

ОДЛУКУ

О ИЗМЈЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О НАЧИНУ УТВРЂИВАЊА И ОБРАЧУНА ДОПРИНОСА ЗАШТИТНОМ ФОНДУ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ, РОКОВИМА УПЛАТЕ И НАЧИНУ ВОЂЕЊА СРЕДСТАВА ДОПРИНОСА

Члан 1.

У Одлуци о начину утврђивања и обрачуна доприноса Заштитном фонду Републике Српске, роковима уплате и начину вођења средстава доприноса (у даљем тексту: Одлука - "Службени гласник Републике Српске", број 80/09) у члану 5. у ставу 3. ријеч: "оствареној" замјењује се ријечју: "обрачунатој".

Члан 2.

(1) У члану 6. Одлуке ст. 2. и 3. мијењају се и гласе:

"Паушални износ из става 1. овог члана утврђује се тако што се просјечан мјесечни допринос четири члана, са чланством у Заштитном фонду у претходне двије године, којима је за текућу пословну годину утврђен најнижи износ доприноса помножи са периодом пословања новог члана Заштитног фонда у текућој пословној години, исказаном у мјесецима.

Уколико је нови члан Заштитног фонда друштво за осигурање са сједиштем у Републици Српској које претходно није обављало дјелатност осигурања од аутоодговорности, као период пословања из става 2. овог члана подразумијева се период од првог наредног мјесеца од дана добијања дозволе за обављање осигурања од аутоодговорности, па до краја године."

(2) У члану 6. Одлуке послје става 3. додаје се нови став 4., који гласи:

"Ако су нови чланови Заштитног фонда друштва за осигурање са сједиштем у Републици Српској основана у текућој години, друштва за осигурање са сједиштем у Федерацији Босне и Херцеговине и друштва за осигурање са сједиштем изван Босне и Херцеговине, а која у Републици Српској обављају дјелатност осигурања путем филијала, период пословања подразумијева период од првог наредног мјесеца од дана уписа члана, односно филијале члана у регистар код надлежног суда, па до краја године."

(3) Досадашњи став 4. члана 6. Одлуке постаје став 5.

Члан 3.

У члану 8. Одлуке у ставу 2. послје ријечи: "одлуке" додаје се ријеч: "квартално", а послје ријечи: "налаже уплату" додају се ријечи: "доспјелог неуплаћеног доприноса и".

Члан 4.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Српске".

Број: УО-10/10
21. априла 2010. године
Бања Лука

Предсједник
Управног одбора,
Бранка Бодрожа, с.р.

На основу члана 190. став 1. Закона о општем управном поступку ("Службени гласник Републике Српске", бр. 13/02 и 87/07), члана 7. став 2. алинеја 7. Закона о друштвима за осигурање ("Службени гласник Републике Српске", бр. 17/05, 01/06 и 64/06), члана 2. и члана 6. у вези са чланом 13. Правилника о условима за стицање и повлачење звања овлашћеног актуара ("Службени гласник Републике Српске", број 57/06, у даљем тексту: Правилник), рјешавајући по захтјеву Предрага (Милорад) Ковачевића из Прњавора за издавање овлашћења за обављање актуарских послова, Агенција за осигурање Републике Српске (у даљем тексту: Агенција) доноси

РЈЕШЕЊЕ

1. Издаје се овлашћење за обављање актуарских послова Предрагу (Милорад) Ковачевићу из Прњавора.

2. На основу овог рјешења извршиће се упис у Регистар овлашћених актуара код Агенције за осигурање Републике Српске.

3. Одређује се регистарски број уписа: РА-23.

4. Ово рјешење се објављује у "Службеном гласнику Републике Српске".

5. Ово рјешење је коначно.

Број: 05-529-1/10
26. априла 2010. године
Бања Лука

Директор Агенције,
Божана Шљивар, с.р.

Савез синдиката Републике Српске

На основу чл. 156, 160. и 161. Закона о раду - Пречишћени текст ("Службени гласник Републике Српске", број 55/07), Влада Републике Српске, репрезентативни већински синдикат организован на нивоу Републике - Савез синдиката Републике Српске у име радника Републике Српске и већинско репрезентативно удружење послодавца организовано на нивоу Републике - Унија удружења послодавца Републике Српске у име послодавца Републике Српске закључују

ОПШТИ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором ближе се уређују основи од значаја за остваривање економске и социјалне политике, права, обавезе и одговорности радника и послодавца по основу рада која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, поступак колективног преговарања, састав и начин рада тијела овлашћених за мирно рјешавање колективних спорова између радника и послодавца, међусобни односи учесника у закључивању колективног уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца.

