

**ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У
ЈАВНИМ СЛУЖБАМА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ**

Бања Лука, август 2016. Године

На основу члана 240. став 3. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16), члана 17. став 2. Закона о платама запослених у јавним службама Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 31/14), министар рада и борачко-инвалидске заштите у Влади Републике Српске, по овлашћењу Владе Републике Српске, и Синдикат управе Републике Српске, као репрезентативни синдикат, дана 11.08.2016.године, з а к љ у ч л и с у

П О С Е Б Н И КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈАВНИМ СЛУЖБАМА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Члан 1.

(1) Посебним колективним уговором за запослене у јавним службама Републике Српске (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права и обавезе запослених у Фонду пензијског и инвалидског осигурања Републике Српске, Фонду здравственог осигурања Републике Српске, Јавној установи Завод за запошљавање Републике Српске, Јавном фонду дјечије заштите Републике Српске, Фонду за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида Републике Српске и јавним установама социјалне заштите чији је оснивач Република Српска (у даљем тексту: запослени) која проистичу из рада и по основу рада, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, Законом о заштити на раду и Законом о платама запослених у јавним службама Републике Српске.

(2) Одредбама овог колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена законима из става 1. овог члана.

(3) Граматички изрази употријебљени у овом колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола.

Члан 2.

(1) Основна плата запослених увећава се:

1) по основу рада ноћу - 35%,

2) за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради - 50% и

3) по основу обављања послова под посебно отежаним условима, односно рада на радном мјесту са повећаним ризиком које је утврђено актом о процјени ризика – 15%.

(2) Основи увећања плате из става 1. овог члана међусобно се не искључују.

Члан 3.

Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова исплаћује:

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

2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла за запослене којима је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра – у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају, што ће се ближе уредити актом послодавца, уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката,

3) накнаду за повећане трошкове боравка за сваки дан рада на терену - 10% од утврђене цијене рада,

4) отпремнину приликом одласка у пензију - у висини три просјечне нето плате запосленог исплаћене у последња три мјесеца прије престанка радног односа и

5) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини од 20% од цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 4.

- (1) Запослени који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута.
- (2) Распоред коришћења дневног одмора утврђује руководилац јавне службе.
- (3) Запослени који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.
- (4) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Члан 5.

- (1) Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.
- (2) Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје најмање осам часова одмора из става 1. овог члана према унапријед одређеном распореду.

Члан 6.

- (1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана.
- (2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу:
 - 1) за сваке четри навршене године радног стажа један радни дан,
 - 2) инвалидитета, усвојења, старатељства, хранитељства и родитељства дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота - два радна дана.
- (3) Годишњи одмор увећан по основима из става 2. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана, осим радницима из члана 80. став 3. Закона о раду.

Члан 7.

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

Члан 8.

- (1) Годишњи одмор, по правилу, користи се без прекида.
- (2) Годишњи одмор може се, изузетно, користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама јавне службе.
- (3) Ако запослени користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.
- (4) Приликом распоређивања годишњег одмора узете се у обзир жеља и потребе запосленог.

Члан 9.

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

Члан 10.

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

- 1) склапања брака – пет радних дана,
- 2) смрти члана уже породице – пет радних дана,
- 3) рођења дјетета – три радна дана,
- 4) теже болести члана уже породице - три радна дана,
- 5) елементарне непогоде и више силе којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – три радна дана,
- 6) смрти члана шире породице - два радна дана,
- 7) ради заводовољавања вјерских и традицијских потреба – два радна дана,
- 8) добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања,
- 9) пресељења у други стан –два радна дана,
- 10) полагања стручног испита – један радни дан.

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

(3) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, али не више од 15 дана.

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

(5) Чланом уже породице, у смилу овог колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

Члан 11.

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

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

(2) Неплаћено одсуство из става 2. овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

Члан 12.

