

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

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

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

(6) Директор или предсједник органа управљања у васпитно-образовним установама и установама културе обавезан је позвати предсједника синдикалне организације на сједницу органа управљања са утврђеним дневним редом и материјалима за сједницу.

(7) Директори васпитно-образовних установа и установа културе дужни су да представницима Синдиката дозволе да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друге документе Синдиката.

(8) Директори васпитно-образовних установа и установа културе дужни су обезбиједити слободан приступ спољним синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, с тим да те активности и посјете буду раније најављене.

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

Члан 72.

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

XI - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 73.

(1) Послодавац је дужан информисати радника о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду и Колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима које се односе на утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавање његовог радноправног статуса.

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

XII - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Остваривање права на штрајк

Члан 74.

(1) Послодавац и Синдикат дужни су предузети све мјере с циљем отклањања узрока који доводе до штрајка, а ако и поред предузетих мјера до штрајка дође, организује се и води у складу са Законом о штрајку.

(2) Прије доношења коначне одлуке о ступању у штрајк, послодавац и Синдикат обавезују се да арбитражом покушају да ријеше настали спор.

2. Заједничка комисија

Члан 75.

(1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора и за рјешавање спорних питања која настану у спровођењу Колективног уговора учесници споразумно формирају комисију од шест чланова, од којих свака страна

потписница овог колективног уговора именује по три представника.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

XIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 76.

(1) У случају спора о закључивању, примјени, измјени или допуни, односно отказивању овог колективног уговора, примјењиваће се одредбе Закона о раду и Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

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

(3) Рјешавање насталог спора учесници у закључивању овог колективног уговора могу повјерити арбитражи.

(4) Одлука арбитраже доноси се консензусом и обавезујућа је за стране у спору.

Члан 77.

(1) Овај колективни уговор закључује се на период од три године, а сматра се закљученим кад га у истовјетном тексту потпишу његови учесници.

(2) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за запослене у области образовања и културе Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 70/19 и 32/22).

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

Број: 07.03/020-2503/22
19. августа 2022. године
Министарство просвјете
и културе РС,
министар,
Др **Наталија Тривић**

Број: 300/22
19. августа 2022. године
Синдикат образовања,
науке и културе РС,
предсједник,
Мр **Драган Ђватић**, с.р.

На основу члана 240. став 3. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/16, 66/18, 91/21 и 119/21) и члана 16. став 2. Закона о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 11/19, 105/19, 49/21, 119/21 и 68/22), министар за научнотехнолошки развој, високо образовање и информационо друштво у Влади Републике Српске, по овлашћењу Владе Републике Српске, и Синдикат образовања науке и културе Републике Српске закључују

ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОБЛАСТИ ВИСОКОГ ОБРАЗОВАЊА И СТУДЕНТСКОГ СТАНДАРДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодавца која проистичу из рада и по основу рада, међусобни односи радника и послодавца, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, законима дјелатности, Законом о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске (у даљем тексту: Закон о платама) и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику, поступак колективног преговарања, међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора и других питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца.

(2) Одредбама овог колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена Законом о раду, законима дјелатности, Законом о платама и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

(3) Послодавцем, у смислу овог колективног уговора, сматра се јавна високошколска установа и јавна установа студентског стандарда у Републици Српској која раднику на основу уговора о раду даје запослење.

(4) Синдикатом, у смислу овог колективног уговора, сматра се Синдикат образовања, науке и културе Републике Српске (у даљем тексту: Синдикат).

(5) Поједини изрази употријебљени у овом колективном уговору за означавање мушког или женског рода подразумевају оба пола.

Члан 2.

Овај колективни уговор односи се на све послодавце и запослене у области високог образовања и студентског стандарда, којима је оснивач Република Српска (у даљем тексту: Република) и имају сједиште на територији Републике.

II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 3.

Услови за закључивање уговора о раду, пробни рад, рад радника у другом мјесту, рад радника у посебним случајевима, допунско оспособљавање, стручно образовање, обављање послова ван просторија послодавца и рад приправника регулисани су законским прописима којим се дефинишу радни односи, законима дјелатности и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

III - РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 4.

(1) Редовно радно вријеме распоређује се у петодневну радну седмицу.

(2) Распоред радног времена, дневни и седмични одмор прецизирају се актом установе.

IV - ОДМОР И ОДСУСТВО

1. Годишњи одмор

Члан 5.

