

бр. 66/18, 54/19, 105/19, 49/21, 119/21 и 68/22), Синдикат правосуђа Републике Српске и министар правде, по Овлашћењу Владе Републике Српске, број: 04/1-012-2-2839/22, од 18.8.2022. године, за кључују

ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ИНСТИТУЦИЈАМА ПРАВОСУЂА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за област правосуђа уређују се права, обавезе и одговорности који проистичу из рада и по основу рада запослених у судовима, јавним тужилаштвима Републике Српске, Правобранилаштву Републике Српске, установама за извршење кривичних и прекршајних санкција Републике Српске, Судској полицији Републике Српске и Центру за едукацију судија и јавних тужилаца Републике Српске (у даљем тексту: запослени) и Министарства правде (у даљем тексту: Министарство) - судова, јавних тужилаштава, Правобранилаштва, установа за извршење кривичних и прекршајних санкција, Судске полиције и Центра за едукацију судија и јавних тужилаца (у даљем тексту: послодавац) и други међусобни односи између запослених и послодавца који нису на потпун и цјеловит начин уређени Законом о судовима Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 37/12, 44/15 и 100/17), Законом о јавним тужилаштвима Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 69/16), Законом о Правобранилаштву Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 7/18), Законом о извршењу кривичних и прекршајних санкција Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 63/18), Законом о судској полицији ("Службени гласник Републике Српске", бр. 98/11 и 57/16), Законом о Центру за едукацију судија и јавних тужилаца у Републици Српској ("Службени гласник Републике Српске", бр. 34/02, 30/07 и 63/14), Законом о платама запослених у институцијама правосуђа Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 66/18, 54/19, 105/19, 49/21, 119/21 и 68/22), Законом о државним службеницима ("Службени гласник Републике Српске", бр. 118/08, 117/11, 37/12 и 57/16), Законом о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда Републике Српске и 119/21), поступак колективног преговарања, питање информисања запослених, услови за рад синдиката, међусобни односи у рјешавању спорова уговорних страна и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених и послодавца.

Члан 2.

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

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

II - ЗАПОШЉАВАЊЕ И ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Члан 3.

Пријем у радни однос и услови за запошљавање, рад приправника и полагање стручног испита прописују се законима из члана 1. овог уговора.

Члан 4.

Запослени и лице које тражи запослење не могу се довести у неравноправан положај са другим лицима због расне, полне, националне припадности, политичког мишљења, вјере, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у Синдикату правосуђа Републике Српске (у даљем тексту: Синдикат), здравствених потешкоћа које не утичу на обављање посла у складу са општим и посебним условима за пријем у радни однос.

1. Пробни рад

Члан 5.

(1) Прије заснивања радног односа запосленом се може одредити обављање пробног рада, који може трајати најдуже три мјесеца.

(2) Послодавац је дужан утврдити начин спровођења и оцјенивања пробног рада и са тим упознати запосленог приликом доношења рјешења о заснивању радног односа.

(3) Оцјену пробног рада врши комисија од три члана, коју именује послодавац, а коначна оцјена резултата доставља се послодавцу истеком пробног рада.

(4) Против оцјене о стручним и радним способностима не може се уложити посебан приговор.

2. Приправнички стаж

Члан 6.

(1) Приправник заснива радни однос на одређено вријеме.

(2) Приправнички стаж за лице са средњом стручном спремом траје шест мјесеци, са високом 12 мјесеци, а за судијске и тужилачке приправнике 24 мјесеца.

(3) Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму прописаном од стране надлежног републичког органа или послодавца, о чему је послодавац дужан упознати приправника.

(4) Едукација судијских и тужилачких приправника одвијаће се у складу са почетном обуком, коју утврђује Центар за едукацију судија и тужилаца.

3. Претходно провјеравање стручних знања и радне способности

Члан 7.

(1) Послодавац може одредити да се прије заснивања радног односа изврши провјеравање стручних и радних способности за обављање послова на одређеном радном мјесту.

