

ПОСЕБНИ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА УПРАВЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

("Сл. гласник РС", бр. 67/2016)

Члан 1

(1) Посебним колективним уговором за запослене у органима управе Републике Српске (у даљем тексту: Колективни уговор) детаљније се уређују права и обавезе државних службеника и намјештеника у републичким органима управе која проистичу из рада и по основу рада, а у складу са Законом о државним службеницима, Законом о раду и Законом о платама запослених у органима управе Републике Српске.

(2) Одредбе овог колективног уговора примјењују се и на права, обавезе и одговорности запослених у службама Предсједника Републике Српске, Народне скупштине Републике Српске и Вијећа народа Републике Српске (у даљем тексту: запослени).

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

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

Члан 2

Пријем у радни однос, општи и посебни услови за заснивање радног односа, приправнички стаж, пробни рад, стручно оспособљавање и усавршавање запослених, повратак на посао након истека функције, распоред у друго мјесто, радно вријеме, прековремени рад, дневни одмор, седмични одмор, годишњи одмор, дисциплинска и материјална одговорност, престанак радног односа, плаћено и неплаћено одсуство, заштита на раду, вишак запослених, оцјена рада и напредовање службеника, заштита права запослених и остваривање права на штрајк регулисани су одговарајућим одредбама Закона о државним службеницима, Закона о раду, Закона о платама запослених у органима управе Републике Српске и Закона о штрајку.

Члан 3

(1) Основна плата, регулисана чланом 11. тачка б) подтачка 4) Закона о платама запослених у органима управе Републике Српске, увећава се по основу:

1) обављања високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова до 30% за сљедећа радна мјеста:

1. вођа тима за уклањање и уништавање неексплодираних убојитих средстава (НУС),
2. вођа деминерског тима;

2) обављања послова радног мјеста са повећаним ризиком до 20% за сљедећа радна мјеста:

1. оператер за уклањање и уништавање неексплодираних убојитих средстава (НУС),
2. замјеник вође деминерског тима,
3. вођа машинског тима,
4. тренер - водич паса;

3) обављања послова под посебно отежаним условима рада до 15% за сљедећа радна мјеста:

1. возач - радио-оператер (у ЕОД тиму),
2. деминер,
3. медицинар (у ЕОД и деминерском тиму),
4. руковалац машине за деминирање,
5. водич паса,
6. возач блиндираног камиона,
7. возач блиндираног утоваривача,
8. ауто-механичар у Сектору за деминирање и
9. ауто-електричар у Сектору за деминирање.

(2) Увећање плате из става 1. овог члана регулисаће се правилником који ће донијети послодавац.

Члан 4

- (1) Деминерима запосленим у Републичкој управи цивилне заштите послодавац исплаћује накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену у висини од 30% од најниже цијене рада за запослене у области државне управе, коју утврђује Влада Републике Српске, за сваки дан рада на терену.
- (2) Накнада из става 1. овог члана регулисаће се правилником који ће донијети послодавац.

Члан 5

- (1) Основна плата запослених увећава се:
 - 1) по основу рада ноћу - 35%,
 - 2) за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради - 50% и
 - 3) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком - 15%.
- (2) Различити основи увећања плате из овог члана међусобно се не искључују.

Члан 6

Послодавац запосленима на терет материјалних трошкова исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
- 2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла за запослене којима је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра - у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају, што ће се ближе уредити инструктивним актом који доноси министар, уз претходно прибављено мишљење Синдиката управе,
- 3) накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену - 10% од утврђене цијене рада,
- 4) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа и
- 5) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини од 20% од цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 7

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

Члан 8

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

Члан 9

- (1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана.
- (2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу:
 - 1) дужине радног стажа, на начин да се за сваке четири навршене године радног стажа трајање годишњег одмора увећава за по један радни дан,
 - 2) лицу са инвалидитетом и родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота - за два радна дана.
- (3) Годишњи одмор увећан по основима из става 2. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана.

Члан 10

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

Члан 11

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

Члан 12

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

Члан 13

- (1) Запослени има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у сљедећим случајевима:
 - 1) склапања брака - пет радних дана,
 - 2) смрти члана уже породице - пет радних дана,
 - 3) рођења дјетета - три радна дана,
 - 4) теже болести члана уже породице - три радна дана,
 - 5) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице - три радна дана,
 - 6) смрти члана шире породице - два радна дана,
 - 7) ради заводовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана,
 - 8) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања,
 - 9) пресељења у други стан - два радна дана,
 - 10) полагања стручног испита - један радни дан.
- (2) 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 колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника.