Члан 2.

Овај колективни уговор се примјењује на подручју Републике Српске и односи се на све раднике и послодавце у складу са Законом о раду, без обзира на број запослених радника и начин организовања послодавца, ако другим законима питања из овог колективног уговора нису другачије уређена.

Члан 3.

Сви колективни уговори закључени за одређену групу или грану дјелатности и за једног или више послодавца не могу утврдити мањи обим права од права утврђених овим колективним уговором.

II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Услови за закључивање уговора о раду

Члан 4.

(1) Уговор о раду се закључује између радника и послодавца на начин и у поступку утврђеним Законом о раду.

(2) Поред општих услова за закључивање уговора прописаних законом послодавац је дужан утврдити и посебне услове, и то:

а) врсту и степен стручне спреме,

б) радно искуство, ако је неопходно за самостално обављање послова,

в) посебну здравствену способност за одређене послове за које се закључује уговор о раду.

2. Пробни рад

Члан 5.

Начин спровођења и оцјењивања пробног рада у складу са гранским и појединачним колективним уговорима утврђује послодавац са чиме упознаје раднике приликом закључивања уговора о пробном раду.

Члан 6.

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

(2) Лица која врше стручни надзор и оцјењивање морају имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру, као и радно искуство на тим словима и код тог послодавца.

(3) Оцјена пробног рада врши се свакодневно, а коначна оцјена резултата даје се послодавцу истеком пробног рада.

(4) Уколико је радник задовољио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, са послодавцем закључује уговор о раду.

3. Рад радника у другом мјесту

Члан 7.

Послодавац може радника, за вријеме трајања уговора о раду, упутити на рад у друго мјесто:

а) ако упућивање не утиче штетно на здравље радника;

б) ако путовање у мјесто рада и повратак у мјесто пребивалишта радника, у нормалним условима и јавним превозним средствима, не траје дуже од три часа, а за мајке раднице са дјететом од три до седам година дуже од два сата дневно.

Члан 8.

(1) Послодавац може радника за вријеме трајања уговора о раду привремено упутити на рад у друга мјеста у Босни и Херцеговини гдје има своја радилишта, погоне или друге организационе дијелове под условом да му обезбиједи:

а) најмање самачки смјештај са основним хигијенским условима за боравак;

б) најмање два бесплатна obroka у радне дане, као и теренски додатак;

в) новчану накнаду трошкова путовања за посјету породици најмање једанпут у мјесецу, уколико радник има породицу.

(2) Радница за вријеме трудноће или радница која има дијете до седам година старости дјетета не може се упутити на рад у друго мјесто у смислу става 1. овог члана.

4. Рад радника у посебним случајевима

Члан 9.

(1) Радник је дужан, привремено, обављати послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства у случају више силе (природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовина), спасавања људских живота и здравља, изненадног квара сировина и материјала који проузрокују потпун или дјелимичан застој радног процеса код послодавца, ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати.

(2) Послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла.

(3) Привремени распоред из става 2. овог члана може трајати најдуже три мјесеца.

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

5. Допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање

Члан 10.

(1) Послодавац је дужан да у складу са промјенама у процесу рада, техничко-технолошким унапређењима или потребама организације рада обезбиједи стручно образовање и усавршавање радника.

(2) Послодавац који није раднику обезбиједио допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање у складу са захтјевима процеса рада на радном мјесту нема право на обештећење у случају материјалне штете која настане као посљедица нестручног рада, нити радник може по том основу трпјети друге штетне посљедице.

6. Рад приправника

Члан 11.

Ако посебним прописима није другачије утврђено, приправнички стаж траје:

а) шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу;

б) девет за лица која имају завршену вишу школу;

в) 12 мјесеци за лица која имају завршен факултет, односно високу стручну спрему, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми и звању.

Члан 12.

(1) Приправнички рад се обавља по програму који припреми лице задужено од стране послодавца, које мора имати најмање исти или виши степен стручне спреме као приправник и три године радног искуства, ако посебним прописима није другачије утврђено.

(2) Након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад.

(3) Испит се полаже пред комисијом, коју образује послодавац од лица која морају имати исти или виши степен стручне спреме од оне за коју се приправник оспособљава, ако посебним прописима није другачије утврђено

(4) О положеном испиту приправнику се издаје увјерење.

III - РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Рад у смјенама

Члан 13.

Послодавац код којег је рад организован у смјенама замјену смјена врши у роковима и на начин одређен гранским и појединачним колективним уговорима, правилником о раду и уговором о раду.

IV - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току прековременог рада

Члан 14.

(1) Радник који ради прековремено дуже од три часа има право на одмор од 15 минута, који се не рачуна у прековременом раду.

(2) Распоред коришћења овог одмора врши послодавац приликом увођења прековременог рада.

2. Годишњи одмор

Члан 15.

(1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду увећава се за по један дан за сваке три навршене године радног стажа.

(2) Гранским и појединачним колективним уговорима могу се утврдити и други основи за увећање годишњег од-

мора утврђеног Законом о раду и овим колективним уговором.

Члан 16.

Ако је код послодавца радно вријеме распоређено у шест радних дана у седмици, код одређивања дужине годишњег одмора сматраће се да је радно вријеме распоређено у пет радних дана у седмици, тако да се суботе неће рачунати у дане годишњег одмора.

3. Плаћено одсуство

Члан 17.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у сљедећим случајевима:

- а) приликом склапања брака - три радна дана;
- б) приликом смрти члана породице - три радна дана;
- в) у случају теже болести члана породице - два радна дана;
- г) приликом рођења дјетета - један радни дан;
- д) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања;
- ђ) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца у складу са образовним програмом;
- ж) синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима за вријеме док исти трају, али не дуже од пет радних дана у току календарске године.

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

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

(4) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

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

(6) Чланом породице у смислу овог уговора сматрају се лица одређена Законом о раду.

4. Неплаћено одсуство

Члан 18.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство ради:

- а) обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву;
- б) припремања и полагања испита на факултету или другој образовној организацији, као и припремање магистерска или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца;
- в) посјете члану породице који живи у иностранству;
- г) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца;
- д) њега тешко обољелог члана породице;
- ђ) и другим оправданим случајевима.

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

V - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Посебна заштита малолетника

Члан 19.

(1) Послови на које радник млађи од 18 година не може бити распоређен утврђују се гранским, односно појединачним колективним уговором и правилником о раду.

(2) Приликом утврђивања ових послова морају се имати у виду тежина таквог посла, начин и мјесто обављања

посла, као и њихов утицај на здравље и психофизички развој радника.

2. Посебна заштита жене и материнства

Члан 20.

У циљу потпуније и квалитетније здравствене заштите жена радница послодавац ће на терет својих средстава једном годишње омогућити љекарски преглед ради превенције и благовременог откривања болести специфичних за жене.

3. Посебна заштита болесних и инвалидних радника

Члан 21.

У циљу спречавања настанка инвалидности и повреда на раду радника послодавац о свом трошку може радника упутити на љекарски преглед за утврђивање и оцјену радне способности.

Члан 22.

(1) Послодавац је дужан распоредити радника-инвалида, односно радника са преосталом радном способношћу на радно мјесто које одговара његовим стручним и радним способностима у року од 30 дана од дана правоснажности одлуке (рјешења) којом је утврђена инвалидност, односно преостала радна способност.

(2) Раднику-инвалиду припада право на накнаду плате, најмање у висини од 80% од основне плате за вријеме док га послодавац не распореди у смислу става 1. овог члана.

VI - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Основна плата

Члан 23.

(1) За запослене чије плате нису уређене Законом основна плата за пуно радно вријеме утврђује се тако што се цијена рада, као израз вриједности за најједноставнији рад, помножи са одговарајућим коефицијентом који се утврђује гранским и појединачним колективним уговорима.

(2) Саставни дио основне плате је увећање по основу укупног радног стажа радника, које износи најмање 0,50% за сваку годину радног стажа.

Члан 24.

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

2. Утврђивање цијене рада и основа за обрачун накнада

Члан 25.

Цијену рада у појединим гранама и дјелатностима, као основ за обрачун плата, одређују заједнички учесници тих колективних уговора.

За јавне службе и јавна предузећа чије плате нису уређене другим законима, а финансирају се из јавних прихода (заводи, фондови, агенције итд.) цијену рада утврђују учесници тих колективних уговора, уз сагласност учесника овог колективног уговора, у складу са средствима планираним у буџету Републике Српске за текућу годину.

Члан 26.