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

(2) Годишњи одмор увећава се:

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

2) родитељу, стараоцу и усвојоцу дјетета са сметњама у развоју за три радна дана,

3) инвалиду рада и ратном војном инвалиду за два радна дана.

(3) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради и вријеме привремене неспособности за рад.

(4) Радници који у току наставног процеса испуне услове за старосну пензију, годишњи одмор користе прије испуњења услова за одлазак у пензију.

2. Плаћено одсуство

Члан 6.

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

1) приликом склапања брака - пет радних дана,

2) у случају смрти члана уже породице - пет радних дана,

3) у случају смрти члана шире породице - два радна дана,

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

5) у случају теже болести члана шире породице - два радна дана,

6) приликом рођења дјетета - три радна дана,

7) приликом вјенчања дјетета - два радна дана,

8) добровољног давања крви - два радна дана за свако давање крви,

9) пресељења у други стан - два радна дана,

10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - три радна дана,

11) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца и на властити захтјев у складу с образовним програмом,

12) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима током трајања курсева и семинара,

13) за полагање стручног испита - један радни дан.

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

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

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

(5) Чланом уже породице, у смислу 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, маћеха и усвојилац, а чланом шире породице дјед, баба, браћа и сестре и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

(6) Наставнику и сараднику, на лични захтјев, сенат универзитета на приједлог вијећа чланице или сенат високе школе, може одобрити плаћено одсуство у трајању од једне школске године ради научног, умјетничког или стручног рада или усавршавања, у складу са статутом високошколске установе.

3. Неплаћено одсуство

Члан 7.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:

1) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, као и припремања завршног рада другог или трећег циклуса студија, уколико се радник не образује у интересу послодавца,

2) научног и/или стручног усавршавања, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,

3) њега тешко обољелог члана породице и

4) у другим оправданим случајевима које је радник дужан образложити у свом захтјеву.

(2) Изузетно од става 1. овог члана, наставнику и сараднику, на лични захтјев, сенат на приједлог вијећа чланице универзитета, може одобрити неплаћено одсуство у трајању од најдуже четири године ради даљег усавршавања, у складу са статутом високошколске установе.

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

V - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Заштита на раду

Члан 8.

(1) Послодавац је дужан да обезбједи услове рада и све потребне мјере личне и колективне заштите на раду којима се штити физичко и психичко здравље и лична и колективна безбједност радника у складу са Законом о раду,

Законом о заштити на раду и другим прописима из области заштите на раду.

(2) Послодавац је обавезан да све раднике осигура код осигуравајућег друштва - колективно осигурање од посљедица повреде на раду или у вези са радом.

(3) Начин и поступак остваривања услова рада и заштите на раду уређују се Законом о заштити на раду, правилником о раду и правилницима које доносе надлежна министарства.

Члан 9.

Посебна права и заштита малолетника, жена и материнства, болесних и инвалидних лица регулисани су Законом о раду и другим прописима.

VI - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Основна плата

Члан 10.

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

(2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада као израза вриједности за најједноставнији рад и коефицијента утврђеног према платној групи и платној подгрупи.

(3) Плата радника увећава се по основу стажа осигурања у складу са законским прописима којима се прописују плате.

(4) Накнаде за топли оброк и регрес урачунате су у износу основне плате из става 2. овог члана и не могу се посебно исказивати.

(5) Цијену рада утврђују Влада Републике Српске (у даљем тексту: Влада) и Синдикат у трећем кварталу текуће године за наредну буџетску годину.

Члан 11.

Основна плата приправника износи 80% плате радног мјеста на које је распоређен.

Члан 12.

У случају када је износ основне плате радника за пуно радно вријеме обрачунат у складу са Законом о платама и овим колективним уговором испод износа најниже плате у Републици, раднику се исплаћује најнижа плата.

2. Увећање основне плате

Члан 13.

Основна плата запослених у области високог образовања и студентског стандарда увећава се по основу:

- 1) рада ноћу за 35%,
- 2) рада на дане државних празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%.

Члан 14.

За извођења теренске наставе за раднике високошколских установа основна плата увећава се за накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену у висини 10% дневно од цијене рада утврђене у складу са прописима којима се уређују плате запослених у области високог образовања и студентског стандарда.

Члан 15.

(1) Радницима у високошколским установама који раде на радним мјестима са повећаним ризиком (рад на машинама и уређајима с повећаним опасностима, рад с отровима, зрачењима, канцерогеним, патогеним материјама и сличним условима) основна плата увећава се 10%.