Члан 14

- (1) Послодавац може запосленом, на његов писмени захтјев, одобрити неплаћено одсуство и у сљедећим случајевима:
 - 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
 - 2) њега тешко обољелог члана породице и
 - 3) у другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.
- (2) Неплаћено одсуство из става 2. овог члана може трајати до три мјесеца, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.
- (3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

Члан 15

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

- 1) смрти запосленог - у висини три посљедње просјечне плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,
- 2) смрти члана уже породице - у висини двије посљедње просјечне плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,
- 3) тешке инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије посљедње просјечне плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,
- 4) дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) - у висини једне просјечне плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,
- 5) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три посљедње просјечне плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,
- 6) рођења дјетета - у висини једне просјечне плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику, и
- 7) новчану накнаду за посебне резултате рада - у висини до једне просјечне плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјељивања награде.

(2) Уколико више чланова породице испуњава услове на остваривање права из става 1. т. 2. и 6. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

(3) Новчана накнада за посебне резултате рада може се исплатити истом запосленом само једном годишње за један мјесец, а одлука ће бити објављена на огласној табли организационе јединице запосленог.

(4) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварени стаж код послодавца, при чему се послодавцем сматра Влада Републике Српске, у трајању од:

- 1) 20 година радног стажа - у висини једне просјечне плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику, и
- 2) 30 година радног стажа - у висини двије посљедње просјечне плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику.

Члан 16

Уколико из било којих разлога не исплати потраживања запосленог из овог колективног уговора, послодавац је обавезан да потраживања води у својим пословним књигама као обавезу и исплати запосленог у наредној буџетској години по обезбјеђењу средстава.

Члан 17

У случају престанка радног односа запослених у органима управе Републике Српске у складу са одредбама Закона о државним службеницима и Закона о раду, запослени имају право на отказни рок који 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 20 година 45 дана,
- 3) радни стаж од 20 до 30 година 75 дана,
- 4) радни стаж дужи од 30 година 90 дана.

Члан 18

(1) Ако је запосленом престао радни однос усљед промјене у организацији, односно због смањења обима послова или укидања послова, запослени има право на отпремнину на терет послодавца.

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

- 1) за рад од двије до десет година - 35% просјечне мјесечне плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,
- 2) за рад од десет до 20 година - 40% просјечне мјесечне плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,
- 3) за рад од 20 до 30 година - 45% просјечне мјесечне плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада, и

4) за рад дужи од 30 година - 50% просјечне мјесечне плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада.

(3) Висина отпремнине из става 1. овог члана не може се утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних плата исплаћених запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

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

Члан 19

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

Члан 20

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

Члан 21

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

Члан 22

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

Члан 23

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

- 1) коришћење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге и
- 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 24

(1) Синдикалног представника, ради његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са важећим законима, колективним уговорима и општим актима, није могуће без сагласности надлежног органа синдиката распоредити на друго радно мјесто нити упутити на рад код другог послодавца. Због синдикалног дјеловања послодавац не може синдикалном представнику, без сагласности надлежног органа синдиката којем припада, смањити плату, нити због синдикалног дјеловања покренути против њега дисциплински поступак нити га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

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

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

Члан 25

(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) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленима на радним мјестима код послодавца када је то потребно за обављање њихове функције.

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

- (4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештење синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна радницима.
- (5) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке и два сата седмично за остале синдикалне активности.
- (6) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.
- (7) Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 26

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

Члан 27

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

Члан 28

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

Члан 29

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

Члан 30

- (1) Послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду:
 - 1) омогући увид у све акте који се односе на безбједност и здравље на раду,
 - 2) омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбједности и здравља на раду,
 - 3) обезбиједи потребне административно-техничке услове и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова,
 - 4) упозна га са: налазима и приједлозима или предузетим мјерама инспекције рада, извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мјерама за безбједност и здравље на раду, о планираним и предузетим мјерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље, извјештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.
- (2) Послодавац је дужан да омогући активно и непосредно учешће представника запослених за заштиту и здравље на раду у изради акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини.
- (3) Послодавац је обавезан да, прије коначног усвајања акта о процјени ризика, размотри све примједбе, приједлоге и сугестије представника запослених за заштиту и здравље на раду и органа синдиката и да, писаним путем, да образложен одговор, најкасније у року од три дана прије усвајања акта о процјени ризика.
- (4) Послодавац је дужан да представника запослених информира најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.

(5) На писмени захтјев за остваривање права из става 1. овог члана послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду достави писмени одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтјева.

Члан 31

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

Члан 32

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

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране уколико неко од учесника не оспори закључак комисије у року од осам дана од дана достављања закључка.

Члан 33

Овај колективни уговор могу споразумно измијенити уговорне стране на начин и у поступку којим је закључен.

Члан 34

Службе Предсједника Републике Српске, Народне скупштине Републике Српске и Вијећа народа Републике Српске ће појединачним колективним уговорима регулисати питање плата и других накнада запослених у овим службама.

Члан 35

Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период од три године.

Члан 36

Колективни уговор региструје се код министарства надлежног за послове рада.

Члан 37

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

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

(3) Ступањем на снагу овог посебног колективног уговора за запослене у управи Републике Српске престаје да важи Посебни колективни уговор за запослене у органима управе Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 9/15).