1) писмена опомена раднику,

2) новчана казна у висини 10% од основне плате радника у трајању до три мјесеца.

(3) Лакшу повреду утврђује и мјеру изриче директор.

(4) Прије изрицања мјере радник против кога се мјера изриче мора бити саслушан.

(5) Понављање лакших повреда радних обавеза три или више пута може да се квалификује као тежа повреда радних обавеза за коју се може изрећи и мјера престанка радног односа.

#### 5. Накнаде материјалне штете

##### Члан 66.

- (1) Радник је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намјерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу.
- (2) Ако је штету проузроковало више радника, сваки радник је одговоран за дио штете коју је проузроковао.
- (3) Ако се за радника из става 2. овог члана не може утврдити дио штете коју је проузроковао, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким износима.

##### Члан 67.

- (1) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како ће се штета накнадити утврђује посебна комисија, коју именује послодавац својим рјешењем.
- (2) Комисија из става 1. овог члана има непаран број чланова.

##### Члан 68.

- (1) Висина штете коју је проузроковао радник утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вриједности оштећене ствари, односно других релевантних параметара.
- (2) Ако се штета не може утврдити на начин из става 1. овог члана или би њено утврђивање проузроковало несразмјерне трошкове, висина накнаде утврђује се у паушалном износу на основу процјене.

##### Члан 69.

- (1) Комисија, након што утврди све чињенице и околности које су од значаја за одговорност радника и висину штете, саставља извјештај и даје приједлог послодавцу да донесе рјешење којим се утврђује одговорност радника и обавезује на накнаду штете или рјешење којим се радник ослобађа од одговорности.
- (2) У приједлогу којим се утврђује одговорност радника и обавеза накнаде штете комисија је дужна да послодавцу достави приједлог на који начин и у ком року је радник дужан штету накнадити.
- (3) На основу извјештаја и приједлога комисије, послодавац доноси рјешење којим се радник утврђује одговорним и обавезује да штету накнади или се радник ослобађа од одговорности.

##### Члан 70.

Ако радник не пристане да накнади штету, послодавац ће покренути поступак за накнаду штете код надлежног основног суда.

##### Члан 71.

- (1) Радник који на раду или у вези са радом, намјерно или из крајње непажње, проузрокује штету трећем лицу коју је надокнадио послодавац дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.
- (2) Ако радник у датом року добровољно не накнади послодавцу исплаћени износ штете, послодавац има право да покрене поступак за накнаду штете код надлежног основног суда.

##### Члан 72.

- (1) Ако радник претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету.
- (2) Захтјев за накнаду штете из става 1. овог члана радник подноси у писменом облику, у којем наводи у чему се

штета коју је претрпио састоји, процијењени износ штете и приједлог њене накнаде.

(3) Ако послодавац утврди да је радник претрпио штету коју је навео у свом захтјеву и да је износ штете реално процијењен, надокнадиће штету раднику у року од петнаест дана од дана пријема захтјева.

(4) Ако послодавац не пристане да надокнади штету, радник може покренути поступак за накнаду штете код надлежног основног суда.

##### Члан 73.

(1) На питања накнаде штете причињене на раду или у вези са радом која нису посебно уређена законом и Колективним уговором примјењују се прописи о облигационим односима.

#### 6. Удаљење радника са рада

##### Члан 74.

(1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити са рада и прије отказивања уговора о раду.

(2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца у којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.

(3) По истеку удаљења послодавац је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози у складу са Законом о раду.

(4) За вријеме привременог удаљења радника са рада, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

### VIII – ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

##### Члан 75.

(1) Радник, као и лице које тражи запослење, не може бити стављен у неравноправан положај приликом остваривања права по основу рада и права на запослење због расе, етничке или националне припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, физичког или душевног здравља и других обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

##### Члан 76.

(1) Дискриминација лица из претходног члана може бити непосредна и посредна.

(2) Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 19. Закона о раду којим се лице које тражи запослење, као и радник ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

(3) Посредна дискриминација, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, правило или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и радника, због одређене особине, статуса, опредјељења или убјеђења из члана 19. Закона о раду.

##### Члан 77.

(1) Не сматра се дискриминацијом прављење разлике у односу на природу посла и услове под којима се обавља, као и пружање посебне заштите одређеним категоријама радника у складу са Законом, колективним уговором и уговором о раду.

## Члан 78.

(1) Дискриминација из члана 19. Закона о раду није дозвољена у односу на:

1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
2. услова рада и сва права из радног односа;
3. образовање, оспособљавање и усвршавање;
4. напредовање у послу;
5. отказ уговора о раду.

(2) Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неким од основа из члана 19. Закона о раду су ништавне.

## Члан 79.

(1) Сва лица су равноправна у поступку запошљавања по основу пола.

(2) Није дозвољена дискриминација заснована по основу пола у поступку запошљавања, трајања радног односа и отказа уговора о раду, осим у случајевима:

1. ако је нормама, правилима или праксом могуће оправдати постизање законитог циља који је пропорционалан предузетим нужним и оправданим мјерама;
2. успостављања специјалних мјера ради постизања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова по основу биолошког одређења.

## Члан 80.

(1) Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од послодавца и других запослених.

(2) Узнемиравање у смислу става (1) овог члана јесте свако нежељено понашање узроковано неком од основа из члана 19. Закона о раду које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

(3) Сексуално узнемиравање, у смислу става (1) овог члана јесте свако вербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

(4) Насиље на основу пола представља било које дјело које наноси физичку, психичку, сексуалну или економску штету или патњу, као и пријетње таквим дјелима које озбиљно спутавају лица да уживају у својим правима и слободама на принципу равноправности полова, у раду и или у вези са радом.

(5) Мобинг је специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем временском периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета.

(6) Послодавац је дужан предузети ефикасне мјере с циљем спречавања насиља на основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду или у вези са радом и мобинга те не смије предузимати никакве мјере према раднику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг.

## Члан 81.

(1) У случајевима дискриминације у смислу одредаба члана 19, 22, 23. и 24. Закона о раду и члана 77., 78. и 79. овог Правилника о раду, лице које тражи запослење, као и радник, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете у складу са законом.

(2) У случају спора, терет доказивања је на послодавцу да није било дискриминације, односно да је поступљено у складу са законом, уколико лице које тражи запослење, односно лице које је запослено изнесе чињенице које оправдавају сумњу да је послодавац поступио противно одредбама члана 88. став (1) овог Правилника.

(3) У случајевима насиља на основу пола, узнемиравања и сексуалног узнемиравања и мобинга, ниједна одредба Закона о раду не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног или грађанског поступка.

(4) Ако суд утврди да је тужба из става (1) овог члана основана, наложиће послодавцу да тужиоцу успостави и обезбиди остваривање права која су му ускраћена или да плати одговарајућу новчану накнаду.

## IX – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦУ

## Члан 82.

(1) Радник који је засновао радни однос с пуним радним временом не може, без сагласности послодавца, да за свој или туђи рачун уговара или обавља послове из дјелатности које обавља Друштво.

(2) Ако радник на раду оствари изум, иновацију, техничко унапређење или други проналазак из дјелатности коју обавља Друштво дужан је да о томе обавијести послодавца и да му, по праву првенства, понуди откуп проналаска, ако уговором о раду није другачије одређено.

(3) Ако се послодавац у року од 60 дана не одазове на понуду за откуп проналаска, или изјави да нема интереса за проналазак, радник слободно располаже проналаском, с тим што је дужан да у том року и за вријеме преговора с послодавцем проналазак чува као тајну.

(4) Послодавац се може споразумјети са радником да се радник за одређено вријеме након престанка радног односа, а најдуже до једне године, не може запослити код другог послодавца на територији РС или на ужем подручју, односно да не може, за свој или туђи рачун, на истој територији, односно подручју обављати или уговарати послове којима се конкурише послодавцу.

(5) Радник се не може обавезати према послодавцу у смислу става (1) овог члана ако је до престанка радног односа радника дошло због повреде уговора о раду од стране послодавца.

(6) За вријеме трајања обавеза из става (1) овог члана, радник има право на накнаду, која не може бити мања од 50% просјечне плате коју је радник остварио у току последњих шест мјесеци рада код послодавца. Ако се послодавац и радник другачије не споразумеју, ова накнада исплаћује се раднику у једнократном износу.

## X – ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

## Члан 83.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа може поднијети захтјев да му се обезбиди остваривање тог права.

(2) Захтјев из става (1) овог члана може се поднијети послодавцу у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права а најкасније у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(3) Подношење захтјева, у смислу става (2) овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту својих права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима, при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

(4) Директор Друштва је дужан да одлучи по захтјеву радника у року од 30 дана од дана постављања захтјева, а ако

у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

#### Члан 84.

(1) Радник који сматра да му је повријеђено право из радног односа може да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

(2) Право радника на подношење тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту својих права.

(3) Приједлог за мирно рјешавање радног спора радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(4) Тужбу за заштиту права, радник може поднијети у року од шест мјесеци од дана сазнања за повреду права или од дана учињене повреде.

(5) Тужбу из претходног става радник може поднијети уколико претходно предмет спора није ријешен у поступку мирног рјешавања спора код надлежног органа.

#### Члан 85.

(1) Независно од поступка за заштиту права који је радник покренуо код директора Друштва, или надлежног суда, заштита права се може тражити и код надлежног инспектора рада.

(2) Ако је радник покренуо поступак за заштиту права код надлежног суда, инспектор рада може обуставити од извршења акт или радњу Друштва све док суд по спорном питању не донесе коначну одлуку.

#### Члан 86.

Радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од 30 дана од дана сазнања за учињену повреду, а најдаље у року од 3 мјесеца од дана учињене повреде.

#### Члан 87.

Ако се истовремено најмање 10 радника или 10% од укупног броја запослених радника обрати Друштву за заштиту права из радног односа, директор Друштва је дужан да затражи и размотри мишљење Савјета радника или синдиката Друштва ако Савјет није успостављен.