(2) Провјеравање се врши извршавањем одређених послова, односно задатака радног мјеста, тестирањем или другим видом практичног рада који одреди послодавац.

(3) Провјеравање стручних и радних способности врши комисија.

(4) Против оцјене о стручним и радним способностима не може се уложити посебан приговор.

4. Допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање према захтјевима процеса рада

Члан 8.

(1) Послодавац је дужан да у складу са промјенама у процесу рада, техничко-технолошким унапређењем или потребама организације рада организује стручно оспособљавање и усавршавање.

(2) Послодавац који није запосленом обезбиједио стручно оспособљавање, односно 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 запослени по том основу може трпјети друге штетне посљедице.

5. Повратак запосленог на посао након истека функције

Члан 9.

Послодавац је дужан у складу са одредбама Закона о раду да омогући повратак на посао запосленом након истека избора на функције које су професионално обављали ако се пријаве послодавцу у року од 30 дана од дана истека функције.

6. Упућивање запосленог у друго мјесто и распоређивање на друге послове

Члан 10.

Послодавац може привремено распоредити запосленог на рад, друго мјесто и друге послове на начин и под условима прописаним законима из члана 1. овог уговора.

III - РАДНО ВРИЈЕМЕ**1. Радно вријеме****Члан 11.**

(1) Пуно радно вријеме запосленог износи 40 часова седмично.

(2) Радно вријеме запосленог траје осам часова дневно, а послодавац може одредити другачије радно вријеме у сљедећим случајевима:

- 1) када је потребан континуитет рада и
- 2) када се одређени задаци морају извршити у одређеним роковима или у планираном временском периоду.

(3) Радно вријеме запосленог који ради на радном мјесту и пословима на којима и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље запосленог скраћује се сразмјерно том штетном дејству, а највише до десет часова седмично.

(4) Образложену иницијативу Министарству рада и борачко-инвалидске заштите за утврђивање скраћеног радног времена може дати и Синдикат.

(5) Радно вријеме из става 2. овог члана у погледу права запосленог сматра се пуним радним временом.

(6) Запослени коме се, у складу са законом, радни стаж рачуна у увећаном трајању нема право на скраћење радног времена.

2. Прековремени рад**Члан 12.**

(1) У случају непланираног повећања обима посла, у приликама проузрокованим вишом силом или случајевима из члана 11. став 2. овог уговора и у другим случајевима утврђеним законом, запослени је дужан на захтјев послодавца радити дуже од пуног радног времена из члана 11. став 1. овог колективног уговора.

(2) Прековремени рад може трајати највише 10 часова седмично, односно 180 часова у току једне календарске године.

Члан 13.

(1) Не може се одредити прековремени рад:

- 1) трудници и мајци са дјететом до три године живота,
- 2) самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година живота или дјетета са посебним потребама,
- 3) инвалиду рада и рата са 70% и вишим степеном тјелесног оштећења,
- 4) запосленом слабог здравственог стања коме би према мишљењу љекара прековремени рад погоршао постојеће стање.

(2) Изузетно, запосленим из става (1) т. 1), 2) и 3), на њихов писмени захтјев, руководиоца може одобрити да раде прековремено.

3. Ноћни рад**Члан 14.**

Ноћним радом сматра се рад између 22 часа и шест часова наредног дана.

Члан 15.

Ноћни рад је забрањен:

- 1) трудницама и
- 2) мајкама са дјететом до три године живота.

IV - ОДМОРИ И ОДСУСТВА**1. Дневни одмор у току радног дана****Члан 16.**

(1) Запослени који ради пуно радно вријеме током сваког радног дана има право на одмор у трајању од 30 ми-

нута, а користи га према утврђеном распореду коришћења одмора.

(2) Запослени који ради у смјенама по 12 часова дневно у току радног дана има право на одмор у трајању од 60 минута.