(2) Радницима који повремено раде у лабораторији и на терену, а на тим мјестима су прописане посебне и пооштрене мјере опреза и заштите, и радницима који су изложени посебном психофизичком оптерећењу ако стално и редов-

но раде више од 50% радног времена под таквим условима, основна плата увећава се 10%.

(3) Послодавац ће донијети акт о процјени ризика у складу са Законом о заштити на раду и другим прописима из области заштите на раду.

3. Накнада плате

Члан 16.

(1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду плате у висини од 100%, осим у законом утврђеним случајевима и у случајевима утврђеним у члану 7. овог колективног уговора.

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

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

Члан 17.

(1) Послодавац одлуком органа управљања уређује услове и начин утврђивања непосредног учешћа радника у добити оствареној на основу иновације, изума, техничких унапређења и других видова стваралаштва.

(2) Висину накнаде утврђује комисија, с тим да ова накнада не може бити нижа од 30% годишње остварене добити по овом основу.

5. Остала примања радника

Члан 18.

(1) Послодавац радницима исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици, Федерацији БиХ и у иностранству у износу који одреди Влада посебним актом,

2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла раднику којем је мјесто становања удаљено од радног мјеста више од четири километра у једном смјеру, у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају, што ће се ближе уредити Упутством о начину обрачуна накнаде трошкова превоза запослених у установама високог образовања и студентског стандарда Републике Српске, које доноси министар уз претходно прибављено мишљење Синдиката,

3) отпремнину приликом одласка радника у пензију у висини три просјечне мјесечне нето плате радника остварене у посљедња три мјесеца,

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

(2) Изузетно из става 1. тачка 1. овог члана, дневнице које се исплаћују по основу учешћа на пројектима, када се исте финансирају из средстава пројекта могу да буду и у другачијим износима од оних које је одредила Влада посебним актом.

Члан 19.

(1) Послодавац може раднику из властитих средстава исплатити јубиларну награду за десет и двадесет година радног стажа у области образовања и студентског стандарда, и то:

1) за 10 година радног стажа - у висини 5 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

2) за 20 година радног стажа - у висини 10 износа цијене рада утврђене одлуком Владе.

(2) Послодавац раднику из властитих средстава исплаћује јубиларну награду за тридесет година радног стажа у области образовања и студентског стандарда у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе.

Члан 20.

(1) У случају остварених посебних резултата рада послодавац може, из властитих прихода, раднику исплатити једнократну новчану накнаду.

(2) Накнада из става 1. овог члана додјељује се у вичаном износу од 50% до 100% висине нето плате коју је радник остварио у претходном мјесецу.

(3) Накнада из става 2. овог члана исплаћује се на основу објективних критеријума утврђених општим актом уставне.

Члан 21.

(1) Раднику или његовој породици исплаћује се помоћ у случају:

1) смрти радника - у висини 40 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

2) смрти члана уже породице - у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

3) рођења дјетета - у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

4) у случају инвалидности и дуготрајне болести – у висини 10 износа цијене рада утврђене одлуком Владе.

(2) Послодавац је дужан да својим интерним актом дефинише случајеве дуготрајне болести из става 1. тачка 4. овог члана.

Члан 22.

Примања радника по основу овог колективног уговора исплаћују се из буџета Републике за текућу годину у складу са Законом о извршењу буџета и властитих средстава послодавца.

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

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 23.

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

(2) Повреду радне обавезе радник може извршити чињењем или нечињењем.

(3) За повреду радне обавезе радник одговара у поступку за утврђивање одговорности.

(4) Одговорност за повреду радне обавезе не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.

2. Врсте повреде радних обавеза

Члан 24.

(1) Повреде радних обавеза могу бити:

1) теже повреде радних обавеза, које су прописане Законом о раду и законима дјелатности и

2) лакше повреде радних обавеза, које су утврђене овим колективним уговором и општим актом послодавца.

(2) Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из којег се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

(3) Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне последице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза.

(4) Лакше повреде радних обавеза су:

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

2) некоректан однос према странкама, колегама и студентима,

3) друга понашања која штете угледу установа и институција, а која ће се утврдити општим актима послодавца.

(5) За повреду радних обавеза и радне дисциплине раднику се може изрећи једна од следећих мјера:

1) писмено упозорење,

2) новчана казна,

3) престанак радног односа.