### XI – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### 1. Престанак радног односа

##### Члан 88.

(1) Радни однос престаје:

1. истеком рока важења уговора о раду на одређено вријеме,
2. када радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
3. споразумом послодавца и радника,
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или радника
5. на основу одлуке надлежног суда,
6. на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,
7. смрћу радника и
8. у другим случајевима утврђеним законом.

##### Члан 89.

(1) Раднику престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код радника дошло до губитка радне способности, даном достављања формалног обавјештења о губитку радне способности послодавцу од стране надлежног органа;
2. ако је радник осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању

дужем од шест мјесеци, са даном почетка извршења казне, односно мјере;

3. у случају престанка рада послодавца у складу са законом.

#### 2. Споразумни раскид уговора о раду

##### Члан 90.

(1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и радника.

(2) Споразум производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.

(3) У споразуму из претходног става сачињеног по писменом образложеном захтјеву радника, утврђује се: датум споразумног престанка радног односа; да ли је радник измирен у погледу исплате плате; да ли је искористио право на годишњи одмор за текућу календарску годину, да ли је извршио примопредају дужности и раздужио задужена средства и опрему, да ли су раднику исплаћене све накнаде из радног односа (регрес за текућу годину итд.).

#### 3. Отказ уговора о раду од стране радника

##### Члан 91.

(1) Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду без обавезе навођења разлога.

(2) Отказ уговор о раду радник доставља послодавцу у писменом облику најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

(3) У случају да радник отказује уговор о раду због повреде обавеза од стране послодавца које прозизлазе из овог Закона, других прописа, општих аката и уговора о раду, отказ се послодавцу може доставити најмање један дан прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

(4) Отказ уговора о раду по овом основу радник може дати најдаље у року од 15 дана од дана када је сазнао да је послодавац извршио повреду својих обавеза из уговора о раду.

(5) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа послодавцу.

#### 4. Отказ уговора о раду од стране послодавца

##### Члан 92.

(1) Послодавац може отказати уговор о раду раднику ако за то постоје оправдани разлози и то:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правноснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом;
3. ако услед технолошких, економских, организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао;
4. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 170. Закона о раду
5. ако се радник не врати на рад код послодавца у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства

(2) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе по правилу након спроведеног дисциплинског поступка у складу са овим Правилником о раду и важећим Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника у овом Друштву и то:

1. одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду;
2. изврши крађу, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и

наношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан надокнадити;

3. злоупотреби положај са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавца;

4. ода пословне или службене тајне;

5. намјерно онемогућава или омета друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца;

6. насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;

7. неоправдано изостане са посла у трајању од три дана у календарској години;

8. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

9. изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг

10. немарно, несавјесно и неблаговремено извршава радне обавезе и

11. свако друго понашање на раду које штети угледу и материјалним интересима послодавца или трећих лица из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

(3) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину и то:

1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,

2) не достави потврду о привременој спријечености за рад у складу са законом,

3) злоупотреби право на одсуство због привремене спријечености за рад,

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,

5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дјела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело,

6) ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности и

7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

(4) Послодавац може радника да упути на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става (3) тачка 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са законом.

(5) Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става (3) овог члана.

(6) Одговорност радника према послодавцу због повреда радних обавеза не искључује материјалну, кривичну или прекршајну одговорност радника због те повреде.

(7) Отказ уговора о раду из става 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог члана послодавац може дати у року од три мјесеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

#### Члан 93.

(1) Послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у Савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања њихове функције као и шест мјесеци након истека функције само уз претходну сагласност синдиката, односно савјета радника.

(2) Ако се синдикат, односно савјет радника у року од 8 дана не изјасни о давању сагласности, сматра се да је сагласан са одлуком послодавца.

(3) Ако синдикат или савјет радника ускрати сагласност на отказ уговора о раду, то мора писмено образложити а послодавац може у року од 15 дана од дана пријема изјашњења синдиката, односно савјета радника затражити доношење арбитражне одлуке, у складу са законом о мирном рјешавању радних спорова.

(4) Изабрани представници радника у смислу претходног става су: председник Савјета радника овог Друштва, председник синдикалне организације већинског синдиката организованог код послодавца.

5. Поступак отказа уговора о раду од стране послодавца

#### Члан 94.

(1) Ако радник не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац му може отказати уговор о раду само ако му је претходно дао писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, а радник у остављеном року не побољша рад и послодавац не може да му обезбиједи други одговарајући посао.

(2) Уколико му може обезбиједити одговарајући посао, истовремено ће му понудити закључивање анекса уговора о раду због распореда на друго радно мјесто у складу са чланом 19. став 2. Колективног уговора.

#### Члан 95.

(1) Уколико код послодавца усљед технолошких, економских и организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац с обзиром на своје економско стање, производне и друге радне капацитете и организацију рада не може раднику обезбиједити други одговарајући посао, може раднику отказати уговор о раду.

(2) Уколико му може понудити одговарајући посао, истовремено ће му понудити закључивање анекса уговора о раду због распореда на друго радно мјесто у складу са чланом 19. Колективног уговора.

(3) Послодавац који откаже уговор о раду раднику у смислу става 1. овог члана не може на истим пословима у истом мјесту рада да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа.

#### Члан 96.

(1) Уговор о раду отказује се рјешењем у писаном облику, које обавезно садржи: увод, изреку, образложење и поуку о правном лијеку.

(2) Рјешење о отказу уговора о раду мора да се достави раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

(3) Ако послодавац раднику није могао да достави рјешење о отказу уговора о раду у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку.

(4) Писмену забиљешку из става 3. овог члана и рјешење о отказу послодавац објављује на огласној табли и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

(5) Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако рјешењем није другачије одређено.

#### Члан 97.

Код престанка радног односа, раднику је, у смислу Закона о раду, послодавац дужан обезбиједити следеће:

1) Послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду, у случајевима одређеним Законом о раду и Колективним уговором, радника писаним путем обавијести о постојању

разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања обавјештења да се изјасни на наводе из обавјештења,

- 2) исплату неисплаћених плата, накнаду плата и других давања утврђених законом и Колективним уговором,
- 3) уплату неизмирених доприноса за пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености,
- 4) исплату отпремнине у складу са одредбама овог Колективног уговора.

## 6. Отказни рокови

### Члан 98.

(1) Код престанка радног односа радник има право на отказни рок, осим ако му престаје радни однос у случајевима из члана 92. став (1) алинеја 2 и 5 и став (2) и (3) овог Правилника о раду.

(2) Отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана ако отказ уговора о раду даје радник, осим у случају када је одбио понуду за закључење анекса уговора о раду нити краћи од 30 дана ако отказ уговора о раду даје послодавац.

(3) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.

(4) У смислу одредбе претходног става, ако отказ уговора о раду даје послодавац отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за:

1. радни стаж од 2 до 10 година ..... 30 дана
2. радни стаж од 10 до 20 година ..... 40 дана
3. радни стаж од 20 до 30 година ..... 50 дана
4. радни стаж преко 30 година ..... 60 дана

### Члан 99.

(1) Ако радник на захтјев послодавца престане да ради прије истека прописаног отказног рока, послодавац је дужан да раднику исплати накнаду плате и призна сва права по основу рада као да је радио до истека отказног рока.

(2) Послодавац је дужан да раднику омогући да за вријеме отказног рока користи један слободан дан у седмици ради тражења новог запослења.

### Члан 100.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, послодавац је дужан да исплати отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора о раду прописаним Законом и Правилником о раду.

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

- 1) за рад од 2-10 година – 1/3 нето просјечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код послодавца;
- 2) за рад од 10-20 година- 0,40% плате из тачке 1. став 2. овог члана
- 3) за рад од 20-30 година- 0,45% плате из тачке 1. став 2. овог члана
- 4) за рад преко 30 година- 0,55% плате из тачке 1. став 2. овог члана

## XII ПРОГРАМ ЗБРИЊАВАЊА ВИШКА РАДНИКА

### Члан 101.

1) Послодавац је дужан да донесе програм рјешавања вишка радника (у даљем тексту: програм) ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих разлога у оквиру периода од 90 дана доћи до престанка потребе за радом радника који су у радном односу на неодређено вријеме, и то за најмање:

- 1) 10 радника код послодавца који има у радном односу више од 30, а мање од 100 запослених на неодређено вријеме,
- 2) 10% радника код послодавца који има у радном односу више од 100 запослених на неодређено вријеме,
- 3) 30 радника код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено вријеме.

(2) Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 30 радника у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

(3) На питања начина и поступка доношења програма, његовог садржаја и друга питања непосредно се примјењују одредбе закона.

## XIII – ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА

### 1. Оснивање синдиката и удружења послодаваца

#### Члан 102.

(1) Радници имају право да по свом слободном избору организују синдикат и да се у њега учлањују у складу са статутом и правилима синдиката.

(2) Послодавци имају право да по свом слободном избору организују одговарајућа удружења послодаваца и да се у њих учлањују, у складу са статутом и правилима тих удружења.

(3) Синдикат и удружења послодаваца оснивају се без икакве претходне сагласности било ког органа власти.

#### Члан 103.

(1) Радници, односно послодавци слободно одлучују о свом иступању из синдиката, односно из удружења послодаваца.

#### Члан 104.

(1) Послодавцима и удружењима послодаваца, када дјелују у своје име или путем другог лица, члана или представника, забрањено је да се мијешају у организовање и рад синдиката или да, уз давање материјалне или друге подршке синдикату, контролишу његов рад.

(2) Синдикату, када дјелује у сопствено име или путем другог лица, члана или представника, забрањено је да се мијеша у организовање, рад и управљање удружењем послодаваца.

#### Члан 105.

(1) Законита дјелатност синдиката и удружења послодаваца не може се трајно нити привремено забранити.

(2) Синдикалне организације и удружења послодаваца уписују се у регистар синдикалних организација, који прописује и води министарство надлежно за послове рада.