(3) Вријеме коришћења одмора у току радног дана одређује руководиоца у складу са објективним околностима, с тим да се одмор не може користити на почетку и крају радног времена.

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

2. Одмор између два узастопна радна дана**Члан 17.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

3. Седмични одмор**Члан 18.**

(1) Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

(2) Седмични одмор траје у дане суботе и недјеље, осим ако рад није организован у смјенама.

(3) Ако је неопходно да запослени ради у дане седмичног одмора, одмор се осигурава у току наредне радне седмице или у другом термину у договору са руководиоцем, о чему се доноси одлука.

4. Годишњи одмор**Члан 19.**

(1) Запослени има право на коришћење годишњег одмора за сваку календарску годину.

(2) Запослени који има најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

(3) Годишњи одмор из става 2. овог члана увећава се за по један дан за сваке четири године радног стажа.

(4) Годишњи одмор увећава се и:

1) запосленом који ради на пословима на којима се у складу са законом стаж рачуна са увећаним трајањем због посебних услова рада, и то:

1. запосленом коме се стаж увећава за два мјесеца на сваких 12 мјесеци - за два радна дана,

2. запосленом коме се стаж увећава за три мјесеца на сваких 12 мјесеци - за четири дана,

3. запосленом коме се стаж увећава за четири мјесеца на сваких 12 мјесеци - за пет радних дана,

2) запосленом - инвалиду рата или рада, самохраном родитељу са дјететом до седам година живота и запосленом који у породичном домаћинству издржава дијете са посебним потребама - за два радна дана и

3) запосленом - учеснику рата - за један радни дан.

(5) У годишњи одмор се не урачунавају суботе, недјеље и дани празника.

Члан 20.

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

Члан 21.

(1) Годишњи одмор користи се једнократно или у два дијела, с тим што се први дио мора почети користити у току године на коју се одмор односи.

(2) Један дио годишњег одмора мора трајати најмање 10 радних дана.

(3) Други дио годишњег одмора запослени мора искористити најкасније до 30. јуна идуће године.

Члан 22.

(1) Годишњи одмор користи се у складу са планом коришћења годишњег одмора, по правилу, почетком сваке календарске године.

(2) При изради плана коришћења годишњег одмора узете се у обзир и жеља и потреба запосленог.

(3) О дану почетка и трајању годишњег одмора доноси се рјешење.

(4) План коришћења годишњег одмора може се измијенити у случају нужне потребе.

(5) Против одлуке о измјени плана коришћења годишњег одмора запослени може уложити жалбу у року од 15 дана од дана пријема рјешења о распореду коришћења годишњег одмора.

(6) Одлука по жалби из става 5. овог члана је коначна.

Члан 23.

(1) Годишњи одмор може се прекинути запосленом само ради обављања неодложних службених послова.

(2) У случају из става 1. овог члана, запослени има право на надокнаду стварних трошкова и других трошкова насталих прекидом годишњег одмора који се утврђују на основу презентованих доказа.

Члан 24.

Код 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 25.

(1) Запослени се не може одрећи права на годишњи одмор.

(2) Послодавац не може запосленом ускратити право на годишњи одмор нити му може на име неискоришћеног годишњег одмора исплатити накнаду.

Члан 26.

(1) Запослени у случају прекида радног односа због преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право, и то прије престанка радног односа.

(2) Ако запослени из става 1. кривицом послодавца, у цијелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате запосленог остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног годишњег одмора.

5. Плаћено одсуство**Члан 27.**

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

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

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току календарске године.

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

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

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

(6) Чланом уже породице у смислу овог члана 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 друга.

6. Неплаћено одсуство**Члан 28.**

(1) Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство ради:

1) обављања неодложних личних и породичних послова које је дужан образложити у свом захтјеву,

2) припремања и полагања испита на факултету, другој образовној, научнообразовној или научноистраживачкој установи или постдипломског студија,

3) посјете члану уже породице који живи у иностранству,

4) стручног или научног усавршавања у земљи или иностранству и

5) њега тешко обољелог члана уже породице.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до 30 дана, а најдуже до 90 дана, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

(3) За коришћење права из става 1. овог члана неопходно је доставити образложен захтјев, као и све доказе који су битни за одлучивање по овом праву.

