

898

Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске, на основу члана 2. тачка р) Закона о заштити на раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/08 и 13/10) и Рјешења број: 16-04/3-170- 196/2018, од 15.5.2018. године, и з д а је

ЛИЦЕНЦУ

Послодавац Универзитет у Бањој Луци - Организацио-на јединица Машински факултет Бања Лука, Булевар војводе Степе Степановића 71, Бања Лука, испуњава услове за обављање послова заштите и здравља на раду, прегледа и испитивања средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Ова лиценца издаје се на период од четири године, и то од 29.3.2018. године до 29.3.2022. године, а протеком тог рока подлијеже обавезном обнављању.

Лиценца се објављује у "Службеном гласнику Републике Српске".

Број регистра: 1-О/2018
15. маја 2018. године

Министар,
Миленко Савановић, с.р.

Синдикат здравства и социјалне заштите

На основу члана 240. став 3. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", број 1/16), Синдикат здравства и социјалне заштите, с једне стране, и Министарство здравља и социјалне заштите, с друге стране, з а к љ у ч у ј у

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОБЛАСТИ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

1 - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Посебним колективним уговором за запослене у области социјалне заштите Републике Српске (у даљем тексту: Колективни уговор), а који нису обухваћени Посебним колективним уговором за запослене у јавним службама Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 69/16), уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодавца која проистичу по основу рада, међусобни односи радника и послодавца, међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца у установама социјалне заштите Републике Српске.

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

Члан 2.

Овај колективни уговор обавезан је за стране које су непосредно учествовале у његовом закључивању или које су биле представљене у закључивању Колективног уговора на основу њихове пуномоћи, као и за оне правне субјекте који накнадно приступе Колективном уговору.

Члан 3.

(1) Колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду детаљније се разрађују одређена питања, права и обавезе из рада и по основу рада, али се не могу утврдити у мањем обиму од онога који је утврђен Законом о раду, Општим колективним уговором и овим колективним уговором.

(2) Послодавцем, у смислу овог колективног уговора, сматрају се све јавне установе социјалне заштите које се финансирају из буџета јединица локалне самоуправе и установе социјалне заштите чији су оснивачи правна и физичка лица које су регистроване код надлежног суда за обављање дјелатности социјалне заштите.

II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Услови за закључивање уговора о раду

Члан 4.

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

(2) Послодавац је дужан омогућити раднику прије ступања на рад да се упозна са прописима који регулишу радне односе и организацију рада.

(3) Поред општинских услова за закључивање уговора о раду прописаних законом, послодавац је дужан општим актом утврдити и посебне услове за заснивање радног односа.

2. Пробни рад

Члан 5.

(1) Уколико се уговором о раду предвиђа пробни рад, исти не може бити дужи од три мјесеца, а изузетно, овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(2) Дужина пробног рада зависи од врсте и сложености послова на радном мјесту и прецизира се појединачним колективним уговором или правилником о раду.

(3) Приликом закључивања уговора о пробном раду радник се упознаје са начином праћења и оцјењивања резултата пробног рада.

(4) Радник на пробном раду води дневник рада, у који за сваки дан уноси послове и радне задатке које је обављао и њихов обим.

(5) Непосредни руководиоца својим потписом у дневнику рада радника потврђује да је радник обавио послове и задатке и уноси своје примједбе и запажања.

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

(7) Лица из претходног става овог члана, најкасније пет дана прије истека уговора о пробном раду, уз претходно прибављени извјештај непосредног руководиоца, у писменој форми даје оцјену о резултатима пробног рада и о томе обавјештава радника и пословодни орган послодавца.

(8) Извјештај лица из став 6. овог члана да је радник задовољно на пробном раду одлаже се у досије радника и он наставља са редовним радом на радном мјесту за које је закључио уговор о пробном раду.

(9) Раднику који према извјештају не задовољи за вријеме пробног рада престаје радни однос истеком рока у складу са Законом о раду.

3. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 6.

(1) У складу са потребама радног мјеста и промјеном у методи и технологији рада, послодавац је у обавези да радника о трошку установе упуту на стручно оспособљавање и усавршавање, у складу са законима и потребама радног мјеста радника, а посебно када дође до усвајања и примјене нових метода у организацији и технологији рада.