### 2. Услови за рад синдиката

#### Члан 106.

(1) Послодавац је дужан да синдикату омогући формирање и дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду, и то:

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 одредје.

#### Члан 107.

(1) Послодавац обезбјеђује синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке и рачуноводствене услуге,

2) накнаду по основу обављања функције предсједника или повјереника репрезентативне 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.

#### Члан 108.

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

(2) Право из претходног става овог члана траје за вријеме обављања функције и двије године након истека функције.

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

#### Члан 109.

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

(2) Представницима синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код послодавца кад је то потребно за обављање њихове функције.

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

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

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

(6) Послодавац је обавезан примити на разговор предсједника синдиката по могућности одмах, а најкасније у року од три дана од дана поднијетог писменог или усменог захтјева.

(7) Послодавац је обавезан у писаној форми одговорити на сваки допис предсједника синдиката.

(8) Послодавац или предсједник органа управљања су обавезани позвати предсједника синдикалне организације на сједницу органа управљања са утврђеним дневним редом, када се на сједници расправља о економско-социјалном положају радника.

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

(10) Послодавац је дужан обезбиједити слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, с тим да те активности и посјете буду раније најављене директору.

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

#### Члан 110.

Послодавац је на писани захтјев синдиката дужан обезбиједити 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, по основу сагласности радника, односно колективне или појединачне синдикалне приступнице радника.

## XIV – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

### 1. Савјет радника

#### Члан 111.

На формирање и рад Савјета радника, примјењују се одредбе закона и других припадајућих прописа који регулишу ову област.

### 2. Информисање радника

#### Члан 112.

(1) Послодавац 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 послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавања његовог радно-правног статуса.

(3) Директори предузећа, односно послодавци дужни су информисати раднике предузећа о резултатима рада и пословања предузећа и његових организационих цјелина по периодичним обрачунима и завршном рачуну, а по потреби и другим роковима.

(4) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника.

### 3. Остваривање права на штрајк

#### Члан 113.

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

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

### 4. Рјешавање спорова

#### Члан 114.

Сви спорови настали спровођењем овог Правилника из радног односа и у вези са радом у правилу рјешавају се споразумно, или пред надлежним судом.

### 5. Мировање права из радног односа

#### Члан 115.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа, мирују за вријеме обављања јавне функције у државном органу или организацији, јавној служби и синдикату.

(2) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа, мирују за вријеме издржавања казне затвора, односно изречене мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до 6 (шест) мјесеци.

(3) Јавном функцијом, у смислу става (1) овог члана сматра се изборна функција на коју је радник непосредно изабран од стране грађана или на коју је именован или постављен од стране надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике



Српске, Брчко Дистрикта, Града Бијељина или других органа јавне управе, ако ту функцију обавља професионално и за исту остварује плату.

(4) Мировање права и обавеза по основу вршења изборне функције може трајати најдуже два мандата, након чега радник може да се врати на рад код послодавца на свој ранији или други одговарајући посао.

(5) Ако послодавац због економских разлога, промијењене организације и технологије рада и пословања, радника из става (3) овог члана не може да врати на ранији или други одговарајући посао, отказује му уговор о раду са правом радника на отпремнину.

#### 6. Радна књижица

##### Члан 116.

(1) Радник мора посједовати радну књижицу.

(2) За вријеме радног односа радника радна књижица се налази на чувању код послодавца, о чему послодавац раднику издаје потврду.

(3) На захтјев радника послодавац је дужан да раднику уз потврду врати радну књижицу.

(4) Приликом престанка радног односа радника, послодавац је дужан да у радну књижицу упише вријеме које је радник провео у радном односу и да то овјери својим потписом и печатом, и да му преда радну књижицу уз потврду.

(5) Послодавац не може задржати радну књижицу радника ни у случају ако према раднику има било каква потраживања, нити смије у радну књижицу уписивати било какве друге податке осим времена које је радник провео у радном односу код њега.

#### 7. Надзор над примјеном прописа из области радних односа

##### Члан 117.

(1) Надзор над примјеном Закона о раду и подзаконских прописа и овог Правилника врши инспекција рада у складу са законом.

(2) Надзор у примјени појединих одредаба овог Правилника врши и Одјељење за интерну ревизију Друштва.

#### XIV – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 118.

(1) Приједлог овог Правилника о раду се по правилу доставља предсједнику Синдикалне организације ради упознавања са истим те евентуалном достављању коментара, сугестија за измјене и допуне и слично у одређеном року.

(2) Предсједник Синдикалне организације има право да присуствује раду Надзорног одбора у оквиру тачке у којој се расправља о приједлогу Правилника о раду.

(3) По потреби, предсједник Синдикалне организације може присуствовати и раду Надзорног одбора у оквиру тачке у којој се расправља о измјенама и/или допунама Правилника о раду.

##### Члан 119.

(1) Тумачење одредаба овог Правилника о раду даје Управа Друштва или лице које овласти или посебна комисија формирана од стране Управе Друштва.

(2) Тумачења из претходног става се дају у форми закључака којима се по правилу дефинише смисао одредбе, циљ одредбе те начин примјене у пракси.

##### Члан 120.

(1) Измјене и допуне овог Правилника о раду врши се на начин и по поступку предвиђеном за његово доношење а за које потребе Управа Друштва може формирати посебну комисију, радну групу, тијело која ће сачинити нацрт текста

неопходних измјена и допуна и исто прослиједити Управи Друштва на разматрање и даље поступање.

(2) Најмање један члан посебне комисије, радне групе или тијела из претходног става мора бити представник Синдикалне организације.

##### Члан 121.

(1) Овај Правилник о раду ступа на снагу истеком рока од 8 (осам) дана од дана објављивања на огласној табли Друштва.

(2) Ступањем на снагу овог Правилника о раду престаје да важи Правилник о раду А.Д. „Водовод и канализација“ Бијељина број 1175-4/2018 од 25. маја 2018. године (са свим измјенама и допунама) као и друга акта Друштва која су у супротности са овим Правилником о раду.

(3) У случају колизије других аката овог Друштва са овим Правилником о раду, примјењиваће се непосредно одредбе овог Правилника о раду.

Број: НО- 911-3/23

ПРЕДСЈЕДНИК

Бијељина,  
Датум: 07.04.2023. године

Шкорић Мирослав, с.р.

На основу члана 59. став 1. тачка 12. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16 и 36/19) и члана 71. став 1. тачка 13. Статута града Бијељина („Службени гласник града Бијељина“, број: 09/17) Градоначелник Града Бијељина дана 02.06.2023. године донио је

#### Р Ј Е Ш Е Њ Е

#### О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О УНУТРАШЊОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЈЕСТА У ЈАВНОЈ УСТАНОВИ СРПСКО КУЛТУРНО-УМЈЕТНИЧКО ДРУШТВО „СЕМБЕРИЈА“ БИЈЕЉИНА

1. Даје се сагласност на Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи Српско културно умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина број 435/23 од 17.05.2023. године.

2. Правилник из тачке 1. овог Рјешења и Мишљење Одјељења за друштвене дјелатности број 02/5-62-1-94/23 од 31.05.2023. године налазе се у прилогу овог Рјешења и чине његов саставни дио.

3. Ово Рјешење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику града Бијељина“.

Број: 02-014-1-1530/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 02.06.2023. године

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 17. Закона о систему јавних служби („Службени гласник Републике Српске“, број: 68/07, 109/12 и 44/16), члана 10. Одлуке о оснивању Јавне установе Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“ број: 22/13) и члана 19. Статута Јавне установе Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, Управни одбор Јавне установе Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, дана 17. 05. 2023. године, доноси

**ПРАВИЛНИК  
О УНУТРАШЊОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ И  
СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЈЕСТА  
У ЈАВНОЈ УСТАНОВИ СРПСКО КУЛТУРНО –  
УМЈЕТНИЧКО ДРУШТВО  
„СЕМБЕРИЈА“ БИЈЕЉИНА**

**I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим Правилником утврђује се преглед радних мјеста у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, обим и садржај послова појединих радних мјеста, број извршилаца, услови и начин попуње радних мјеста са стручним извршиоцима.

**Члан 2.**

Радна мјеста која се у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина систематизују су:

- директор..... 1 извршилац
- кореограф .....2 извршиоца
- стручни сарадник за финансије и рачуноводство.....1 извршилац
- музички педагог.....1 извршилац
- секретар - правник.....1 извршилац

Радна мјеста из претходног става попуњаваће се на начин и поступак прописан Законом о раду и актима Јавне установе Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина.

**Члан 3.**

Привремени или повремени послови значајни за дјелатност Јавне установе Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, попуњаваће се по основу Уговора о обављању привремених и повремених послова.

**Члан 4.**

Радна мјеста у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина разврставају се према врстама послова и према сложености, утврђеним овим Правилником.

Врста послова:

- (1) Послови у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина се групишу по следећим врстама послова: стручно – оперативни, студијско – аналитички, административно – технички, оперативно – технички, рачуноводствени, нормативно – правни, информативно – аналитички.
- (2) Врста послова за поједина радна мјеста утврђује се у односу на кључне послове који се обављају на том радном мјесту.

Сложеност:

Послови у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, према сложености, разврставају се на једноставне, сложене и најсложеније.