(4) Трошкове пензијског и здравственог осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

(5) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе по основу рада мирују.

V - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**1. Заштита на раду****Члан 29.**

(1) Послодавац је дужан обезбиједити услове рада и све потребне мјере личне и колективне заштите на раду којима се штити физичко и психичко здравље и лична и колективна безбједност запосленог у складу са Законом о раду, Законом о заштити на раду и другим прописима из области заштите на раду.

(2) Трошкове мјера заштите на раду сноси послодавац.

(3) Послодавац је обавезан да све запослене осигура од посљедица повреде на раду или у вези са радом (професионална обољења) код осигуравајућег друштва (колективно осигурање).

Члан 30.

(1) Запослени има право одбити да ради ако нису обезбиједена прописана средства и мјере заштите на раду због којих му је непосредно угрожен живот.

(2) Ако послодавац на упозорење запосленог не предузме мјере заштите, запослени може затражити заштиту својих права и о томе обавијестити Синдикат и инспекцију рада.

Члан 31.

(1) Предсједник Синдиката, изабрани повјереник синдикалне подружнице и синдикалне организације и пред-

ставник Синдиката овлашћен од стране надлежног органа или синдикалне организације има право да се непосредно упозна са мјерама заштите на раду и условима рада на сваком радном мјесту и да захтијева предузимање прописаних мјера заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан обавијестити Синдикат о предузетим мјерама из става 1. овог члана.

2. Посебна заштита жена и материнства

Члан 32.

(1) У случају када за вријеме трудноће, по оцјени љекара, ношење униформе штети здрављу жене или дјетета или трудница не може носити униформу из других разлога (нема одговарајућих униформи и слично), руководиоца институције дужан јој је обезбиједити могућност рада на пословима унутар организационе јединице који не захтијевају ношење униформе, а у складу са њеним стручним и радним способностима.

(2) За вријеме док се не обезбиједи распоред на рад у смислу става 1. овог члана трудници припада право на накнаду плате у висини од 100% од плате коју би остварила на свом радном мјесту.

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

Члан 33.

(1) С циљем додатне заштите здравља запослених, послодавац ће приликом предлагања буџета водити рачуна о потреби обезбјеђења средстава за редовни годишњи систематски преглед запослених.

(2) Уколико финансијска средства не могу бити обезбјеђена годишње, послодавац је обавезан планирати систематски преглед запослених једном у току двије године, осим уколико је актом о процјени ризика за поједина радна мјеста одређен краћи период.

3. Заштита запосленог - право на правну помоћ

Члан 34.

(1) Ако је против запосленог покренут кривични, прекршајни или парнични поступак због употребе силе или других радњи у току извршења службених радњи, послодавац ће запосленом осигурати правну помоћ и сносити трошкове поступка, осим ако је запослени дјеловао изван оквира овлашћења или ако их је злоупотребио.

(2) Правна помоћ ће се такође осигурати запосленом као оштећеном у поступку за надокнаду штете, односно његовој породици ако је то прикладно, ако је штета нанесена у вршењу или у вези са вршењем службене радње.

(3) Под условима из ст. 1. и 2. овог члана послодавац ће осигурати запосленом правну помоћ и након престанка радног односа, изузев у случају да он има право на исту по неком другом основу.

4. Заштита права запосленог

Члан 35.

Ако сматра да му је од стране послодавца повријеђено право из радног односа, запослени може поднијети писани захтјев одговорним лицима да му обезбиједи остваривање тог права у року од 15 дана од дана сазнања за повреду права, а најдуже у року од три мјесеца од дана учињене повреде права.