(6) Мјера из става 5. тачка 3) овог члана не може се изрећи за лакше повреде радне обавезе.

3. Дисциплински поступак

Члан 25.

(1) 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) Установе из области високог образовања и студентског стандарда обавезне су да донесу правилник о дисциплинском поступку у складу са овим колективним уговором.

Члан 26.

(1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати сваки радник и непосредни руководиоци који има сазнања о учињеној повреди радне обавезе.

(2) Иницијатива за покретање дисциплинског поступка подноси се у писаној форми и мора бити образложена и поткријепљена доказима.

Члан 27.

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

Члан 28.

(1) Дисциплински поступак против радника који је учинио повреду радне обавезе покреће непосредни руководиоци или лице које он овласти.

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

(3) Дисциплинску комисију чине три члана, од којих један мора бити из реда синдиката којем радник припада.

(4) Чланове дисциплинске комисије именује управни одбор из реда запослених, осим представника синдиката, које именује надлежни орган синдиката.

(5) У изузетним случајевима, када радник није члан синдиката, све чланове дисциплинске комисије именује управни одбор из реда запослених.

(6) Дисциплинску комисију именује орган управљања у року од 60 дана од дана учињене повреде.

Члан 29.

(1) Лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка дужно је поднијети захтјев у року од три мјесеца од дана сазнања, а најкасније у року од шест мјесеци од учињене повреде радне обавезе.

(2) Прије покретања дисциплинског поступка против радника, ректор/декан/директор је обавезан да га саслуша уз присуство предсједника синдикалне организације или члана синдиката којег он овласти.

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

(4) Дисциплинска комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

(5) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак органи који воде поступак обавезни су омогућити приступ потребној документацији, као и присуство сједни-

цама на којима се расправља о дисциплинској одговорности.

(6) Против захтјева радник може уложити приговор дисциплинској комисији у року од осам дана од дана његовог пријема.

Члан 30.

(1) По пријему захтјева, предсједник дисциплинске 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 осам дана прије одржавања расправе.

(3) Расправом руководи предсједник дисциплинске комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога даје ријеч члановима дисциплинске 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) О току расправе води се записник.

Члан 31.

(1) Дисциплинска комисија, након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, предлаже ректору/директору да обустави поступак ако је наступила застара за покретање и вођење поступка.

(2) У случају да дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да радник није одговоран, ослобађа га одговорности.

(3) Ако дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да је радник одговоран због учињене повреде радне обавезе, предлаже ректору/директору да изрекне једну од следећих дисциплинских мјера:

1) писмено упозорење,

2) новчану казну, у висини до 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери,

3) престанак радног односа.

(4) Дисциплинска комисија може предложити ректору/директору да раднику за тежу повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, у смислу става 3. т. 2. и 3. овог члана, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, није такве природе да раднику треба да престане радни однос, умјесто отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мјера:

1) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке дисциплинске комисије о изреченој мјери,

2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду, у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

(5) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза, у смислу члана 34. овог колективног уговора, на приједлог дисциплинске комисије ректор/декан/директор ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру из става 3. т. 1. или 2. овог члана, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

Члан 32.

(1) На првостепену одлуку радник против којег се води дисциплински поступак и подносилац захтјева могу

поднијети жалбу другостепеном органу, односно управном одбору у року од 15 дана од пријема одлуке.

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

Члан 33.

(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 протеклом шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.

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

Члан 34.

(1) Лакшу повреду радне обавезе утврђује и одговарајућу дисциплинску мјеру изриче ректор/декан/директор или лице које он овласти.

(2) При изрицању дисциплинске мјере, радник против којег се мјера изриче мора бити саслушан у присуству представника синдиката којем радник припада.

4. Накнаде материјалне штете

Члан 35.

(1) Ако радник намјерно или из крајње непажње проузрокује материјалну штету, дужан је да је надокнади.

(2) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, њена се висина утврђује у паушалном износу од стране комисије коју именује ректор/декан/директор или лице које он овласти.

(3) Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.

(4) Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.

(5) Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.

(6) Уколико је проузрокована штета знатно већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтијевати накнаду у висини пуног износа проузроковане штете.

(7) У раду комисије учествује и представник синдиката којем радник припада.

(8) Радник који на раду и у вези са радом причини материјалну штету послодавцу може се ослободити плаћања накнаде за штету ако би тиме била угрожена егзистенција радника и његове породице и у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором или правилником о раду.

Члан 36.