Основ за обрачун накнада и осталих примања радника представља најнижа плата утврђена у смислу члана 29. овог колективног уговора, ако другим прописима није другачије утврђено.

3. Увећање основне плате

Члан 27.

(1) Основна плата радника увећава се по основу:

- а) обављања високо сложених, најсложенијих и изузетно значајних послова;

б) обављања послова под посебно отежаним условима рада;

в) посебних резултата у раду.

(2) Гранским и појединачним колективним уговорима ближе се уређују начин и висина увећања основне плате у смислу претходног става.

Члан 28.

(1) Основна плата радника се увећава најмање:

а) по основу рада ноћуза 35%,

б) по основу прековременог радаза 30%,

в) за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не радиза 50%.

(2) Ако се прековремени рад обавља ноћу, увећање се врши по оба основа из алинеја а) и б) из претходног става.

4. Најнижа плата

Члан 29.

(1) Најнижу плату у Републици Српској утврђују учесници овог колективног уговора, на највишем нивоу, у посљедњем кварталу текуће године за наредну годину.

(2) Приликом утврђивања најниже плате учесници ће имати у виду кретање плата, раст производње и животног стандарда у Републици Српској.

(3) У случају када је износ основне плате радника, обрачунате у складу са гранским и појединачним колективним уговорима, испод износа најниже плате у Републици Српској утврђеног у складу са претходним ставом овог члана, раднику се исплаћује најнижа плата.

(4) Најнижа плата се исплаћује само за пуно радно вријеме и просјечно остварене резултате радника у складу са актима послодавца.

(5) У случају да се учесници не договоре о висини најниже плате, примјенује се претходно договорена најнижа плата, а не дуже од годину дана.

5. Рокови и начин исплате плата

Члан 30.

(1) Послодавац је дужан обрачунати и исплатити плату у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду у периодима не дужим од 30 дана.

(2) Гранским и појединачним колективним уговором могу се утврдити и краћи рокови исплате плате.

(3) Послодавац који на дан доспјелости не исплати плату и накнаду плате дужан је, до краја мјесеца у којем је доспјела исплата плата или накнада плата, уручити раднику писмени обрачун плате или накнаде коју је био дужан исплатити.

6. Накнада плате

Члан 31.

(1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду нето плате у висини од 100% поред законом утврђених случајева и у случајевима утврђеним у члану 17. овог колективног уговора.

(2) Радник који присуствује сједници Народне скупштине Републике Српске или локалних скупштина и њихових тијела и органа синдиката има право само на уплату доприноса, уколико је остварио накнаду код тих органа.

(3) Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености у складу са прописима о здравственом осигурању.

(4) Послодавац може задржати исплату накнаде из претходног става:

а) ако радник за вријеме привремене спријечености обавља друге послове, уколико се у дисциплинском поступку то докаже;

б) ако радник у року од два дана не обавијести послодавца о привременој спријечености за рад због болести.

7. Учешће у добити по основу иновације, изума и техничких унапређења

Члан 32.

(1) Раднику припада право на накнаду за изум, иновацију, техничко унапређење и други проналазак из дјелатности коју обавља послодавац.

(2) Висина накнаде из става 1. овог члана регулише се посебним уговором између радника и послодавца.

8. Остала примања радника

Члан 33.

Послодавац раднику исплаћује:

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

б) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла, уколико превоз није организован од стране послодавца, у висини до пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају;

в) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену - у висини до 10% дневно од цијене рада утврђене гранским колективним уговором;

г) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно - у висини 50% основа из члана 29. овог колективног уговора сразмјерно броју дана проведених у редовном радном времену, односно прековременом раду уколико код послодавца није организована исхрана радника;

д) регрес за коришћење годишњег одмора - најмање у висини три цијене рада утврђене гранским колективним уговором у мјесецу који претходи мјесецу коришћења годишњег одмора;

ђ) отпремнине приликом одласка радника у пензију - најмање у висини троструке плате радника обрачунате у складу са колективним уговором;

е) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу послодавца - у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Примања из става 1. т. г. и д. припадају запосленима уколико према одредбама других закона нису саставни дио плате.

Члан 34.

Послодавац раднику може исплатити средства за обезбјеђење зимнице и огрева у висини три цијене рада утврђене гранским колективним уговором за свако давање.

Члан 35.