**II САДРЖАЈ И ОБИМ ПОСЛОВА НА РАДНИМ МЈЕСТИМА И УСЛОВИ ЗА ЊИХОВО ОБАВЉАЊЕ**

**Члан 5.**

Обим и садржај послова на радном мјесту Директора Јавне установе Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, регулисани су чланом 25. Статута

установе који гласи:

Директор има сљедећа права и дужности:

- непосредно руководи процесом рада и организације Друштва као Јавне установе;
- утврђује приједлоге програма и планова рада и доставља их Управном одбору на разматрање и верификацију;
- заступа и представља Установу пред свим институцијама у Граду, Републици Српској, Србији и шире;
- овјерава својим потписом сва правна акта, уговоре, као и сва финансијска документа и рачуне;
- утврђује потребу за радницима, сагласно систематизацији послова и радних задатака у установи, расписује огласе – конкурсе и одлучује о њима;
- доноси појединачна рјешења о распоређивању радника на послове и радне задатке, радном времену, годишњим одморима и појединачним задацима у вези са извршењем програмских задатака;
- разматра и одлучује о појединачним правима радника;
- покреће дисциплинске поступке за изрицање мјера престанка радног односа;
- изриче новчане казне за непоштовање радно – технолошке дисциплине;
- именује одговорно лице у области противпожарне заштите и у другим областима у складу са Законом;
- предлаже основе и смјернице финансијског развоја и пословања и стара се о њиховој реализацији у складу са утврђеним коначним одлукама;
- прати измјене и допуне Закона и предлаже усавршавање нормативних аката друштва са Законом;
- судјелује у раду органа управљања и стручних органа и успоставља посебан степен корелације међу њима и захтјевима Оснивача и
- обавља и друге послове који законом нису стављени у надлежност других органа управљања у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина.

Директора Јавне установе Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина именује оснивач Град Бијељина својим Рјешењем и са мандатом прописаним Законом.

Услови:

Поред општих услова предвиђених Законом, кандидат за радно мјесто директора треба да испуњава и посебне услове:

- висока стручна спрема (VII степен),
- посебно стручно знање из дјелатности којом се бави правни субјект,
- најмање пет година радног искуства у струци,
- посједовање руководних и организационих способности,
- доказани резултати и успјеси у обављању ранијих послова,
- програм рада.

Врста послова:

- стручно – оперативни, студијско – аналитички.

Сложеност:

- најсложенији послови.

Одговорност:

- одговара за законитост, ефикасност и економичност извршавања послова у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина;
- одговара за квалитетну и ефикасну припрему и обраду материјала који се предлажу Скупштини Града;
- одговара за извршење одлука и закључака Скупштине

Града које се односе на Јавну установу Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина и  
- одговара за свој рад Скупштини Града и Градоначелнику.

#### Члан 6.

Послови и радни задаци радног мјеста Кореограф у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина су:

- непосредно руковођење и координација ансамблима игара и пјесама кроз реализацију радних проба, јавних или концертних наступа;
- координација при постављању нових кореографија уз писану документацију, као и њихово осмишљавање;
- организација и реализација истраживачког рада на терену, систематизација прикупљеног материјала и поставка нових културно – умјетничких садржаја на сцени;
- праћење стручне литературе, уређење фолклорне документације Друштва, учешће на смотрима, саборима и фестивалима фолклора у земљи и иностранству;
- непосредан увид у рад корепетитора фолклора и давање смјерница за даљи рад;
- активно учешће у припреми приједлога годишњег плана и програма рада Друштва;
- учешће у раду органа управљања и стручних органа и комисија и
- обављање и других послова које му у надлежност стави Директор Јавне установе Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина.

#### Услови:

Поред општих услова предвиђених Законом, кандидат за радно мјесто кореографа у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, треба да испуњава и посебне услове:

- да има завршену средњу школу – ССС (IV степен) и да има најмање шест мјесеци радног искуства на овим пословима,

#### Врста послова:

- стручно – оперативни.

#### Сложеност:

- једноставни послови

#### Одговорност:

- одговоран је за квалитет рада и благовремено извршавање послова који су му повјерени и
- за свој рад одговоран је директору.

#### Члан 7.

Послови радног мјеста Стручног сарадника за финансије и рачуноводство у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина су:

- пријем и ликвидација рачуна и фактура по одобрењу директора;
- води књигу улазних фактура;
- врши надзор над благајничким пословањем;
- учествује у изради приједлога оперативног буџета Јавне установе Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина;
- врши обрачун плата и других примања запослених;
- води евиденцију о пореским пријавама и статистичке евиденције;
- врши обрачун накнада за службена путовања;
- врши обрачун накнада члановима Управног одбора;
- врши обрачун накнада лицима ангажованим по уговору;
- води материјално – финансијско рачуноводство;

- припрема периодичне извјештаје о финансијском пословању Установе, посебно извјештаје по захтјеву Управног одбора и Директора;

- даје смјернице и упутства комисијама за попис основних средстава и ситног инвентара и контролише ажурност пописних листа и

- обавља и друге послове по налогу Директора Јавне установе Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина.

#### Услови:

Поред општих услова предвиђених Законом, кандидат за радно мјесто Стручни сарадник за финансије и рачуноводство у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, треба да испуњава и посебне услове:

- да има завршену ВСС економског смјера (VII степен) и најмање 1 година радног искуства у струци;
- да познаје рад на рачунару.

#### Врста послова:

- стручно – оперативни, рачуноводствени.

#### Сложеност:

- најсложенији послови.

#### Одговорност:

- одговоран је за законитост, благовременост и квалитетно извршавање послова који су му повјерени и
- за свој рад одговоран је директору.

#### Члан 8.

Послови радног мјеста Музички педагог у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина су:

- непосредно руковођење радом оркестра у Друштву;
- организација и реализација самосталних и заједничких проба, јавних наступа и концерата Друштва;
- припрема партитуре за оркестар, инструменталне солисте и вокалне групе и појединце;
- стварање и систематизација музичке и концертне библиотеке Друштва;
- израђује мјесечни извјештај о раду оркестра;
- рад са вокалним солистима, инструменталним солистима и вокалним групама;
- учешће у раду органа управљања и стручних органа;
- учешће у припремама приједлога програма рада и
- обављање и других послова које му у надлежност стави директор Друштва.

#### Услови:

Поред општих услова предвиђених Законом, кандидат за радно мјесто Музички педагог у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, треба да испуњава и посебне услове:

- да има завршену ВСС музичког смјера (VII степен) и најмање 1 година радног искуства у струци;
- да одлично влада једним инструментом;
- да има искуства у раду оркестра истог или сличног карактера и
- пожељна је завршена музичка академија инструменталног или општег смјера.

#### Врста послова:

- оперативни – технички, информативно – аналитички.

## Сложеност:

- најсложенији послови.

## Одговорност:

- одговоран је за тачност и квалитет рада оркестра, законитост, благовременост и квалитетно извршавање послова који су му повјерени и  
- за свој рад одговоран је директору.

## Члан 9.

Послови на радном мјесту Секретар - правник у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина су:

- усклађивање документације са Законом;  
- састављање уговора са запосленима;  
- рад са странкама;  
- вођење документације свих чланова Друштва;  
- пријем поште, завођење и дистрибуција према адресама;  
- вођење персоналних досијеа запослених, достава рјешења и одлука органа управљања;

- обављање дактилографских послова и опште кореспонденције;  
- организација и руковођење радом радника на одржавању чистоће;  
- прикупљање чланарине и израда мјесечних благајничких извјештаја о утрошку готовинских средстава благајне;  
- присуство сједницама органа управљања и стручних органа и вођење писаним записника о току сједнице;  
- стара се о обезбјеђењу мјера противпожарне заштите у Друштву и  
- обавља и друге послове које му у надлежност стави директор Друштва.

## Услови:

Поред општих услова предвиђених Законом, кандидат за пријем на радно мјесто Секретар у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, треба да испуња и посебне услове:

- да има завршену ВСС (VII степен) и најмање 1 година радног искуства у струци,  
- да познаје рад на рачунару и  
- да влада дактилографским пословима.

## Врста послова:

- нормативно - правни, административно – технички.

## Сложеност:

- сложени послови у којима се примјењују прописи.

## Одговорност:

- одговоран је за законитост, благовременост и квалитетно извршавање послова који су му повјерени;  
- одговоран је за правилну примјену закона и других прописа који регулишу област рада и  
- за свој рад одговоран је директору.

## Члан 10.

(1) Запослени обављају послове који су им описом послова радног мјеста додјелени у дјелокруг рада и дужни су да их извршавају у складу са одговорностима утврђеним законом, другим прописима и овим Правилником.

(2) Запослени су дужни да учествују у раду радних тијела, комисија, као и у раду стручних тимова које образује Директор.

(3) Обављање послова из става 2. овог члана сматра се пословима из дјелокруга рада запосленог.

## Члан 11.

(1) Послови значајни за дјелатност Установе, који су повременог или привременог карактера, а нису напријед поменути, вршиће се ангажовањем радника и стручних извршилаца на волонтерској основи или по основу уговора о повременим и привременим пословима.

(2) Јавна установа Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 90 радних дана у календарској години, да закључи уговор о обављају привремених и повремених послова и то са лицем које испуњава услове за обављање тих послова.

(3) Лице из става 2. овог члана не заснива радни однос у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина и има права и обавезе утврђене Законом и уговором о обављању привремених и повремених послова.

## III ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 12.

Ступањем на снагу овог Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, престаје да важи Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина, број: 81/2014. од 24. 02. 2014. године и све његове измјене и допуне, односно Правилник о измјени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина број: 65/2020. од 24. 01. 2020. године и Правилник о измјени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи Српско културно – умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина број: 942/2021. од 28. 12. 2021. године .

## Члан 13.

По добијању сагласности од стране Градоначелника Града Бијељина, овај Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи Српско културно-умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном Гласнику Града Бијељина“, а објавиће се и на огласној табли Јавне установе Српско културно-умјетничко друштво „Семберија“ Бијељина.

Број: 435/2023.

ПРЕДСЈЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

Бијељина,  
Датум: 17. 05. 2023. године

Живан Благојевић, с.р.