(1) За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.

(2) Послодавац који је, у складу са ставом 1. овог члана, надокнадио штету трећем лицу има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

Члан 37.

(1) Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.

(2) Ако се између послодавца и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена

страна своје право на накнаду штете остварује путем одговорног суда, у складу са законом.

5. Удаљење радника са рада

Члан 38.

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

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

(3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

(4) Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 39.

По истеку удаљења из члана 38. овог колективног уговора послодавац је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. Закона о раду.

Члан 40.

(1) За вријеме привременог удаљења радника са рада, у смислу члана 38. овог колективног уговора, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

(2) Накнаду плате за вријеме привременог удаљења са рада, у смислу члана 38. овог колективног уговора, исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

Члан 41.

Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу члана 38. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 40. став 1. овог колективног уговора и пуног износа плате, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

2) ако раднику не престане радни однос због учињене теже повреде радне дужности, на терет послодавца.

VIII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 42.

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

(2) У случају захтјева радника ректор/декан/директор или орган управљања је обавезан дати писани одговор у року 30 дана од дана подношења, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

(3) У случају повреде права радника прије тражења заштите код надлежног суда, радник и послодавац радни спор могу ријешити споразумом или арбитражом уз учешће Агенције за мирно рјешавање радних спорова.

(4) Право на подношење приједлога за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова или тужбе пред надлежним судом није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(5) Приједлог за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за по-

вреду права, а најкасније у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(6) Тужбу пред надлежним судом за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од шест мјесеци од дана сазнања за повреду права или од дана учињене повреде.

(7) Ако се истовремено најмање десет радника или најмање 10% од укупног броја запослених радника обратило послодавцу за заштиту права из радног односа, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката или савјета радника ако код послодавца није успостављен синдикат.

Члан 43.

(1) У циљу рјешавања питања изнесених у захтјеву из члана 36. овог уговора, радник и послодавац спорно питање могу изнијети пред арбитражну комисију.

(2) Арбитражну комисију чине три члана, од којих једног одређује послодавац, једног синдикат којем радник припада, а једног члана одређују споразумно.

(3) Чланови арбитражне комисије морају бити лица која имају потребна стручна знања за рјешавање спорног питања.

(4) Арбитражна комисија коначну одлуку доноси у року од 30 дана од дана почетка поступка.

Члан 44.

(1) Арбитражна комисија разматра спорно питање и о њему одлучује на сједници.

(2) Арбитражна комисија одлучује у оквиру предмета спора у складу са законом и овим колективним уговором и правно релевантним чињеницама за рјешавање спорног питања.

(3) Ако је потребно, арбитражна комисија може одредити и вјештачење у циљу доношења законите и праведне одлуке.

(4) Трошкове вјештачења сноси она страна која изгуби спор.

Члан 45.

(1) Арбитражна комисија доноси одлуке већином гласова.

(2) Одлука арбитражне комисије мора бити образложена.

(3) Одлука арбитражне комисије је коначна и против ње није допуштена жалба, нити се може тражити судска заштита.

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Трајање отказног рока

Члан 46.

(1) У случају престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, осим у случајевима из члана 179. став 1. т. 2) и 5) и ст. 2. и 3. Закона о раду и из члана 98. став 4. Закона о високом образовању, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

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

(2) Наставнику и сараднику који изводи наставу не може се одобрити споразумни прекид радног односа 30 дана прије завршетка наставног процеса.

2. Отпремнина

Члан 47.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем престане радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године не-

прекидног рада код послодавца, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога и у осталим случајевима у складу са Законом о раду припада право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Изузетно од става 1, у случају да наставник или сарадник не буде изабран у исто или више звање, нема право на отпремнину.

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

1) за рад од двије до десет година – 35% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,

2) за рад од десет до двадесет година – 40% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,

3) за рад од двадесет до тридесет година – 45% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,

4) за рад дужи од тридесет година – 50% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада.

(4) Ако раднику није исплаћена плата у неком или три посљедња мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период у складу са Законом о платама и овим колективним уговором.

(5) Отпремнина из става 3. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

X - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 48.

Послодавац је дужан да Синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, Статутом, Програмом и међународним конвенцијама о раду за активности као што су:

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

2) да се мишљења и приједлози Синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определи.

Члан 49.