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

- 1) смрти запосленог – у висини три просјечне мјесечне плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца,
- 2) смрти члана уже породице – у висини двије просјечне мјесечне плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца,

- 3) настанка тешке инвалидности запосленог - у висини двије просјечне мјесечне плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца,
 - 4) дуготрајне неспособности за рад усљед повреде или болести запосленог која траје дуже од три мјесеца - у висини једне просјечне мјесечне плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца,
 - 5) рођења дјетета – у висини једне просјечне мјесечне плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца,
- (2) Уколико више чланова породице испуњава услове на остваривање права из става 1. т. 2. и 5. овог члана, исплаћује се само једна помоћ.
- (3) Послодавац може запосленом исплатити новчану награду за посебне резултате рада - у висини до једне просјечне плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјељивања награде.
- (4) Новчана награда запосленом из става 3. овог члана може се исплатити само једном годишње, а одлука о додјели новчане награде се објављује на огласној табли послодавца.
- (5) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварени стаж код послодавца, у трајању од:
- 1) 20 година радног стажа - у висини једне просјечне мјесечне плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца, и
 - 2) 30 година радног стажа- у висини двије последње просјечне мјесечне плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца.

Члан 13.

Уколико из било којих разлога не исплати потраживања запосленог из овог колективног уговора, послодавац је обавезан да потраживања води у својим пословним књигама као обавезу коју је дужан исплатити запосленом у наредној буџетској години.

Члан 14.

Запослени је дужан да се на раду придржава радних обавеза и радне дисциплине прописаних законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

Члан 15.

- (1) За повреду радних обавеза или радне дисциплине радник је одговоран послодавцу.
- (2) О постојању повреде радних обавеза или радне дисциплине и изрицању одговарајуће мјере одлучује пословодни орган послодавца (директор) или друго лице одређено статутом или актом о оснивању, по окончању поступка утврђивања одговорности радника (у даљем тексту: дисциплински поступак) који проводи комисија за утврђивање одговорности радника (у даљем тексту: дисциплинска комисија).

Члан 16.

- (1) Руководилац јавне службе именује дисциплинску комисију на мандат од 4 године, која има најмање три члана.
- (2) Дисциплинска комисија обавезна је да захтјев за покретање дисциплинског поступка са потребном документацијом достави надлежном синдикату ради прибављања мишљења.
- (3) Предсједник дисциплинске комисије мора бити дипломирани правник.

Члан 17.

- (1) У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа, на којој запослени има право да изнесе своју одбрану.
- (2) Запослени против кога се води дисциплински поступак има право да узме браниоца, односно уз његов пристанак, у поступку га може заступати представник синдиката.
- (3) Расправа може да се одржи и без присуства запосленог ако за то постоје важни разлози, а запослени је на расправу уредно позван.

Члан 18.

Покретање и вођење, начин рада и одлучивања органа за вођење поступка, изрицање и извршавање дисциплинских мјера ближе се уређују појединачним колективним уговором или правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у јавним службама.

Члан 19.

У случају престанка радног односа запослених у јавним службама Републике Српске у складу са одредбама члана 192. Закона о раду, запослени имају право на отказни рок за:

- 1) радни стаж од двије до десет година 30 дана,
- 2) радни стаж од десет до 20 година..... 45 дана,
- 3) радни стаж од 20 до 30 година..... 75 дана,
- 4) радни стаж преко 30 година..... 90 дана.

Члан 20.

(1) Запосленом, у складу са чланом 194. Закона о раду, има право на отпремнину на терет послодавца, и то:

- 1) за рад од 2 до 3 године рада код послодавца..... 1 просјечна нето мјесечна плата радника исплаћене у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором
- 2) за рад од 3 до 6 година код послодавца..... 2 просјечне нето мјесечне плате радника исплаћене у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором
- 3) за рад од 6 до 10 година код послодавца 3 просјечне нето мјесечне плате радника исплаћене у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором,
- 4) за рад од 10 до 15 година код послодавца 5 просјечних нето мјесечних плата радника исплаћене у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором
- 5) за рад преко 15 година код послодавца6 просјечних нето мјесечних плата радника исплаћених у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду или плата које раднику припадају у складу са колективним уговором.

(2) Приликом утврђивања програма рјешавања вишка запослених послодавац је дужан да са репрезентативним синдикатом, разради критерије за утврђивање вишка запослених у складу са законом.

Члан 21.

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

Члан 22.

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

Члан 23.

Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације за остваривања права запослених.

Члан 24.

Послодац је обавезан Синдикату омогућити дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, Статутом, Програмом и међународним конвенцијама о раду и то:

- 1) да покреће иницијативу, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- 2) да мишљења и приједлоге Синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определијели и
- 3) да Синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

Члан 25.