Члан 36.

Запослени могу подносити колективне захтјеве одговорним лицима ради разматрања и одлучивања о питањима од заједничког интереса за више запослених и подносити приговоре против појединачних рјешења којима је одлучено о њиховим појединачним правима, обавезама и одговорностима на раду и у вези са радом.

Члан 37.

(1) О колективним захтјевима одлучују овлашћена лица, а ако се колективном захтјеву не може удовољити, подносиоцима захтјева даје се образложење.

(2) Приликом одлучивања о колективном захтјеву овлашћена лица су дужна омогућити представницима запослених да и усмено образложе свој захтјев.

(3) Овлашћена лица поводом приговора запосленог, колективних захтјева или појединачних приговора дужна су затражити мишљење Синдиката, размотрити га и о истом заузети став.

Члан 38.

(1) Жалбу против одлуке о појединачном праву, обавези или одговорности запослени подноси овлашћеним лицима.

(2) Против рјешења овлашћених лица којим је одлучено о жалби запослени може покренути поступак код надлежног суда у складу са законом и овим колективним уговором.

(3) Одредбе ст. 1. и 2. овог члана односе се и на поступак заштите права учесника у поступку за заснивање радног односа.

Члан 39.

Републички одбор Синдиката, Регионално повјереништво и синдикалне подружнице могу покренути иницијативу за утврђивање одговорности лица које не изврши своју законску обавезу враћања запосленог на посао по основу правоснажне судске одлуке или другу законску обавезу.

5. Престанак потребе за радом запосленог

Члан 40.

(1) Ако на основу одлуке надлежног органа, а због смањења обима посла и промјене у организацији рада, престане потреба за радом запосленог:

1) послодавац ће Синдикату благовремено пружити одговарајуће информације, укључујући разлоге који су до тога довели, број и категорију запослених за чијим је радом престала потреба и рок у коме ће се донијети рјешења о престанку радног односа,

2) послодавац ће Синдикату обезбиједити могућност консултација о мјерама које треба предузети да би се ублажиле посљедице престанка радног односа, а које су у складу са Законом о раду и овим колективним уговором,

3) заједно са Синдикатом, послодавац ће донијети програм збрињавања запослених за чијим је радом престала потреба, а чији саставни дио морају бити и критеријуми за утврђивање вишка запослених у којима ће се посебно водити рачуна о социјалном статусу запосленог.

(2) Запосленом који и након реализације програма збрињавања остане без посла припада отпремнина у висини три просјечне плате у Министарству.

6. Отказни рок

Члан 41.

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

- 1) од 2 до 10 година - 30 дана,
- 2) од 10 до 20 година - 45 дана,
- 3) од 20 до 30 година - 75 дана и
- 4) преко 30 година - 90 дана.

VI - ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 42.

Послодавац и Синдикат дужни су предузети све мјере с циљем отклањања узрока који доводе до штрајка, а ако и поред предузетих радњи дође до штрајка, запослени право

на штрајк остварују у складу са Законом о штрајку и другим прописима.

VII - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Основна плата

Члан 43.

(1) За обављени рад запосленом припадају плата и накнаде у складу са Законом о платама запослених у институцијама правосуђа Републике Српске и овим колективним уговором.

(2) Запосленим у казнено-поправним установама распоређеним на пословима са посебно отежаним условима рада, и то инструкторима и медицинском особљу, за које се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем плата се може увећати до 20%, а припадницима службе обезбјеђења распоређеним у Одјељење са посебним режимом издржавања казне затвора до 15%.

(3) Увећање плате за наведена радна мјеста из претходног става може се одобрити само радницима којима по Закону о платама запослених у институцијама правосуђа Републике Српске није узето у обзир повећање по овом основу.

Члан 44.

Основна плата приправника умањује се за 20%.

Члан 45.

(1) Плате се исплаћују у текућем мјесецу за претходни мјесец у складу са терминским мјесечним планом потрошње буџета Републике Српске.