Послодавац обезбјеђује Синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

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

2) накнаду по основу обављања функције председника или повјереника синдикалне организације која дјелује у склопу Синдиката у висини од 15% код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основни коефицијент,

3) накнаду од 25% на основни коефицијент за професионално обављање функције председника (повјереник) синдикалне организације гдје је број запослених преко 500, о чему се закључује посебан уговор.

Члан 50.

(1) Председника или повјереника синдикалне организације 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 без сагласности надлежног органа Синдиката покренути против председника или повјереника синдикалне организације дисциплински или одштетни поступак, нити га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

(3) Право из става 2. овог члана траје за вријеме обављања функције и годину дана након истека функције.

(4) Председници или повјереници синдикалне организације у смислу овог члана су и представници синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су код послодавца.

Члан 51.

(1) Председницима или повјереницима синдикалне организације мора се омогућити одсуствовање са посла због присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима.

(2) Председницима или повјереницима синдикалне организације обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код послодавца кад је то потребно за обављање њихове функције.

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

(4) Председницима или повјереницима синдикалне организације дозвољено је да истичу обавјештења Синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна радницима.

(5) Председницима или повјереницима синдикалне организације дозвољава се да користе најмање два часа мјесечно у току радног времена за састанке у установи и два часа седмично за остале синдикалне активности.

(6) Ректор или председник управног одбора универзитета обавезни су позвати председника Координационог одбора синдиката високог образовања на сједницу управног одбора универзитета са утврђеним дневним редом.

(7) Послодавац је дужан да председницима или повјереницима синдикалне организације дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друге документе синдиката.

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

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

Члан 52.

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

XI - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 53.

(1) Послодавац је дужан информисати радника о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду и Колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима које се односе на утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавање његовог радноправног статуса.

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

ХП - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Остваривање права на штрајк

Члан 54.

(1) Послодавац и Синдикат дужни су предузети све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка, а уколико и поред предузетих мјера до штрајка дође, организује се и води у складу са Законом о штрајку.

(2) Прије доношења коначне одлуке о ступању у штрајк, послодавац и Синдикат се обавезују да арбитражом покушају да ријеше настали спор.

2. Заједничка комисија

Члан 55.

(1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора, као и рјешавање спорних питања која настану у спровођењу Колективног уговора, учесници споразумно формирају комисију од шест чланова, од којих свака страна потписница овог колективног уговора именује по три представника.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

ХП - ПРЕЛАЗНА И ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Члан 56.

(1) У случају спора о закључивању, примјени, измјени или допуни, односно отказивању овог колективног уговора, примјењиваће се одредбе Закона о раду и Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

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

(3) Рјешавање насталог спора учесници у закључивању овог колективног уговора могу повјерити арбитражи.

(4) Одлука арбитраже доноси се консензусом и обавезујућа је за стране у спору.

Члан 57.

(1) Овај колективни уговор закључује се на период од три године, а сматра се закљученим кад га у истовјетном тексту потпишу његови учесници.

(2) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 70/19 и 24/22).

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

Број: 19.02/020-2500/22
19. августа 2022. године
Бањалука
Министарство
за научнотехнолошки
развој, високо образовање и
информационо друштво,
министар,
Мр **Срђан Рајчевић**, с.р.

Број: 301/22
19. августа 2022. године
Бањалука
Синдикат образовања,
науке и културе
Републике Српске,
предсједник,
Мр **Драган Ђватић** с.р.

Конкуренијски савјет Босне и Херцеговине

Конкуренијски савјет Босне и Херцеговине, на основу члана 25. став (1) тачка е) и члана 42. став (1) тачка д), у вези са чл. 12, 14, 16. и 18. Закона о конкуренцији ("Службени гласник БиХ", бр. 48/05, 76/07 и 80/09), рјешавајући по Пријави концентрације привредног субјекта "НИС" а.д. Нови Сад, Народног фронта 12, Нови Сад, Република Србија (даље у тексту: НИС ПЕТРОЛ или Подносилац пријаве), којег заступа Наида Чустовић, адвокат из Сарајева, Улица Змаја од Босне 7, 71000 Сарајево, запримљеној 10.1.2022. године, под бројем: УП-02-26-1-2-1/22, на 101. (стотину првој) сједници, одржаној 14.3.2022. године, донио је

РЈЕШЕЊЕ

1. Оцјењује се допуштеном концентрацијом на тржишту продаје полиетиленских производа, односно - полиетилена ниске густине (ЛДПЕ) и полиетилена високе густине (ХДПЕ) на подручју Босне и Херцеговине, која ће настати стицањем контроле привредног субјекта "НИС" а.д. Нови Сад, Народног фронта 12, Нови Сад, Република Србија, над привредним субјектом "ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА" а.д. Панчево, Спољностарчевачка ул. 82, 26000 Панчево, Република Србија.