(1) Раднику или његовој породици припада помоћ у случају:

а) смрти радника - најмање три просјечне плате у Републици Српској;

б) смрти члана уже породице - најмање двије просјечне плате у Републици Српској;

в) тешке инвалидности и дуготрајне болести радника - најмање једна просјечна плата у Републици Српској.

(2) Помоћ у другим случајевима може се одредити гранским колективним уговорима.

Члан 36.

(1) Раднику се може исплатити јубиларна награда за остварени стаж код послодавца за:

а) 20 година радног стажа - најмање у висини једне просјечне плате послодавца;

б) 30 година радног стажа - најмање у висини двије просјечне плате послодавца.

(2) Гранским и појединачним колективним уговорима могу се утврдити другачији услови и начин исплате јубиларне награде.

VII - ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 37.

(1) Повреду обавезе из уговора о раду радник чини извршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе.

(2) Повреду радне обавезе радник може извршити чињем или нечињем.

(3) За повреду радне обавезе радник одговара у поступку за утврђивање одговорности. Одговорност за повреду радне обавезе не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.

2. Лакше повреде радне обавезе

Члан 38.

(1) Лакше повреде радне обавезе су пропусти које радник учини у раду или у вези са радом, а које се не сматрају тежом повредом радних обавеза у смислу Закона о раду.

(2) Гранским и појединачним колективним уговором и правилником о раду ближе се одређују и утврђују лакше повреде радних обавеза.

3. Органи за вођење поступка

Члан 39.

(1) Орган надлежан за вођење поступка и изрицање мјере за лакшу повреду радне обавезе је лице одређено статутом или правилником о раду послодавца.

(2) Орган надлежан за вођење поступка и изрицање мјере за тежу повреду радне обавезе, за коју послодавац није једнострано раскинуо уговор о раду, јесте комисија за утврђивање одговорности (дисциплинска комисија), која броји најмање три члана.

Члан 40.

(1) Покретање и вођење поступка, начин рада и одлучивања органа за вођење поступка, изрицање и извршавање дисциплинских мјера ближе се уређују гранским и појединачним колективним уговорима и правилником о раду.

(2) У току дисциплинског поступка радника, ако заштитива, заступа синдикат.

4. Мјере за повреду радних обавеза

Члан 41.

(1) Мјере за извршену тежу повреду радних обавеза су:

- а) престанак радног односа;
- б) новчана казна у висини 30% од нето плате радника у трајању од три мјесеца.

(2) Послодавац може мјеру престанка радног односа због теже повреде радне обавезе замијенити новчаном казном у висини до 30% од плате радника у трајању од три мјесеца, 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.

(3) Мјере за извршене лакше повреде радне обавезе утврдиће се гранским и појединачним колективним уговорима и правилником о раду.

5. Застарјелост поступка

Члан 42.

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

најдаље у року од шест мјесеци од дана када је повреда учињена.

(2) Вођење поступка застаријева протеком 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.

6. Накнада материјалне штете

Члан 43.

(1) Послодавац може радника ослободити од обавезе накнаде причињене штете уколико је причињена штета незнатна или ако није настала крајњом непажњом радника.

(2) Гранским и појединачним колективним уговором и правилником о раду могу се утврдити и други случајеви ослобађања од обавезе накнаде штете, као и поступак паушалног утврђивања накнаде штете, орган који ту накнаду утврђује и друга питања у вези са накнадом штете у паушалном износу.

VIII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 44.

Уколико радник сматра да му је од стране послодавца повријеђено право из радног односа, може поднијети писани захтјев послодавцу да му обезбиди остваривање тог права, у року 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

Члан 45.

(1) У случају повреде права радника, прије тражења заштите код надлежног суда, радник и послодавац радни спор могу ријешити споразумом или арбитражом.

(2) Поступак споразумног рјешавања радних спорова и рјешавање спорова путем арбитраже ближе се уређују гранским и појединачним колективним уговором и правилником о раду.

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Отказни рок

Члан 46.

У случају престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за:

- а) радни стаж од двије до 10 година30 дана,
- б) од 10 до 20 година45 дана,
- в) од 20 до 30 година.....75 дана,
- г) преко 30 година90 дана.

Члан 47.

(1) Послодавац код којег постоје економски, технолошки, организациони и други разлози за отказ уговора о раду раднику може тог радника, уз његову сагласност, упутити на рад код другог послодавца као мјеру збрињавања виших радника, о чему се мора сачинити уговор између послодавца као и радника и послодавца којем се упућује.