(2) Приликом исплате плате послодавац је дужан сваком запосленом уручити обрачунски лист плате и накнаде.

(3) Појединачне исплате плата, накнада и других примања нису јавне.

2. Утврђивање цијене рада

Члан 46.

(1) Влада Републике Српске обавезна је да са предсједником Синдиката сваке године у току израде буџета води преговоре о цијени рада за наредну годину.

(2) Акт о цијени рада потписују предсједник Владе и предсједник Синдиката и објављује се у "Службеном гласнику Републике Српске".

3. Заштита плате

Члан 47.

(1) Послодавац не може без пристанка запосленог или без правоснажне одлуке надлежног суда, односно дисциплинског органа своје или туђе потраживање према запосленом наплатити обустављањем од плате или накнада плате.

(2) На основу правоснажне одлуке надлежног суда, послодавац може од плате, односно од накнаде плате запосленог обуставити највише до 50% на име обавеза законског издржавања, а за остале обавезе запосленог највише до једне трећине плате, односно накнада плате.

4. Увећање основне плате

Члан 48.

(1) Основна плата запосленог увећава се:

1) по основу рада ноћу за 35%,

2) по основу рада у дане републичког празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%.

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

Члан 49.

Послодавац је обавезан осигурати тачно евидентирање рада по свим основима, убрајајући и основе из члана 48. овог уговора.

Члан 50.

Прековремени рад се тромјесечно прерачунава у слободне дане и сате, које су запослени дужни да искористе најкасније у року од шест мјесеци, а што је послодавац дужан да омогући.

Члан 51.

(1) На основу ванредних и објективно оцијењених резултата рада запосленог у институцијама правосуђа, послодавац ће запосленом додијелити једнократну новчану награду у висини од 50%, 70% или 100% плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјељивања награде.

(2) Новчана награда за изузетне радне резултате може се исплатити истом запосленом само једном годишње за један мјесец.

(3) Одлука из става 1. овог члана биће објављена на огласној табли организационе јединице награђеног.

5. Накнада плате

Члан 52.

Послодавац је дужан запосленом исплатити накнаду нето плате у висини од 100%, поред законом утврђених услова, и у случајевима:

1) коришћења годишњег одмора,

2) републичког празника и одсуствовања са посла у дане празника, регулисаних законом у тој области,

3) привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, и

4) прекида рада до којег је дошло наредбом органа или овлашћеног лица због необезбјеђења заштите на раду, усљед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог или других лица.

6. Накнаде по основу рада

Члан 53.

(1) Послодавац запосленима исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици Српској и 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 инструктивним актом који доноси министар уз претходно прибављено мишљење Синдиката правосуђа,

3) за запослене у казнено-поправним установама, Судској полицији и специјалним истражиоцима за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену, под условом да приликом боравка на терену запослени има обезбјеђен смјештај и исхрану и да је удаљеност од мјеста рада преко 60 километара - 10% од цијене рада дневно,

4) отпремнину приликом одласка у пензију - у износу три просјечне плате у Министарству,

5) јубиларну награду за запослене који са 31.12. текуће године пуне 20 година радног стажа у институцијама правосуђа - у висини једне просјечне плате у Министарству, за запослене који са 31.12. текуће године пуне 30 година радног стажа у институцијама правосуђа - у висини двије просјечне плате у Министарству, с тим да се за овлашћена службена лица у потребни стаж рачуна и стаж проведен у Министарству унутрашњих послова Републике Српске,

6) накнаду трошкова за коришћење властитог аутомобила при обављању службеног посла, по налогу послодавца - у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар,

7) накнаду путних и других оправданих трошкова у случају прекида годишњег одмора због потребе службе - у висини цјелокупног износа,

8) за вријеме проведено у приправности утврђено на основу службене евиденције органа – у висини 10% сатнице редовног рада за сваки сат приправности.