(2) Стручно оспособљавање и усавршавање може се обављати непосредно код послодавца или у школама које су регистроване за оспособљене и усавршавање радника, а према потребама радног мјеста.

(3) За вријеме стручног усавршавања и оспособљавања радник има право на пуну плату коју би примио да је био на раду.

(4) 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.

4. Распоређивање радника

Члан 7.

(1) Радник се распоређује на радно мјесто за које заснива радни однос и које је наведено у уговору о раду.

(2) Запослени радник се у току рада може распоредити на свако радно мјесто у мјесту рада које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима, ако постоји потреба процеса и организације рада, а у складу са општим актом.

(3) 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 су угрожени живот и здравље људи или имовина), спасавања људских живота и здравља код послодавца ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати, док те околности трају.

Члан 8.

(1) 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.

(2) Привремени распоред из става 1. овог члана не може трајати дуже од 60 дана у току једне календарске године.

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

(4) Запослена жена за вријеме трудноће, мајка са дјететом до три година живота, мајка дјетета заосталог у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима, запослени код кога је утврђена инвалидност друге категорије и инвалиди са преосталом, односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 1. овог члана.

5. Рад приправника

Члан 9.

(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.

(2) Дужина приправничког стажа одређује се у складу са Законом о раду.

(3) Приправник је у обавези да за вријеме приправничког стажа прође програм оспособљавања сходно стручној спреми и квалификацијама с циљем оспособљавања за самосталан рад и полагања стручног испита.

(4) Стручни испит приправник полаже истеком приправничког стажа у року од три мјесеца, пред надлежном комисијом, која мора имати исти или виши степен стручне спреме од оне за коју се приправник оспособљава или комисијом коју образује државни орган.

(5) О положеном испиту приправнику се издаје увјерење.

(6) За вријеме трајања приправничког стажа радник-приправник има права и обавезе у складу са Законом о раду.

III - ОДМОР И ОДСУСТВО

1. Годишњи одмор

Члан 10.

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

(2) Годишњи одмор увећава се и:

1) самохраном родитељу, старатељу и усвојоцу са малолетном дјецом до седам година - два радна дана,

2) родитељу, старатељу и усвојоцу дјетета са тешким физичким и менталним обољењима дјетета - три радна дана,

3) запосленим на пословима са посебним ризицима на раду - до шест радних дана.

(3) Колективним уговором код послодавца и општим актом прецизира се дужина увећања годишњег одмора из става 2. тачка 3. овог члана за свако радно мјесто за које је према прописима који регулишу област заштите на раду утврђено као радно мјесто са посебним ризицима.

(4) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници који су нерадни дани у складу са Законом о раду, вријеме привремене неспособности за рад и други облици одобреног одсуства са посла.

(5) Суботе се не рачунају у дане годишњег одмора.

(6) Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног стажа има право на годишњи одмор у трајању од једног дана за сваки навршени мјесец рада.

(7) Годишњи одмор увећан по основима из става 2. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана.

(8) Код распоређивања коришћења годишњег одмора запослених послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника.

2. Плаћено одсуство

Члан 11.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет дана у календарској години у сљедећим случајевима:

1) приликом склапања брака - пет радних дана,

2) приликом смрти члана уже породице - пет радних дана,

3) у случају теже болести члана уже породице - три радна дана,

4) приликом рођења дјетета - три радна дана,

5) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања крви,

6) приликом склапања брака дјетета - два радна дана,

7) пресељења у други стан - два радна дана,

8) елементарне несреће којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - три радна дана и

9) полагања стручног испита - један радни дан.

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

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

(4) Члановима уже породице, у смислу овог колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца стављена 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.

3. Неплаћено одсуство

Члан 12.

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

1) стручно усавршавање у иностранству,

2) њега тешко обољелог члана породице и

3) у другим оправданим случајевима.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца.

IV - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Заштита на раду

Члан 13.

Послодавац је дужан да обезбиједи све потребне услове заштите на раду којим се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада у складу са законом и прописима који регулишу област заштите на раду.

2. Посебна заштита жена и материнства

Члан 14.

Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године живота послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

3. Посебна заштита болесних и инвалидних лица

Члан 15.

(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 на то да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.

(2) 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 тридесет дана од дана правоснажности одлуке (рјешења) којом је утврђена инвалидност, односно преостала радна способност.

(3) Раднику - инвалиду припада право на накнаду плате у висини од 100% од просјечне плате коју је радник остваривао у посљедњих шест мјесеци прије повреде на раду.

(4) Раднику - инвалиду који нема шест мјесеци непрекидног радног стажа код послодавца припада право на накнаду плате у висини 100% плате коју је радник остварио у мјесецу прије наступања инвалидности радника.

V - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате за обављени рад

Члан 16.

(1) Запослени за обављени рад имају право на плату и накнаду у складу Законом о раду и Колективним уговором.

(2) Најнижа плата за запослене је најнижа плата утврђена у складу са Законом о раду.

Члан 17.

(1) Запослени има право на мјесечну плату.

(2) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, а средства за бруто плату обезбјеђују се у буџету јединица локалне самоуправе и код послодавца који дјелатност социјалне заштите обавља као друго правно или физичко лице.

Члан 18.

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

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

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

(4) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се на начин утврђен прописима који уређују плате запослених у републичким органима управе.

(5) Цијена рада је основ за обрачун плата, а одређују је заједнички учесници Колективног уговора, односно иста се уређује у складу са Законом о раду.

(6) Учесници у закључивању Колективног уговора код послодавца могу да утврде већу цијену рада од цијене рада

која се утврђује у складу са ставом 5. овог члана, с тим да висина цијене рада не може бити мања од 100,00 КМ ни већа од 135,00 КМ.

(7) До одређивања цијене рада из става 5. овог члана примјењиваће се Одлука Владе Републике Српске о утврђивању цијене рада ("Службени гласник Републике Српске", број 32/14) и Споразум о утврђивању цијене рада ("Службени гласник Републике Српске", број 33/14).

Члан 19.

(1) Коефицијент за обрачун плата запослених утврђује се у распонима и разврставају се у платне групе у зависности од потребног стручног знања, сложености посла, самосталности у раду и степену одговорности.

(2) Послови се разврставају у платне групе са сљедећим коефицијентима за обрачун плате:

1) прва платна група - послови на којима се захтијева стручност неквалификованог радника 4,10,

2) друга платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године..... 4,30-5,00,

3) трећа платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године..... 5,10-6,50,

4) четврта платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова или еквивалент..... 7,60-8,50,

5) пета платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент..... 8,60-13,00,

6) шеста платна група - послови на руководећим радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент..... 13,10-19,00.

(3) Колективним уговором код послодавца, односно општим актом одређују се коефицијенти за свако радно мјесто у оквиру платне групе из става 2. овог члана, с тим да се за радна мјеста радника у истој категорији, односно категорији и знању, односно пословима исте сложености за радна мјеста одређују исти коефицијенти.

Члан 20.

Плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате друге, треће, четврте и пете платне групе из члана 20. став 2. Колективног уговора.

Члан 21.

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

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

2. Увећање основне плате

Члан 22.

(1) Основна плата запослених увећава се:

1) по основу рада ноћу..... 35%,

2) за рад на дане државног празника и друге дане који се по закону не раде 50%,

3) за рад на радним мјестима са посебним и отежаним условима рада, уређена по основу прописа који регулишу област заштите на раду до 15 %.

(2) Увећања из става 1. овог члана међусобно се не искључују.

(3) Послодавац и синдикат установе социјалне заштите појединачним колективним уговорима заједнички утврђују висину процента увећања основне плате из става 1. тачка 3. овог члана.

Члан 23.

(1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду плате у висини од 100% за вријеме коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, републичких празника и других дана када се по закону не ради, те привремене спријечености за рад због повреде на раду и професионалне болести.

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

3. Друга примања по основу рада

Члан 24.