На основу члана 59. и члана 82. став (3) Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16, 36/19 и 61/21) и члана 71. и члана 90. став (3) Статута Града Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број: 9/17), Градоначелник Града Бијељина донио је:

**РЈЕШЕЊЕ**  
**О ИМЕНОВАЊУ ОДБОРА ЗА ПРИПРЕМУ**  
**МАНИФЕСТАЦИЈЕ**  
**„ПАНТЕЛИНСКИ ДАНИ 2023“**

## I

Именује се Одбор за припрему манифестације „Пантелински дани 2023“ у саставу:

1. Љубиша Петровић, градоначелник, предсједник Одбора,
2. Александар Ђурђевић, предсједник СГ, замјеник Предсједника,
3. Радослав Остојић, савјетник градоначелника, замјеник Предсједника,
4. Радиша Петровић, савјетник градоначелника, замјеник Предсједника,
5. Мустафа Градашчевић, потпредсједник СГ, члан,
6. Миленко Митровић, потпредсједник СГ, члан,
7. Гордана Петровић, Одјељење за финансије, члан,
8. Љубиша Станишић, Одјељење за друштвене дјелатности, члан,
9. Богдан Тадић, Одјељење за стамбено-комуналне послове и заштиту животне средине, члан,
10. Младен Марић, Одјељење за борачко-инвалидску и цивилну заштиту, члан,
11. Предраг Лопандић, Кабинет Градоначелника, члан,
12. Митар Шкорић, Одсјек заједничких послова, члан,
13. Стјепан Терзић, начелник Полицијске управе, члан,
14. Јасмина Абдулахацић, директор Туристичке организације, члан,
15. Момчило Копривица, директор Музеја Семберије, члан,
16. Бранка Марковић-Савчић, директор СКУД „Семберија“, члан,
17. Жељана Арсеновић, директор Народне библиотеке „Филип Вишњић“, члан,
18. Иван Петровић, директор Градског позоришта „Семберија“, члан,
19. Игор Бешлић, директор Центра за културу „Семберија“, члан,
20. Десанка Тракиловић, предсједник СПД „Србадија“, члан,
21. Славиша Микић, предсједник СПКД „Просвјета“, члан,
22. Љубо Богдановић, протојереј-ставрофор, члан,
23. Дражен Шљокић, протојереј, члан.

## II

Ово Рјешење ступа на снагу даном доношења и биће објављено у Службеном гласнику Града Бијељина.

Број: 02-633-8/23

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бијељина,  
Датум: 09.06.2023.

Љубиша Петровић, с.р.

На основу члана 59. и 82. став 3. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16 и 36/19) и члана 71. Статута Града Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“ број: 9/17), а у вези са Програмом коришћења подстицајних средстава за развој предузетништва – samozapoшљавање, Градоначелник Града Бијељина дана доноси:

### П Р А В И Л Н И К О УСЛОВИМА И НАЧИНУ ОСТВАРИВАЊА ПОДСТИЦАЈНИХ СРЕДСТАВА У ФУНКЦИЈИ САМОЗАПОШЉАВАЊА ПРЕДУЗЕТНИКА

#### I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Правилником о условима и начину остваривања подстицајних средстава у функцији samozapoшљавања

предузетника (у даљем тексту: Правилник) утврђује се: циљ, намјена, критеријуми, услови и начин остваривања права на подстицај, врста и висина подстицајних средстава, право учешћа и услови за учешће на Јавном позиву, начин и поступак одобравања и расподеле средстава, обавезе корисника средстава, потребна документација, надзор намјенског трошења средстава, као и друга питања значајна за реализацију Јавног позива за додјелу подстицајних средстава у функцији samozapoшљавања предузетника (у даљем тексту Јавни позив).

Правилник се доноси у циљу реализације Програма коришћења подстицајних средстава за развој предузетништва – samozapoшљавање (у даљем тексту Програм).

#### II ЦИЉ, ЦИЉНА ГРУПА

##### Члан 2.

Подршка samozapoшљавању незапослених лица и креирање нових радних мјеста, у циљу повећања запослености и економске активности кроз процес samozapoшљавања у области занатско-предузетничке дјелатности.

##### Члан 3.

Циљна група:

- (1) Незапослена лица са евиденције Завода за запошљавање – филијала Бијељина, Биро Бијељина која се воде на евиденцији незапослених лица најмање један мјесец прије објављивања Јавног позива и која намјеравају да покрену самосталну занатско-предузетничку дјелатност;
- (2) Самостални предузетници који обављају занатско-предузетничку дјелатност као основно занимање на подручју града Бијељина, а који су регистровани или су покренули поступак регистрације након објављивања, па до окончања Јавног позива код надлежног органа Града Бијељина и који су прије регистрације били пријављени на евиденцији незапослених лица код Завода за запошљавање – филијала Бијељина, Биро Бијељина, прије објављивања Јавног позива.

#### III РАСПОДЈЕЛА И НАМЈЕНА ПОДСТИЦАЈНИХ СРЕДСТАВА

##### Члан 4.

Подстицаји који се додјељују корисницима су бесповратна средства. Средства су намијењена за финансирање samozapoшљавања 26 лица у занатско-предузетничким дјелатностима у износу од 5.000,00 КМ по једном незапосленом лицу што укупно износи 130.000,00 КМ.

Уколико услове јавног позива испуни мање од 26 подносилаца пријаве, односно не утроше се сва финансијска средства, поново се расписује јавни позив за додјелу преосталих финансијских средстава.

У случају подношења захтјева за додјелу подстицаја од стране више лица који оснивају ортачку радњу, уколико исти испуњавају услове за додјелу, подстицаје могу добити сви ортаци у складу са одредбама Програма и Правилника.

##### Члан 5.

Подстицаји се додјељују за започињање властите дјелатности, као основно занимање.

Подстицајна средства су намијењена за суфинансирање дијела оправданих трошкова, које је имао предузетник за вријеме трајања уговорног периода.

Оправдани трошкови представљају улагања предузетника која се могу препознати и прихватити да су учињена у циљу обављања регистроване дјелатности за вријеме трајања уговорног периода.

Подстицајна средства могу се користити за набавку основних

средстава, опреме, инвентара, репроматеријала, резервних дијелова, набавку информатичке опреме, пословног софтвера, уплате доприноса на плате предузетника, трошкове вођења пословних књига и остале трошкове у циљу обављања регистроване дјелатности.

Под набавком опреме се подразумевају машине и опрема које су у функцији израде или припреме дораде финалног производа и/или пружања услуге у циљу иновирања процеса производње, односно пружања услуге. Уколико се набавља половна опрема, неопходно је доставити купопродајни уговор овјерен од стране нотара.

Под набавком репроматеријала подразумевају се сировине и основни производни материјал у зависности од врсте производње, односно дјелатности предузетника.

#### Члан 6.

Подстицајна средства се не могу користити за следеће трошкове:

1. Набавка учињена прије потписивања уговора о додјели подстицајних средстава,
2. Набавка основних средстава, опреме, инвентара и репроматеријала купљена од физичког лица које није регистровано за ове послове,
3. Набавка од привредног субјекта које у основном капиталу има учешће подносиоца пријаве,
4. Набавка од привредног субјекта које у основном капиталу има учешће повезаних лица са подносиоцем пријаве (под повезаним лицима, у смислу овог Правилника сматрају се лица која су у:
  - крвном сродству у правој линији без обзира на степен сродства, у побочној линији до трећег степена сродства,
  - тазбинском сродству закључно са другим степеном сродства,
  - браку, као и она лица код којих је брак престао,
  - ванбрачној заједници,
  - односу усвојиоца и усвојеника, или стараоца иштићеника),
5. Порез на додату вриједност и све остале прописима утврђене утврђене таксе и накнаде,
6. Трошкови у вези са одобравањем и спровођењем банкарског кредита, односно финансијског лизинга,
7. Зајмови и рате за отплату кредита, као и репрограма кредита,
8. Плаћања путем компензације и цесије,
9. Трошкови везани за набавку основног средства, као што су: царински и административни трошкови, трошкови транспорта, шпедиције, складиштења, обуке и др.
10. Одржавања опреме и пословног простора као и трошкови закупа пословног простора,
11. Рачуни за које нису приложени припадајући докази о плаћању,
12. Пиће и намирнице у угоститељству,
13. Трговачка роба за даљу продају,
14. Остали трошкови који нису у складу са Пословним планом који је пријављен на Јавни позив.

## IV ЈАВНИ ПОЗИВ

#### Члан 7.

Поступак додјеле подстицајних средстава покрене се расписивањем јавног позива којег расписује градоначелник Града Бијељина. Јавни позив се објављује у дневном информативном листу „Независне новине“, на интернет страници Града ([www.gradbijeljina.org](http://www.gradbijeljina.org)), као и на огласној табли Градске управе и Завода за запошљавање, Биро Бијељина.

#### Члан 8.

Обавезни елементи текста Јавног позива су:

- Предмет Јавног позива

- Намјена и износ подстицајних средстава
- Услови за остваривање права на подстицајна средства
- Критеријуми за додјелу подстицајних средстава
- Начин подношења пријаве и потребна документација
- Разматрање захтјева и закључивање уговора
- Рок за подношење захтјева
- Обавезе корисника
- Обавјештење о исходу јавног позива,
- Остале потребне информације.

## V ПРАВО И УСЛОВИ УЧЕШЋА НА ЈАВНОМ ПОЗИВУ

#### Члан 9.

Право на подстицајна средства имају лица која испуњавају следеће услове:

- (1) Да се налазе на евиденцији незапослених лица код Завода за запошљавање Биро Бијељина – најмање један мјесец прије објављивања Јавног позива,
- (2) Да су извршила регистрацију или покренула поступак регистрације самосталне предузетничке дјелатности као основно занимање на подручју Града Бијељина након објављивања Јавног позива, уз услов да су прије регистрације дјелатности и прије објављивања Јавног позива, били на евиденцији незапослених лица код Завода за запошљавање – Биро Бијељина,
- (3) Да су поднијели Захтјев за подстицаје са пословним планом и осталом потребном документацијом дефинисаном Правилником и јавним позивом,
- (4) Да имају пребивалиште на територији Града Бијељина.