2. Обавезује се Подносилац пријаве, привредни субјекат "НИС" а.д. Нови Сад, Народног фронта 12, Нови Сад, Република Србија, да уплати административну таксу у укупном износу од 5.000,00 КМ (пет хиљада конвертибилних марака) у корист буџета институција Босне и Херцеговине.

3. Ово рјешење о концентрацији уписује се у Регистар концентрација.

4. Ово рјешење коначно је и биће објављено у "Службеном гласнику БиХ", службеним гласилима ентитета и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине.

Образложење

Конкуренијски савјет Босне и Херцеговине (даље у тексту: Конкуренијски савјет) је 10.1.2022. године, под бројем: УП-02-26-1-2-1/22, запримио Пријаву концентрације (даље у тексту: Пријава) привредног субјекта "НИС" а.д. Нови Сад, Народног фронта 12, Нови Сад, Република Србија (даље у тексту: НИС ПЕТРОЛ или Подносилац пријаве), којег заступа Наида Чустовић, адвокат из Сарајева, Улица Змаја од Босне 7, 71000 Сарајево, која се односи на стицање контроле над привредним субјектом "ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА" а.д. Панчево, Спољностарчевачка ул. 82, 26000 Панчево, Република Србија (даље у тексту: ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА).

Увидом у поднесу пријаву, Конкуренијски савјет утврдио је да иста није комплетна, у смислу члана 30. Закона о конкуренцији ("Службени гласник БиХ", бр. 48/05, 76/07 и 80/09 - даље у тексту: Закон) и чл. 9. и 11. Одлуке о начину подношења пријаве и критеријумима за оцјену концентрације привредних субјеката ("Службени гласник БиХ", број 30/10), те је Подносиоцу пријаве 7.2.2022. године упутио захтјев за допуну Пријаве број: УП-02-26-1-2-10/22.

Подносилац пријаве је исту допуну 18.2.2022. године поднео број: УП-02-26-1-2-18/22.

Подносилац пријаве је у смислу члана 30. став (2) Закона навео да намјерава поднијети захтјев за оцјену концентрације тијелима овлашћеним за оцјену концентрације Републике Србије, Сјеверне Македоније, Црне Горе и Европске уније.

Након анализе поднесене Пријаве и допуна Пријаве, Конкуренијски савјет је 14.3.2022. године, актом број: УП-02-26-1-2-27/22, Подносиоцу пријаве издао Потврду о пријему комплетне и уредне пријаве, у смислу члана 30. став (3) Закона о конкуренцији.

Конкуренијски савјет, у складу са чланом 16. став (4) Закона о конкуренцији, издао је Обавјештење о достављеној Пријави број: УП-02-26-1-2-21/22, дана 21.2.2022. године (објављено 23.2.2022. године у дневним новинама и на веб-страници Конкуренијског савјета), и позвао све заинтересоване стране на достављање писаних коментара о намјерованој концентрацији, што се у предвиђеном року није догодило.

Конкуренијски савјет је из Пријаве утврдио следеће чињенице:

Пријава концентрације је поднесена у смислу и у складу са чланом 16. став (1) Закона.

1. Учесници предметне концентрације

Учесници концентрације по предметној пријави су привредни субјекат "НИС" а.д. Нови Сад и "ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА" а.д. Панчево.

1.1 Привредни субјекат НИС а.д. Нови Сад

Привредни субјекат НИС а.д. Нови Сад, пуни назив: Друштво за истраживање, производњу, прераду, дистрибуцију и промет нафте и нафтних деривата и истраживање и производњу природног гаса "Нафтна индустрија Србије" а.д. Нови Сад, регистрован је на адреси Народног фронта 12, Нови Сад, Република Србија, уписан у Регистар привредних субјеката под бројем регистрације 20084693.

НИС ПЕТРОЛ припада групацији ГАЗПРОМ, који је власник 56,15% основног капитала НИС-а, док је 29,87% удјела у власништву Републике Србије, преостали дио капитала припада грађанима, запосленима, бившим запосленима и другим мањинским акционарима.

Основне пословне дјелатности привредног субјекта НИС ПЕТРОЛ су истраживање, производња и прерада нафте и природног