Послодавац запосленима исплаћује:

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

2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка са посла - у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу;

3) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне плате запосленог обрачунате за посљедња три мјесеца прије одласка у пензију;

4) накнада за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену - 10% од утврђене цијене рада;

5) јубиларну награду за:

- 20 година радног стажа код послодавца у висини једне просјечне плате у Републици Српској остварене у претходној години;

- 30 година радног стажа код послодавца у висини двије просјечне плате у Републици Српској остварене у претходној години;

6) регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини најниже плате у Републици Српској;

7) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно - у висини од 0,75% од просјечне плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан;

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

9) послодавац раднику може платити трошкове полагања стручног испита.

Члан 25.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 25. став 1. тачка 2. Колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од радног мјеста преко три километра, а највише 50 километара.

(2) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 километара остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије је мјесто становања не прелази 50 километара.

Члан 26.

(1) Запослени или његова породица има право на помоћ на терет послодавца у случају:

1) смрти запосленог - у висини три просјечне плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години;

2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години;

3) тешке инвалидности, дуготрајне болести радника (одређене од стране љекарске комисије) у висини једне

просјечне плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години;

4) дуготрајне болести ужег члана породице послодавац може исплатити накнаду до 50% једне просјечне плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години;

5) рођења дјетета - у висини једне просјечне плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години;

6) елементарних непогода или пожара у стану радника у висини једне просјечне плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години.

(2) Уколико више чланова породице испуњава услове на остваривање права из става 1. т. 2. и 5. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени код истог послодавца.

VI - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 27.

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

(2) У случају повреде права радника, прије тражења заштите код надлежног суда, радник и послодавац радни спор могу ријешити споразумом или код надлежног органа за мирно рјешавање спорова.

Члан 28.

(1) Радници могу подносити колективне захтјеве ради разматрања и одлучивања о питањима од заједничког интереса за више радника, као и подносити приговоре против појединачних рјешења којима је одлучивано о њиховим појединачним правима, обавезама и одговорностима на раду или у вези са радом.

(2) О колективним захтјевима одлучује управни одбор установе.

(3) Ако се колективном захтјеву не може удовољити, подносиоцима захтјева даје се образложење.

(4) Приликом одлучивања о колективном захтјеву надлежни орган је дужан да омогући представницима радника да и усмено образложе свој захтјев.

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

1. Дисциплински поступак

Члан 29.

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

2. Иницијатива за покретање поступка

Члан 30.

(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 иста мора бити образложена и поткријељена доказима.

3. Покретање и вођење поступка

Члан 31.

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, обијенични опис повреде радне обавезе, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију по-

вреде радне обавезе, посљедице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе из захтјева и друго.

Члан 32.

(1) Дисциплински поступак покрене директор установе или лице које он овласти.

(2) Поступак утврђивања одговорности за теже повреде радних обавеза и дужности спроводи дисциплинска комисија.

(3) Дисциплинска комисија састоји се од три члана, од којих један мора бити из реда синдиката којем радник припада.

(4) Чланове дисциплинске комисије именује управни одбор, осим представника синдиката, кога именује надлежни орган синдиката.

Члан 33.

(1) Лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка дужно је поднијети захтјев у року од осам дана од дана сазнања за учињену повреду, а најкасније у року од шест мјесеци од дана 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 директор и орган управљања обавезни су омогућити приступ свој потребној документацији, као и присуство сједницама на којима се расправља о дисциплинској одговорности.

Члан 34.

(1) По пријему захтјева 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 35.

(1) Дисциплинска комисија по спроведеном поступку и утврђеном чињеничном стању обуставља поступак ако је наступила застара за покретање и вођење поступка, ослобађа радника одговорности или изриче мјеру престанка радног односа ако је радник учинио тежу повреду радне обавезе или новчане казне у висини до 30% од нето плате радника у трајању до 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 до 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.

Члан 36.

(1) На првостепену одлуку радник против кога се водио дисциплински поступак и подносилац захтјева могу поднијети приговор другостепеном органу (управном одбору) у року од петнаест дана од пријема одлуке.

(2) Приговор одлаже извршење одлуке, а одлука другостепеног органа је коначна.

Члан 37.

(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 након 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.

VIII - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Отказни рок

Члан 38.

(1) У случај престанка радног односа радник има право на отказни рок у складу са одредбама Закона о раду, а исти зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

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

IX - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 39.

(1) Синдикат има право да захтијева од послодавца информације за остваривање права запослених.