#### Члан 10.

Подстицајна средства за samozapoшљавање не може остварити незапослено лице:

- (1) које је обављало исту или сличну дјелатност и исту је одјавило у претходних 12 мјесеци прије објављивања Јавног позива,
- (2) које је било корисник подстицаја за samozapoшљавање од стране ЈУ Завод за запошљавање РС филијала Бијељина, Агенције за развој малих и средњих предузећа Града Бијељина (Развојне агенције Града Бијељина) или других средстава из Градског буџета, односно да нису користили бесповратна средства из других извора у сврху samozapoшљавања и/или покретања бизниса у претходних пет година.
- (3) Комисија по службеној дужности прибавља доказе, односно провјерава испуњеност услова из става (1) и (2) овог члана. Комисија може вршити провјеру и других података од значаја за поступак додјеле подстицајних средстава.

#### Члан 11.

Право на подстицај се остварује подношењем пријаве на прописаном обрасцу који мора бити у цјелости попуњен, јасно презентован и потписан од стране подносиоца пријаве уз прилагање потребне документације која је наведена у Јавном позиву.

У случају да пријава није попуњена на прописан начин иста се неће узети у даље разматрање.

## VI ПОТРЕБНА ДОКУМЕНТАЦИЈА ЗА ЈАВНИ ПОЗИВ

#### Члан 12.

Пријава за додјелу подстицајних средстава за samozapoшљавање подноси се на за то прописаном обрасцу који је обавезан и чини прилог уз Јавни позив (Прилог бр. 1), а биће доступан на званичној интернет страници Града Бијељина.

Подносиоци пријаве уз прописани образац пријаве прилажу следећа документа:

Обавезна документација:

- (1) Овјерена фотокопија Рјешења о регистрацији предузетника код Одјељења за привреду Града Бијељина (уколико је регистрована предузетничка дјелатност);
- (2) Овјерена фотокопија Рјешења о регистрацији пореског обвезника у Пореској управи - ЈИБ (уколико је регистрована предузетничка дјелатност);
- (3) Увјерење о незапослености од Завода за запошљавање (оригинал);
- (4) Овјерена изјава подносиоца о давању сагласности за објаву и коришћење личних података као резултата Јавног позива (Прилог уз јавни позив бр.2);
- (5) Овјерена изјава подносиоца да до датума подношења пријаве није користио бесповратна средства из других извора у сврху samozapošljavanja и/или покретања бизниса у претходних пет година (Прилог уз јавни позив бр.3);
- (6) Пословни план (Прилог уз јавни позив бр.4);
- (7) Овјерена копија личне карте.

Додатна документација (зависно од статуса лица које подноси пријаву):

- (1) Доказ надлежног органа (увјерење) о утврђеном статусу дјетета погинулог борца ВРС (оригинал или овјерена копија);
- (2) Доказ надлежног органа (увјерење) о утврђеном статусу категорије демобилисаног борца ВРС (оригинал или овјерена копија);;
- (3) Доказ о (увјерење) о утврђеном статусу ратног војног инвалида ВРС или статусу особе са инвалидитетом (оригинал или овјерена копија);

Комисија може затражити од подносиоца пријаве додатна појашњења достављене документације на јавни позив. За непотпуне захтјеве не тражи се допуна документације. Документација достављена на јавни позив се не враћа.

## VII СПРОВОЂЕЊЕ ЈАВНОГ ПОЗИВА

### Члан 13.

Јавни позив спроводи Комисија за провођење поступка додјелеподстицајних средстава у функцији samozapošljavanja предузетника, коју именује Градоначелник. У састав Комисије именује се пет чланова, од којих су три из Градске управе Града Бијељина и по један представник из ЈУ Завод за запошљавање РС - филијала Бијељина и Развојне агенције Града Бијељина.

### Члан 14.

Задатак Комисије је да:

- (1) изврши пријем и обраду захтјева;
- (2) изврши коначну оцјену захтјева (бодовање, израда ранг листе и објављивање ранг листе);
- (3) сачини предлог додјеле подстицајних средстава градоначелнику;
- (4) достави обавјештење о реализацији јавног позива свим апликантима;
- (5) припреми уговоре о додјели подстицајних средстава (приједлог Уговора прави Комисија, а верификује Кабинет градоначелника);
- (6) изврши контролу о намјенском утрошку средстава и праћење реализације уговора;
- (7) сачини извјештај о намјенском утрошку средстава;
- (8) сачини анализу ефеката Програма.

Процес оцјене апликација састоји се из двије фазе:

- (1) административна провјера пријава;
- (2) бодовање апликација које су прошле административну провјеру према бодовној листи.

Након истека рока за пријаву на Јавни позив, врши

се административна провјера пријава. Непотпуне и неблаговремене пријаве неће бити разматране.

Комисија анализира приспјеле пријаве, те за оне пријаве које су прошле административну провјеру врши бодовање према бодовној листи. Комисија сачињава записник за сваког подносиоца пријаве, који обавезно садржи: датум и мјесто отварања пријаве, име и презиме подносиоца пријаве, констатацију у вези са благовременошћу, потпуношћу и допуштеношћу пријаве, уз навођење да ли достављена пријава испуњава услове из Правилника и Јавног позива и бодовну табелу.

Комисија доноси одлуке већином гласова свих чланова.

Приликом оцјењивања пријава, члан Комисије не може бити у сукобу интереса. Чланови Комисије прије почетка рада потписују изјаву којом потврђују да ће у случају сукоба интереса, без одгађања, о томе обавијестити остале чланове Комисије. Одсуство сукоба интереса подразумева да члан Комисије и подносилац пријаве на јавни позив нису повезана лица. Под повезаним лицима, у смислу овог Правилника сматрају се лица која су у:

- крвном сродству у правој линији без обзира на степен сродства, у побочној линији до трећег степена сродства,
- тазбинском сродству закључно са другим степеном сродства,
- браку, као и она лица код којих је брак престао,
- ванбрачној заједници,
- односу усвојиоца и усвојеника, или староца и штићеника.

На основу овог Правилника Комисија ће сачинити образац бодовања кандидата.

### Члан 15.

Комисија ће одбацити пријаву у случају:

- (1) Кад приложена документација из Јавног позива није прошла административну провјеру (документација није потпуна),
- (2) Кад приложена документација из Јавног позива није достављена на начин како је прописано истим,
- (3) Неблаговремена пријава (пријава која је поднесена након истека рока предвиђеног Јавним позивом),
- (4) Недопуштена пријава (пријава која је поднесена од стране лица које не може бити корисник подстицаја),
- (5) Образац пријаве није попуњен у складу са овим Правилником и Јавним позивом.

## VIII КРИТЕРИЈУМИ ЗА ВРЕДНОВАЊЕ И РАНГИРАЊЕ ПРИЈАВА

### Члан 16.

Комисија за провођење поступка додјеле подстицајних средстава, провјерава пристигле захтјеве (пријаве) и испуњеност услова дефинисаних Правилником и Јавним позивом.

Приликом бодовања захтјева узимају се у обзир следећи критеријуми:

- (1) планирана врста дјелатности,
- (2) категорија лица које се samozapošljavaju (старији од 35 година, вријеме трајања незапослености - активног тражења посла),
- (3) потребни ресурси за отпочињање обављања сопственог посла (пословни простор, опрема), тржиште (купци, добављачи, конкуренти);
- (4) жена предузетница,
- (5) припадност циљним групама (лице са статусом дјетета погинулог борца ВРС, лице са статусом категоризованог демобилисаног борца ВРС, лице са инвалидитетом и РВИ РС).

## Члан 17.

Табела критеријума за вредновање и рангирање пријава дефинисана је на следећи начин:

Критеријум	Бодови
1. Врста дјелатности	Занатска и производна дјелатност ..... 7 Интелектуалне услуге ..... 6 Услужна дјелатност ..... 5 Трговинска дјелатност ..... 3
2. Вријеме незапослености - активног тражења посла	1-12 мјесеци ..... 1 бод 13-24 мјесеца..... 2 бода 25-36 мјесеци..... 3 бода преко 36 мјесеци..... 4 бода
3. Квалитет Пословног плана: потребни ресурси за отпочињање обављања сопственог посла (пословни простор, опрема), тржиште (кунци, добављачи, конкуренти)	1 - 5 бодова
3. Лице са статусом дјетета погинулог борца ВРС	2 бода
4. Лице са статусом категоризованог демобилисаног борца ВРС	1 бод
5. Лице са инвалидитетом и РВИ РС	1 бод
6. Лице старије од 35 година	1 бод
7. Жена предузетница	1 бод

## Члан 18.

У случају да два или више подносиоца пријаве имају исти број бодова, предност ће имати дјелатности које нису регистроване на подручју Града и дјелатности са мањим бројем регистрованих предузетника, при чему се дјелатност одређује на основу припадајуће шифре дјелатности.

Подстицајна средства се додјељују подносиоцима пријаве према редосљеду на утврђеној ранг-листи док средства не буду утрошена према условима и критеријумима из Правилника и јавног позива.

Ако се подносиоцу пријаве не исплати одобрени подстицај због његовог одустанка од закључења уговора или одустанка од додјеле средстава, средства која су била одобрена том подносиоцу одобравају се наредном подносиоцу захтјева према редослиједу на ранг-листи, последице посљедњег подносиоца који је остварио право на подстицај.

## IX ОДЛУКА О ДОДЈЕЛИ СРЕДСТАВА

## Члан 19.

Комисија провјерава испуњеност услова из Јавног позива и у складу са утврђеним критеријумима и бодовима сачињава ранг листу и врши рангирање примљених пријава, у року који не може бити дужи од 15 дана од дана истека рока за подношење пријаве.

Ранг листа садржи имена подносилаца пријава који испуњавају услове из јавног позива са износима одобрених финансијских средстава, као и имена подносилаца пријава који нису испунили услове из јавног позива, уз образложење који услов није испуњен.

Ранг листа се објављује на интернет страници и на огласној табли Града Бијељина.