(2) Упућивање радника у смислу става 1. овог члана може бити и привремено, уколико је извјесно да ће се у року од годину дана код ранијег послодавца створити могућности за његов повратак.

2. Права радника по престанку радног односа

Члан 48.

(1) Раднику коме престане радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога, те неизвршавања обавеза из уговора о раду услед радне неспособности припада право на отпремнину на терет послодавца.

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

а) за рад од двије до 10 година - 35% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором за сваку навршену годину рада;

б) за рад 10-20 година - 40% плате из алинеје 1. става 2. овог члана;

в) за рад 20-30 година - 45% плате из алинеје 1. става 2. овог члана;

г) за рад преко 30 година - 50% плате из алинеје 1. став 2. овог члана.

Члан 49.

Остала питања у вези са престанком радног односа регулисаће се гранским и појединачним колективним уговорима.

X - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 50.

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

а) да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника;

б) 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 опередијели.

Члан 51.

Послодавац обезбјеђује синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

а) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге;

б) накнаду плате у висини од 15% предсједнику или повјеренику синдиката код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основну плату;

в) накнаду од 25% на основу плату за професионално обављање функције предсједника (повјерник), гдје је број запослених преко 500, о чему се закључује посебан уговор.

Члан 52.

(1) Синдикалног представника, збор његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са важећим законима, колективним уговорима и општим актима није могуће без сагласности надлежног органа синдиката распоредити на друго радно мјесто, нити упутити на рад код другог послодавца. Због синдикалног дјеловања послодавац не може синдикалном представнику, без сагласности надлежног органа синдиката којем припада, смањити плату, нити због синдикалног дјеловања покренути против њега 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 годину дана након истека функције.

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

Члан 53.

(1) Представницима синдиката мора се омогућити присуствовање 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 сата седмично за остале синдикалне активности.

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

(7) Послодавац је дужан обезбједити слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, с тим да те активности и посјете буду раније најављене послодавцу. Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 54.

Послодавац је дужан обезбједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника - чланова синдиката приликом сваке исплате плате на основу писмене изјаве, односно потписане синдикалне приступнице радника.

XI - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 55.

(1) Послодавац је дужан информисати раднике, односно њихове представнике 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 рјешавање његовог радно-правног статуса.

(3) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника, осим информација које представљају пословну тајну послодавца.

XII - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рјешавање спорова

Члан 56.

(1) Учесници овог колективног уговора могу рјешавање спорног питања повјерити арбитражи.

(2) Посебним споразумом страна у спору уређују се овлашћења, начин рада и одлучивања арбитраже у сваком спорном случају.

2. Заједничка комисија

Члан 57.

(1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора, рјешавање спорних питања која настану у спровођењу колективног уговора потписници образују заједничку комисију од шест чланова, од којих сваки од учесника има по два представника.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за све учеснике овог колективног уговора, уколико неко од учесника не оспори закључак комисије у року од седам дана од дана достављања истих.

(4) Комисија из става 1. овог члана оцјењује усклађеност гранских и појединачних колективних уговора са овим колективним уговором и о томе обавјештава потпи-

снице тих и овог колективног уговора, Економско-социјални савјет и министарство надлежно за послове рада.

3. Контрола и надзор

Члан 58.

(1) Контролу и надзор над примјеном овог и осталих колективних уговора врши орган надлежан за инспекцијске послове путем републичке инспекције рада.

(2) Контролу исплата по одредбама овог и осталих колективних уговора врши Пореска управа.

XIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 59.

(1) Учесници у закључивању овог колективног уговора могу споразумно да мијењају одредбе овог колективног уговора.

(2) Поступак за измјену и допуно овог колективног уговора може покренути сваки његов учесник.

(3) Измјене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку по којем је и закључен.

(4) Сваки од учесника овог колективног уговора може отказати колективни уговор или његове поједине одредбе.

(5) Отказни рок траје три мјесеца од дана обавјештавања осталих учесника о отказу. Отказ се саопштава писмено и објављује у "Службеном гласнику Републике Српске".

(6) Након истека отказног рока учесници су дужни покренути поступак за закључивање новог колективног уговора или његове измјене и допуне у року од 30 дана.

(7) До закључивања измјена и допуна или новог колективног уговора примјењују се одредбе колективног уговора које су отказане.

Члан 60.

(1) Учесници гранских колективних уговора могу у року од 30 дана да приступе преговорима за закључивање нових или усклађивање постојећих колективних уговора са одредбама овог колективног уговора.