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

1) покрене иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника,

2) мишљења и приједлоге синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определи и

3) синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

Члан 40.

(1) Послодавац обезбјеђује синдикату услове за његово дјеловање на начин да омогући:

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

2) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

(2) Послодавац обезбјеђује предсједнику синдиката код послодавца накнаду плате у висини 15% од основне плате, о чему се закључује посебан уговор.

Члан 41.

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

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

(3) Право из претходног става овог члана траје за вријеме обављања функције и шест мјесеци 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 42.

(1) Представницима синдиката послодавац омогућује 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 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 сата мјесечно у току радног времена за састанке у установи и два сата мјесечно за остале синдикалне активности.

(6) Послодавац је обавезан примити на разговор предсједника синдиката, односно синдикалног представника на његов захтјев, по могућности одмах, али најкасније у року од три дана.

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

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

Члан 43.

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

Члан 44.

(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, која је донио надлежни орган Савеза синдиката Републике Српске.

X - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА И НАДЗОР

Члан 45.

(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 и заштиту 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 радноправног статуса.

(3) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника у складу са Законом о слободама приступа информацијама.

Члан 46.

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

(2) Контролу исплата по одредбама овог колективног уговора врши Пореска управа.

XI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 47.

(1) Ради праћења, примјене и тумачења овог колективног уговора учесници овог колективног уговора формирају комисију, коју чине по три представника уговорних страна.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране.

Члан 48.

(1) Овај колективни уговор могу споразумно измијени-ти уговоре стране на начин и у поступку у којем је закључен.

(2) Надлежни орган установа социјалне заштите и синдикат ће у року од 30 дана од дана потписивања овог колективног уговора започети преговоре с циљем закључивања колективног уговора код послодавца.

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

Члан 49.

Колективни уговор се региструје код министарства надлежног за послове рада.

Члан 50.

(1) Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључује на период од три године.

(2) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за запослене у области здравства и социјалне заштите, објављен у "Службеном гласнику Републике Српске", број 111/07.

Члан 51.

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

Број: 78/18
14. маја 2018. године
Бањалука
Синдикат здравства и
социјалне заштите
Републике Српске,
предсједник,
Миленко Гранулић, с.р.

Број: 11/05-122-26/18
14. маја 2018. године
Бањалука
Министарство здравља и
социјалне заштите
Републике Српске,
министар,
Др Драган Богданић, с.р.

Уставни суд Босне и Херцеговине

Уставни суд Босне и Херцеговине у Великом вијећу, у предмету број **АП 1023/16**, рјешавајући апелацију **Радослава Тривунчића**, на основу члана VI/36) Устава Босне и Херцеговине, члана 18 став (1) и став (3) тачка х), члана 57 став (2) тач. а) и б), члана 58 и члана 59 ст. (1) и (3) Правила Уставног суда Босне и Херцеговине-пречишћени текст ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 94/14), у саставу:

- Мирсад Ђеман, предсједник,
- Мато Тадић, потпредсједник,
- Златко М. Кнежевић, потпредсједник,
- Валерија Галић, судија,
- Миодраг Симовић, судија,
- Сеада Палаврић, судија,

на сједници одржаној 11. маја 2018. године, донио је

ОДЛУКУ

О ДОПУСТИВОСТИ И МЕРИТУМУ

Одбија се као неоснована апелација Радослава Тривунчића поднесена против Пресуде Окружног суда у Бањој Луци број 75 0 Рс 034010 15 Рсж од 21. јануара 2016. године, допуске Пресуде Основног суда у Мркоњић Граду број 75 0 Рс 034010 13 Рс од 26. јуна 2015. године и Пресуде Основног суда у Мркоњић Граду број 75 0 Рс 034010 13 Рс од 22. јуна 2015. године.

Одбацује се као недопуштена апелација Радослава Тривунчића поднесена против Рјешења Врховног суда Републике Српске број 75 0 Рс 034010 16 Рев од 31. марта 2016. године, јер је *ratiōne materiae* инкомпатибилна са Уставом Босне и Херцеговине.

Одлуку објавити у "Службеном гласнику Босне и Херцеговине", "Службеним новинама Федерације Босне и Херцеговине",