## Члан 20.

На основу ранг листе и предлога Комисије за додјелу подстицајних средстава, Градоначелник доноси Одлуку о додјели подстицајних средстава за samozапшљавање

предузетника, са износом додијељених средстава сваком кориснику.

Одлука се објављује на интернет страници и на огласној табли Града Бијељина.

На Одлуку из става 1. овог члана може се изјавити приговор Градоначелнику у писаној форми у року од осам дана од дана достављања Одлуке учесницима јавног позива.

На основу поднених приговора градоначелник захтијева писмено изјашњење Комисије, у погледу основаности приговора.

## X ЗАКЉУЧЕЊЕ УГОВОРА И ОБАВЕЗЕ КОРИСНИКА СРЕДСТАВА

## Члан 21.

Након доношења Одлуке о додјели подстицајних средстава за samozапшљавање предузетника, Градоначелник или лице које он овласти са сваким корисником подстицаја појединачно закључује уговор којим се утврђују међусобна права и обавезе и на основу којег се врши исплата средстава. Одјељење за привреду даје налог за исплату средстава у року од 30 дана од дана потписивања уговора Одјељењу за финансије, које врши коначну исплату средстава кориснику подстицаја на његов жиро рачун отворен код пословне банке.

Подстицајна средства су бесповратна и додјељују се корисницима у једнократном износу.

## Члан 22.

Прије потписивања уговора корисник подстицаја дужан је да достави:

- (1) Рјешење о регистрацији занатске предузетничке дјелатности као основно занимање,
- (2) Увјерење о регистрацији у Пореској управи (ЈИБ),
- (3) Образац ПД 3100 (пријава у Пореској управи РС),
- (4) Копију уговора са банком о отварању жиро рачуна.

Уколико корисник подстицаја, коме су одобрена средства, у року 30 дана од потписивања Обавјештења о одобравању подстицајних средстава за samozапшљавање, не достави доказе из става 1. овог члана, сматраће се да је одустао од додијељеног подстицаја, а уговор неће бити потписан.

Корисник подстицаја приликом закључивања Уговора о додјели подстицаја обавезан је да достави бланко потписану и овјерену мјеницу са потписаном мјеничном изјавом, као инструмент обезбјеђења поврата подстицаја у случају неиспуњења уговорених обавеза и ненамјенског утрошка средстава.

Корисник подстицаја по потписивању Уговора о додјели подстицајних средстава за samozапшљавање, дужан је да обавља регистровану дјелатност као основно занимање најмање 12 мјесеци од регистрације. Врста дјелатности утврђује се искључиво према регистрованој претежној дјелатности, која се не може мијењати у току уговорног периода.

Добијена средства дужан је да утроши на начин који је наведен у пословном плану, те да достави наративни и финансијски извјештај о пословању даваоцу средстава, односно Комисији, свака три мјесеца наредних година дана од дана регистрације дјелатности, са свим доказима о начину утрошка средстава. Коначан извјештај о утрошку средстава доставља се најкасније у року од 30 дана од дана утрошка подстицаја, са свим доказима о начину утрошка средстава.

У наративном дијелу Извјештаја наводе се реализоване активности и остварени учинци, као и фотографије набављене опреме, уведених иновација, инвентара и сл. Финансијски дио Извјештаја састоји се од овјерених копија уговора, рачуна и припадајућих банковних извода, доказа



о извршеном плаћању трошкова, као и осталих доказа за реализацију активности по пословном плану.

Извјештај са свим доказима о намјенском трошењу средстава се подноси у писаној форми искључиво на прописаном образцу (доступан на интернет страници Града Бијељина – „Прилог бр. 5: Извјештај о реализацији активности по јавном позиву за додјелу подстицајних средстава у функцији самозапошљавања предузетника“), а који садржи и изјаву корисника средстава којом под пуном кривичном и материјалном одговорношћу гарантује вјеродостојност и тачност достављених навода и доказа у Извјештају. Образац Извјештаја мора бити правилно и комплетно попуњен, потписан и са наведеним датумом када је сачињен.

#### Члан 23.

Ако корисник подстицаја престане са обављањем дјелатности прије истека рока утврђеног уговором, као и у случају ненамјенског утрошка средстава, дужан је да врати цијелокупан износ подстицајних средстава у року од 15 дана од упућивања захтјева за поврат средстава. Средства се враћају на рачун буџета Града Бијељина. У случају да корисник подстицаја не изврши поврат новчаних средстава, Град Бијељина покреће поступак поврата уплаћених подстицаја судским поступком.

Корисник подстицаја је дужан да о свакој промјени која може утицати на односе утврђене уговором, у року од 15 дана писмено обавијести Одјељење за привреду и Комисију.

### XI НАЧИНИ И РОК ЗА ПРИЈАВУ НА ЈАВНИ ПОЗИВ

#### Члан 24.

Пријава са потребном документацијом се подноси личном предајом у једном примјерку (штампана верзија) у затвореној коверти путем протокола у пријемној канцеларији Градске управе Града Бијељина или поштом на адресу: Град Бијељина - Одјељење за привреду, Трг краља Петра I Карађорђевића бр. 1, 76300 Бијељина, са назнаком „НЕ ОТВАРАТИ – Пријава за остваривање подстицаја за самозапошљавање предузетника“. На полеђини коверте написати име, презиме и адресу подносиоца пријаве.

Рок за подношење пријава је 30 дана од дана објављивања Јавног позива.

Благовременом доставом пријаве путем поште, сматра се препоручена пошиљка предата пошти најкасније до истека последњег дана рока Јавног позива, овјерена печатом пријемне поште, са јасно назначеним датумом предаје, без обзира на датум приспјећа.

Пријаве се чувају на начин да не дођу у посјед неовлаштеног лица.

### XII НАДЗОР НАД НАМЈЕНСКИМ КОРИШЋЕЊЕМ ПОДСТИЦАЈНИХ СРЕДСТАВА

#### Члан 25.

Контрола намјенског кориштења средстава вршиће се периодичним извјештавањем од стране корисника у складу са обавезама дефинисаним Уговором о додјели подстицајних средстава. У току прегледа Извјештаја, Комисија провјерава намјенски утрошак средстава појединачно за сваку ставку из табеле оправданих улагања. Комисија врши контролу и сачињава записник о намјенском утрошку додијељених подстицаја након 6 и 12 мјесеци, што подразумијева и теренске посјете предузетнику са увидом у његово пословање.

Самостални предузетници – корисници подстицаја дужни су да омогуће Комисији контролу намјенског кориштења подстицајних средстава и увид у сву потребну документацију у наредних 12 мјесеци од дана закључења Уговора.

Ако се приликом контроле утврди ненамјенско кориштење

средстава или ако корисник не дозволи контролу на начин прописан овим чланом, Град Бијељина раскида уговор и врши поврат додијељених средстава, што ће бити регулисано уговором.

Корисник подстицаја може извршити привремену одјаву рада у складу са законским прописима.

### XIII ИЗВЈЕШТАВАЊЕ

#### Члан 26.

На основу записника о намјенском утрошку средстава и извршене анализе ефеката Програма коју израђује Комисија, Одјељење за привреду ће сачинити Извјештај о реализацији Програма коришћења подстицајних средстава за развој предузетништва – самозапошљавање и исти доставити Скупштини Града Бијељина.

Град Бијељина обавјештава јавност о додјели подстицајних средстава посредством званичне интернет странице Града.

### XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 27.

Саставни дио овог Правилника чине образац пријаве за додјелу подстицајних средстава, образац изјаве о давању сагласности за објаву и коришћење личних података као резултата Јавног позива и образац изјаве о некоришћењу подстицајних средстава у сврху самозапошљавања и/или покретања бизниса.

#### Члан 29.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику Града Бијељина.

Број: 02-020-5/23

Бијељина,  
Датум, 01.06.2023. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК  
ГРАДА БИЈЕЉИНА

Љубиша Петровић, с.р.

**ГРАД БИЈЕЉИНА****ПРИЛОГ 1.****П Р И Ј А В А****на Јавни позив за додјелу подстицајних средстава у функцији самозапошљавања  
предузетника**

Име и презиме	
Датум рођења	
Пол	
Адреса становања	
Контакт телефон (фиксни)	
Контакт телефон (мобилни)	
Е-mail адреса	
Број личне карте	
Занимање	
Дјелатност коју намјерава покренути (уколико је регистрована дјелатност навести шифру и назив дјелатности и датум регистрације)	
Подаци о пословној банци: - Назив банке - Број рачуна који ће бити кориштен у случају додјеле средстава (уколико је дјелатност регистрована навести жиро рачун)	
ЛИБ (уколико је дјелатност регистрована)	
Радно искуство (Укупно радно искуство и радно искуство у траженој дјелатности)	

Категорија незапосленог лица (лица са посебним статусом) – означити	<ul style="list-style-type: none"> <li>- демобилисани борци ВРС;</li> <li>- ратни војни инвалиди ВРС;</li> <li>- дјеца погинулих бораца ВРС;</li> <li>- незапослена лица преко 35 година старости;</li> <li>- жене жртве породичног насиља и ратне тортуре;</li> <li>- незапослена лица у руралним срединама;</li> <li>- штићеници домова који су завршили образовање;</li> <li>- млади са ВСС без радног искуства</li> <li>- млади са ВСС без радног искуства – дјеца погинулих бораца</li> <li>- млади са ССС без радног искуства – дјеца погинулих бораца</li> <li>- лица која се налазе на евиденцији дуже од 6 мјесеци;</li> <li>- Роми.</li> </ul>
---	--

**ПРИЛОЗИ:****ОБАВЕЗНА ДОКУМЕНТАЦИЈА:**

1. Овјерена фотокопија Рјешења о регистрацији предузетника (уколико је регистрована предузетничка дјелатност);
2. Овјерена фотокопија Рјешења о регистрацији пореског обвезника у Пореској управи - ЛИБ (уколико је регистрована предузетничка дјелатност);
3. Увјерење о незапослености од Завода за запошљавање (оригинал);
4. Овјерена изјава подносиоца о давању сагласности за објаву и коришћење личних података као резултата Јавног позива (саставни дио јавног позива – Прилог бр.2)
5. Овјерена изјава подносиоца да до датума подношења пријаве није користио бесповратна средства из других извора у сврху самозапошљавања и/или покретања бизниса (саставни дио овог јавног позива – Прилог бр.3)
6. Пословни план;
7. Овјерена копија личне карте.