(2) У закључивању гранских колективних уговора, по потреби, могу се укључити надлежна министарства.

Члан 61.

(1) Овај колективни уговор закључује се на вријеме до ступања на снагу новог закона о раду, а сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу његови учесници.

(2) Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Српске".

Број: 04/1.-864/10
5. маја 2010. године
Бања Лука

Предсједник
Владе,
Милорад Додик, с.р.

Број: 01-106/10
5. маја 2010. године
Бања Лука
Унија удружења
послодаваца РС
предсједник,
Ранко Милић, с.р.

Број: 02-617/10
5. маја 2010. године
Бања Лука
Савез синдиката
Републике Српске
предсједница,
Ранка Мишић, с.р.

На основу члана 29. Општег колективног уговора, Влада Републике Српске, Савез синдиката Републике Српске и Унија удружења послодаваца Републике Српске донијели су

ОДЛУКУ О НАЈНИЖОЈ ПЛАТИ

I

Најнижа плата у Републици Српској за 2010. годину утврђује се у висини од 370,00 КМ, осим за текстилну

индустрију у којој ће се до 31. децембра 2010. године примјењивати најнижа плата у висини од 320,00 КМ.

II

Најнижа плата ће се исплаћивати у случајевима утврђеним Општим колективним уговором.

III

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Српске" и примјењиваће се од 1. јула 2010. године.

Број: 04/1.-862/10
5. маја 2010. године
Бања Лука

Предсједник
Владе,
Милорад Додик, с.р.

Број: 01-104/10
5. маја 2010. године
Бања Лука
Унија удружења
послодаваца РС
предсједник,
Ранко Милић, с.р.

Број: 02-616/10
5. маја 2010. године
Бања Лука
Савез синдиката
Републике Српске
предсједница,
Ранка Мишић, с.р.

Конкуренијски савјет Босне и Херцеговине

На основу члана 25. став (1) тачка е), члана 42. став (1) тачка г) Закона о конкуренцији ("Службени гласник БиХ", бр. 48/05, 76/07 и 80/09) и члана 209. став (1) Закона о управном поступку Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр. 29/02, 12/04 и 88/07), а рјешавајући по Захтјеву привредног субјекта The Procter & Gamble Company, 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, 45202 Ohio, Сједињене Америчке Државе, за примљеном дана 25. марта 2010. године, под бројем: 01-06-26-003-9-II/10, Конкуренијски савјет, на 105. (сто петој) сједници, одржаној дана 15. априла 2010. године, донио је

ЗАКЉУЧАК

о исправци грешака у Закључку, број: 01-06-26-003-3-II/10, од дана 16. фебруара 2010. године

1. У Закључку, број: 01-06-26-003-3-II/10, од дана 16. фебруара 2010. године, исправљају се сљедеће грешке:

- у цијелом тексту назив привредног субјекта "Procter & Gamble Company" мијења се у: "Procter & Gamble Company".

- у поглављу 1.1. Привредни субјект Procter & Gamble Company, у називу првог дионичара иза ријечи: "Привредни субјект Procter & Gamble" додаје се ријеч: "Профит".

- у поглављу 1.1.1. Повезана друштва привредног субјекта Procter & Gamble Company у Босни и Херцеговини у трећем ставу мијења се назив привредног субјекта "Procter & Gamble Eastern Europe LLC" с називом: „Procter & Gamble International Operations".

2. Овај закључак је саставни дио Закључка, број: 01-06-26-003-3-II/10, од дана 16. фебруара 2010. године.

3. Овај закључак биће објављен у "Службеном гласнику БиХ", службеним гласницима ентитета и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине.

Образложење

Конкуренијски савјет је за примио, дана 25. марта 2010. године, под бројем: 01-06-26-003-9-II/10, од привредног субјекта The Procter & Gamble Company, 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, 45202 Ohio, Сједињене Америчке Државе, Захтјев за исправку грешака (у даљем тексту: Захтјев) у Закључку Конкуренијског савјета, донесеном дана 16. фебруара 2010. године, број: 01-06-26-003-3-II/10.

Конкуренијски савјет је размотрио предметни Захтјев и прихватио приједлоге о исправци грешака, те одлучио као у диспозитиву овог закључка.

Поука о правном лијеку

Против овог закључка није дозвољена жалба.

Број: 01-06-26-003-10-II/10
15. априла 2010. године
Сарајево

Предсједник,
Др Стјепо Правић, с.р.