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

- 1) коришћење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге,
- 2) накнаду плате у висини од 15% предсједнику или повјеренику синдиката код послодавца до 100 запослених, односно за сваких наредних 100 запослених још по 2,5% на основну плату.

Члан 26.

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

(2) Због синдикалног дјеловања послодавац не може синдикалном представнику, без сагласности надлежног органа синдиката којем припада, смањити плату, нити због синдикалног дјеловања покренути против њега дисциплински поступак, нити га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

(3) Право из става 1. овог члана траје за вријеме обављања функције и годину дана након истека функције.

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

Члан 27.

- (1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање с посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима, до седам радних дана у току календарске године.

- (2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленима на радним мјестима код послодавца када је то потребно за обављање њихове функције.
- (3) У случају потребе убирања средстава солидарности, представници запослених које синдикат за то овласти имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.
- (4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештење синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна радницима.
- (5) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке и два сата седмично за остале синдикалне активности.
- (6) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.
- (7) Активности синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 28.

Послодавац је дужан да обезбиједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запослених чланова синдиката приликом сваке исплате плате, а према одлуци надлежног органа синдикатом, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу запосленог.

Члан 29.

- (1) Запослени у овој дјелатности имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и другим прописима који регулишу ову област.
- (2) Синдикат у штрајку поступа у складу са правилима Синдиката у штрајку које је донио надлежни орган синдиката.

Члан 30.

- (1) Запослени има право на безбједност и заштиту здравља на раду у складу са законом, посебним прописима којима се уређује област безбједности и заштите здравља на раду и актима послодавца.
- (2) Послодавац је дужан да обезбиједи запосленом рад на радном мјесту и у радној средини у којима су спроведене мјере заштите и здравља на раду и одговоран је за непримјењивање тих мјера.

Члан 31.

- (1) Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за заштиту и здравље на раду.
- (2) Код послодавца код којег је организован синдикат, послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представници репрезентативног синдиката.
- (3) Код послодавца који запошљава педесет или више запослених образују се Одбор за заштиту и здравље на раду, а уколико запошљава више од 250 запослених Централни одбор за заштиту и здравље на раду.

Члан 32.

- (1) Послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду:
 - 1) омогући увид у све акте који се односе на безбједност и здравље на раду,

- 2) омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбједности и здравља на раду,
 - 3) обезбједи потребне административно-техничке услове и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова,
 - 4) упозна са налазима и приједлозима или предузетим мјерама инспекције рада, извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мјерама за безбједност и здравље на раду, о планираним и предузетим мјерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље, извештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама.
- (2) Послодавац је дужан да омогући активно и непосредно учешће представника запослених за заштиту и здравље на раду у изради Акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини.
- (3) Послодавац је обавезан да, прије коначног усвајања Акта о процјени ризика, размотри све примједбе, приједлоге и сугестије представника запослених за заштиту и здравље на раду и органа синдиката и да му писаним путем достави образложен одговор, најкасније у року од три дана прије усвајања Акта о процјени ризика.
- (4) Послодавац је дужан да представника запослених информише најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.
- (5) На писмени захтјев за остваривање права из става 1. овог члана, послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду, достави писмени одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтјева.

Члан 33.

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

Члан 34.

- (1) Ради праћења, примјене и тумачења овог колективног уговора, учесници овог колективног уговора формирају комисију коју чине по три представника учесника овог колективног уговора.
- (2) Комисија доноси закључке консензусом.
- (3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране.

Члан 35.

Овај колективни уговор учеснице могу измијенити на начин и по поступку којим је закључен.

Члан 36.

- (1) Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период од три године.
- (2) Сваки од учесника овог колективног уговора може отказати овај уговор на начин прописан Законом о раду.

Члан 37.

Колективни уговор региструје се код министарства надлежног за послове рада.

Члан 38.

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

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

(3) Ступањем на снагу овог посебног колективног уговора за запослене у јавним службама Републике Српске престаје да се примјењује Посебни колективни уговор за запослене у јавним службама Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 61/14).

Број: 16-020-172/16

Дана: 11.08.2016.године

Број: 016-1-51/16

Дана: 11.08.2016.године

Влада Републике Српске
Министарство рада и
борачко-инвалидске заштите
Миленко Савановић

Савез синдиката
Републике Српске
Синдикат упаве
Томислав Врховац