**ДОДАТНА ДОКУМЕНТАЦИЈА (зависно од статуса лица које подноси пријаву):**

8. Увјерење о утврђеном статусу дјетета погинулог борца ВРС (оригинал или овјерена копија);
9. Увјерење о утврђеном статусу категорије демобилисаног борца ВРС (оригинал или овјерена копија);
10. Увјерење о утврђеном статусу ратног војног инвалида ВРС или статусу особе са инвалидитетом (оригинал или овјерена копија).

Датум подношења пријаве:

Подносилац пријаве:



**ГРАД БИЈЕЉИНА**

**ПРИЛОГ 2.**

### **ИЗЈАВА**

**о давању сагласности за објаву и коришћење резултата Јавног позива за додјелу подстицајних средстава у функцији самозапошљавања предузетника**

Ја, \_\_\_\_\_, број личне карте \_\_\_\_\_, адреса \_\_\_\_\_, под пуном материјалном и кривичном одговорношћу изјављујем да дајем сагласност за објаву и коришћење мојих личних података као резултата Јавног позива за додјелу подстицајних средстава у функцији самозапошљавања предузетника.

У Бијељини, \_\_\_\_\_ године.

\_\_\_\_\_  
(потпис подносиоца изјаве)



**ГРАД БИЈЕЉИНА**

**ПРИЛОГ 3.**

**ИЗЈАВА О НЕКОРИШТЕЊУ БЕСПОВРАТНИХ СРЕДСТАВА  
ИЗ ДРУГИХ ИЗВОРА У СВРХУ САМОЗАПОШЉАВАЊА И/ИЛИ  
ПОКРЕТАЊА БИЗНИСА**

**ИЗЈАВА**

Ја, \_\_\_\_\_, број личне карте \_\_\_\_\_, адреса \_\_\_\_\_, под пуном материјалном и кривичном одговорношћу изјављујем да нисам користио бесповратна средства из других извора у сврху самозапошљавања и/или покретања бизниса у претходних пет година.

У Бијељини, \_\_\_\_\_ године.

\_\_\_\_\_  
(потпис подносиоца изјаве)

**О Г Л А С**

Одјељење за стамбено-комуналне послове и заштиту животне средине Градске управе Града Бијељина на основу рјешења број 02/3-372-68/23 од 05.05.2023. године, извршило је у регистру заједница Града Бијељина, у регистарском листу број 181 упис промјене лица овлашћеног за заступање Заједнице етажних власника „ИВЕ АНДРИЋА 56“ Бијељина, улица Иве Андрића број 56, Бијељина, са сљедећим подацима: Назив и сједиште: Заједница етажних власника „ИВЕ АНДРИЋА 56“ Бијељина, улица Иве Андрића број 56, Бијељина, Регистарски лист број: 181.

Оснивачи: 19 етажних власника зграде.

Дјелатност: 68.20 – изнајмљивање и пословање сопственим некретнинама или некретнинама узетим у закуп. Заједница у правном промету иступа самостално у оквиру своје дјелатности а за обавезе одговара цјелокупном својом имовином. Чланови одговарају супсидијарно до висине удјела у плаћању трошкова одржавања зграде.

Заступник: Младенко Павловић, предсједник управног одбора заједнице етажних власника, заступа заједницу самостално и без ограничења.

Ранији заступник заједнице Милан Минић.

Број: 02/3-372-68/23

П.о. ГРАДОНАЧЕЛНИКА

Бијељина,  
Дана: 05.05.2023.године

Богдан Тадић, маг.инж.електр.и  
рачунар.с.р

## САДРЖАЈ

## АКТА ГРАДОНАЧЕЛНИКА

О Д Л У К А.....1	О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ПЉ-04/22
О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЈАВНЕ НАБАВКЕ РАДОВА ШИФРА: ДД-20/23	О Д Л У К А.....11
О Д Л У К А.....1	О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ПЉ-01/23
О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЈАВНЕ НАБАВКЕ РАДОВА ШИФРА:ОЗП-31/23	О Д Л У К А .....12
О Д Л У К А.....2	О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ОЗП-09/22
О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЈАВНЕ НАБАВКЕ УСЛУГА ШИФРА: СКП-09/23	РЈЕШЕЊА.....13
О Д Л У К А.....2	РЈЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ ЛИЦА ЗА ПРУЖАЊЕ СТРУЧНЕ ПОМОЋИ КОМИСИЈИ ЗА ОДОБРАВАЊЕ НОВЧАНЕ ПОМОЋИ ПОРОДИЦАМА ПОГИНУЛИХ БОРАЦА, ЦИВИЛНИМ ЖРТВАМА РАТА, ВОЈНИМ ИНВАЛИДИМА И БОРЦИМА ОДБРАМБЕНО-ОТАЏБИНСКОГ РАТА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ
О ИЗМЈЕНИ ОДЛУКЕ О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЈАВНЕ НАБАВКЕ УСЛУГА број: 02-404-91/23 од 23.05.2023.године ШИФРА: ОЗП – 16/23	Р Ј Е Ш Е Њ Е.....13
О Д Л У К А.....2	О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О РАДУ А.Д. „ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА” БИЈЕЉИНА
О ИЗМЈЕНИ ОДЛУКЕ О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЈАВНЕ НАБАВКЕ РОБА број: 02-404-96/23 од 23.05.2023. године ШИФРА: ИТ – 03/23	ПРАВИЛНИК О РАДУ.....13
О Д Л У К А.....3	У А.Д. „ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА“ БИЈЕЉИНА
О ПОНИШТЕЊУ ПОСТУПКА јавне набавке СКП-35/23	Р Ј Е Ш Е Њ Е.....33
О Д Л У К А.....3	О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О УНУТРАШЊОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЈЕСТА У ЈАВНОЈ УСТАНОВИ СРПСКО КУЛТУРНО-УМЈЕТНИЧКО ДРУШТВО “СЕМБЕРИЈА” БИЈЕЉИНА
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ОЗП-25/23	ПРАВИЛНИК.....34
О Д Л У К А.....4	О УНУТРАШЊОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЈЕСТА У ЈАВНОЈ УСТАНОВИ СРПСКО КУЛТУРНО – УМЈЕТНИЧКО ДРУШТВО „СЕМБЕРИЈА“ БИЈЕЉИНА
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-16(3 Лота)/23-Лот 1	РЈЕШЕЊЕ.....36
О Д Л У К А.....4	О ИМЕНОВАЊУ ОДБОРА ЗА ПРИПРЕМУ МАНИФЕСТАЦИЈЕ „ПАНТЕЛИНСКИ ДАНИ 2023“
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-16(3 Лота)/23-Лот 2	П Р А В И Л Н И К .....37
О Д Л У К А.....5	О УСЛОВИМА И НАЧИНУ ОСТВАРИВАЊА ПОДСТИЦАЈНИХ СРЕДСТАВА У ФУНКЦИЈИ САМОЗАПОШЉАВАЊА ПРЕДУЗЕТНИКА
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-16(3 Лота)/23-Лот 3	- ПРИЈАВА НА ЈАВНИ ПОЗИВ ЗА ДОДЈЕЛУ ПОДСТИЦАЈНИХ СРЕДСТАВА У ФУНКЦИЈИ САМОЗАПОШЉАВАЊА ПРЕДУЗЕТНИКА
О Д Л У К А.....6	- ИЗЈАВА О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ ЗА ОБЈАВУ И КОРИШЋЕЊЕ РЕЗУЛТАТА ЈАВНОГ ПОЗИВА ЗА ДОДЈЕЛУ ПОДСТИЦАЈНИХ СРЕДСТАВА У ФУНКЦИЈИ САМОЗАПОШЉАВАЊА ПРЕДУЗЕТНИКА
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ОЗП-23/23	- ИЗЈАВА О НЕКОРИШТЕЊУ БЕСПОВРАТНИХ СРЕДСТАВА ИЗ ДРУГИХ ИЗВОРА У СВРХУ САМОЗАПОШЉАВАЊА И/ИЛИ ПОКРЕТАЊА БИЗНИСА
О Д Л У К А.....6	
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ТВЈ-04/23	ОГЛАСИ ГРАДСКЕ УПРАВЕ
О Д Л У К А.....7	О Г Л А С.....46
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ДД-26/23	О УПИСУ ПРОМЈЕНЕ ЛИЦА ОВЛАШЋЕНОГ ЗА ЗАСТУПАЊЕ ЗАЈЕДНИЦЕ ЕТАЖНИХ ВЛАСНИКА „ИВЕ АНДРИЋА 56“ БИЈЕЉИНА, УЛИЦА ИВЕ АНДРИЋА БРОЈ 56, БИЈЕЉИНА
О Д Л У К А.....7	
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-14 (5 Лотова)/23- Лот 1	
О Д Л У К А.....8	
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-14 (5 Лотова)/23- Лот 2	
О Д Л У К А.....9	
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-14 (5 Лотова)/23- Лот 3	
О Д Л У К А.....9	
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-14 (5 Лотова)/23- Лот 4	
О Д Л У К А.....10	
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-14 (5 Лотова)/23- Лот 5	
О Д Л У К А.....10	
О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке ОЗП-32/23	
О Д Л У К А .....11	

ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК: Секретар Скупштине Града Бијељина

ИЗДАВАЧ: Скупштина Града Бијељина - Стручна служба Скупштине Града,  
Трг Краља Петра I Карађорђевића

ШТАМПА: Графички студио "ПИКСЕЛ"  
Филипа Вишњића 36/а  
055 425 700

ТИРАЖ: 35 примјерака