(2) Накнаде из става 1. овог члана, које су основ за исплату, планирају се у буџету.

Члан 54.

(1) Запослени који по потреби службе буде привремено премјештен у мјесто удаљено више од 50 километара од сједишта организационе јединице има право на:

1) два бесплатна obroka у радне дане,

2) накнаду за трошкове превоза од мјеста пребивалишта до мјеста боравка највише два пута мјесечно у висини стварних трошкова превоза аутобусом или возом и

3) самачки смјештај или накнаду за теренски додатак у висини 10% цијене рада дневно, ако им није обезбијеђен смјештај.

(2) Права из става 1. овог члана имају због потреба посла привремено премјештени а не и распоређени радници.

Члан 55.

Запосленом или његовој породици исплаћује се помоћ у случају:

1) смрти запосленог - у висини три просјечне плате у Министарству,

2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне плате у Министарству,

3) тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије просјечне плате у Министарству,

4) дуготрајне болести или дуже неспособности за рад услед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) - у висини једне просјечне плате у Министарству,

5) ексхумације запосленог - у висини пет просјечних плата у Министарству,

6) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три просјечне плате у Министарству,

7) рођења дјетета - у висини једне просјечне плате у Министарству,

8) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице – у висини једне просјечне плате у Министарству.

Члан 56.

Ако послодавац из било којих разлога запосленом не исплати потраживање утврђено овим уговором, обавезан је да исто води у својим пословним књигама као обавезу и исплати у наредној буџетској години по обезбјеђењу средстава.

VIII - ИНФОРМИСАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

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

Члан 58.

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

Члан 59.

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

IX - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 60.

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

1) да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај 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 Синдикат позива на састанке на којима се одлучује о правима запослених.

Члан 61.

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 62.

Предсједник Синдиката на свим нивоима организовања Савеза синдиката Републике Српске за вријеме обављања и у року од двије године по престанку функције, ако поступа у складу са Законом и Колективним уговором, не може бити распоређен на друго радно мјесто и код другог послодавца, не може се утврдити ни престанак потребе за његовим радом, или да се на други начин стави у неповољан положај.

Члан 63.

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

(2) Када је то потребно за обављање њихове функције, представницима Синдиката омогућује се приступ свим радним мјестима код послодавца.

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

(4) Послодавац је дужан да омогући да се средства која запослени зараде издвајају на име синдикалне чланарине и уплаћују у фонд Синдиката.

(5) Представницима Синдиката дозвољено је да истичу обавјештење Синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна запосленима.

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

(7) Послодавац је дужан да представницима Синдиката дозволи да запосленима 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 64.

Послодавац је дужан обезбједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запослених - чланова Синдиката приликом сваке исплате плате, а према Одлуци надлежног органа Савеза синдиката Републике Српске.

X - МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ У РЈЕШАВАЊУ СПОРОВА УГОВОРНИХ СТРАНА

Члан 65.

(1) Уговорне стране овог колективног уговора и њихових органа и институције надлежних нивоа дужни су да међусобно сарађују.

(2) Стране из претходног става имају право да поднесе приједлоге и иницијативе и да о свом ставу информишу подносиоце приједлога и иницијатива.

Члан 66.

Синдикат има право упозорити послодавца на евентуалне грешке и недостатке у њиховом поступању које се односе на права запослених и да покрене одговарајуће поступке у вези с тим.

Члан 67.

Рјешавање могућих неспоразума и спорова учесника уговорних страна врши се мирним путем, договарањем и усаглашавањем, коришћењем посредника, арбитраже и путем суда и другим методама дјеловања у складу са законом.

XI - ОСТАЛЕ ОДРЕДБЕ

Члан 68.

(1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора и рјешавања спорних питања која настану у његовој примјени уговорне стране образују заједничку комисију, од којих сваки од учесника именује најмање по једног представника, а једног представника именују учесници споразумно.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране овог колективног уговора ако нека од уговорених страна не оспори закључак комисије.

Члан 69.

Комисија доноси пословник о свом раду.

Члан 70.

Уговорне стране обезбиједиће остваривање права запослених прописаних одредбама овог колективног уговора за вријеме важења истог.

Члан 71.

Представник Синдиката приликом заступања запосленог пред надлежним органима и институцијама свој легитимитет доказује посебном исправом издатом од Савеза синдиката Републике Српске.

XII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 72.

(1) Овај колективни уговора сматра се закљученим када га потпишу уговорне стране у истовјетном тексту.

(2) Учесници закључивања овог колективног уговора могу споразумно да промијене одредбе овог колективног уговора.

(3) Поступак за измјену и допуну овог колективног уговора може покренути свака уговорна страна.

(4) Измјене и допуне Колективног уговора врше се по поступку по којем је закључен.

Члан 73.

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

Члан 74.

(1) Права, обавезе и одговорности запослених у институцијама правосуђа који су уређени овим колективним уговором не могу бити у супротности са законским и другим прописима из области правосуђа и републичке управе.

(2) У случају несагласности појединих одредби овог колективног уговора са законским и другим прописима из става 1. овог члана, примјењиваће се законски, односно други пропис код остваривања права, обавеза и одговорности запослених у институцијама правосуђа.

Члан 75.

Одлуке послодавца и других органа које су у супротности са одредбама овог колективног уговора не могу се примјењивати.

Члан 76.

Материјална примања запослених предвиђена овим уговором оствариваће се сразмјерно остваривању буџета за припадајућу пословну годину.

XIII - СТУПАЊЕ НА СНАГУ

Члан 77.

Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за запослене у институцијама правосуђа Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 69/19).

Члан 78.

Потписници овог уговора сагласни су са усклађивањем Уговора са Општим колективним уговором по његовом доношењу најкасније у року од 30 дана од дана доношења општег колективног уговора и са усвојеним буџетом за институције правосуђа у року од 30 дана од дана објављивања Одлуке о усвајању буџета Републике Српске за текућу годину.

Члан 79.

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

Број: 08.040/020-2340/22
19. августа 2022. године
Бањалука

Број: 02-08/22
19. августа 2022. године
Бањалука

Министарство правде РС,
министар,
Антон Касиповић, с.р.

Синдикат правосуђа РС,
предсједник,
Синиша Петровић, с.р.

Уставни суд Босне и Херцеговине

Уставни суд Босне и Херцеговине у Великом вијећу, у предмету број **АП 4112/20**, рјешавајући апелацију "**Босанске књиге**" д.о.о. Сарајево и Јасминке Хаџихалиловић, на основу члана VI/36) Устава Босне и Херцеговине, члана 57 став (2) тачка б) 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:

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

на сједници одржаној 22. јуна 2022. године, д о и о ј е

ОДЛУКУ

О ДОПУСТИВОСТИ И МЕРИТУМУ

Одбија се као неоснована апелација "Босанске књиге" д.о.о. Сарајево и Јасминке Хаџихалиловић поднесена против Пресуде Кантоналног суда у Зеници број 43 О П 133495 18 Гж од 8. августа 2018. године.

Одлуку објавити у "Службеном гласнику Босне и Херцеговине", "Службеним новинама Федерације Босне и Херцеговине", "Службеном гласнику Републике Српске" и "Службеном гласнику Брчко дистрикта Босне и Херцеговине".

Образложење

I - Увод

1. "Босанска књига" д.о.о. Сарајево и Јасминка Хаџихалиловић из Тузле (у даљем тексту: првоапеланткиња и другоапеланткиња или апеланткиње), које заступају Амила Мимица Куносић и Свен Селесковић, запослени у Адвокатском друштву "Kunosić & Co" д.о.о. - "Kunosić & Co Ltd" Тузла, поднијеле су 13. новембра 2020. године апелацију Уставном суду Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Уставни