

др Радомир В. Лукић, проф. др Иванка Марковић, проф. др Дарко Радић и академик проф. др Снежана Савић.

Број: У-25/24
29. јануара 2025. године
Бањалука

Предсједник
Уставног суда,
Мр **Џерард Селман**, с.р.

Уставни суд Републике Српске, на основу члана 115. Устава Републике Српске и члана 37. став 1. тачка а) и члана 61. став 1. тачка д) Закона о Уставном суду Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 104/11 и 92/12), на сједници одржаној 29. јануара 2025. године, д о н и о ј е

Р Ј Е Ш Е Њ Е

Не прихвата се иницијатива за покретање поступка за оцјену уставности и законитости Правилника о 39. (тридесет деветим) измјенама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста АД "Водовод и канализација" Бијељина, број: Д-2697/21, од 24. новембра 2021. године, и Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у АД "Водовод и канализација" Бијељина - микроорганизација, број: УД-1058/22, од 26. априла 2022. године.

Образложење

Огњен Ђука, Дарко Гашевић и Маринко Пачавра из Бијељине, које заступа Горан С. Василић, адвокат из Бијељине, дали су Уставном суду Републике Српске иницијативу за покретање поступка за оцјену уставности и законитости Правилника о 39. (тридесет деветим) измјенама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста АД "Водовод и канализација" Бијељина, број: Д-2697/21, од 24. новембра 2021. године, и Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у АД "Водовод и канализација" Бијељина - микроорганизација, број: УД-1058/22, од 26. априла 2022. године. У иницијативи се наводи да је према Статуту поменутог привредног друштва за доношење оспорених правилника овлашћена Управа Друштва, као колективни орган. Даље се наводи да је оспорене правилнике донијела Управа Друштва, чији су чланови именовани супротно закону и Статуту Друштва, слиједом чега даваоци иницијативе сматрају да су и оспорени правилници незаконити. У иницијативи се суштински оспоравају наведени правилници о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у односу на Статут АД "Водовод и канализација" Бијељина. У вези с тим, наводи се да је Правилник о 39. (тридесет деветим) измјенама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста АД "Водовод и канализација" Бијељина, број: Д-2697/21, од 24. новембра 2021. године, у супротности са одредбом члана 79. став 1. тачка 7. Статута Друштва јер га је донио вршилац дужности директора, а не Управа Друштва, како то предвиђа Статут. Даље се наводи да је исти принцип поступања и доношења одлука супротно Статуту Друштва примјењен и код доношења Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у АД "Водовод и канализација" Бијељина - микроорганизација, број: УД-1058/22, од 26. априла 2022. године, који даваоци иницијативе оспоравају у односу на члан 68. став 1. тачка 8. Статута Друштва, истичући да је Надзорни одбор Друштва био у обавези да претходно именује чланове Управе Друштва у поступцима утврђеним законом и Статутом Друштва.

Приликом разматрања дате иницијативе Суд је имао у виду да је чланом 115. Устава Републике Српске утврђено да Уставни суд одлучује о сагласности закона, других прописа и општих аката са Уставом и о сагласности прописа и општих аката са законом.

Узимајући у обзир да се датом иницијативом предметни правилници о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста оспоравају у односу на Статут привредног друштва АД "Водовод и канализација" Бијељина, који је подзаконски општи акт, Суд је оцијенио да у смислу члана 115. Устава није надлежан да одлучује по датој иницијативи. Такође, у погледу навода из иницијативе о незаконитости одлука о именовану чланова Управе Друштва, Суд указује на то да се ради о појединачним правним актима, чија оцјена у смислу члана 115. Устава није у надлежности овог суда.

С обзиром на наведено, Суд је, на основу члана 37. став 1. тачка а) Закона о Уставном суду Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 104/11 и 92/12), одлучио да због ненадлежности не прихвати дату иницијативу.

На основу изложеног, Суд је одлучио као у изреци овог рјешења.

Ово рјешење Уставни суд је донио у саставу: предсједник Суда мр Џерард Селман и судије: Војин Бојанић, Светлана Брковић, Амор Букић, Златко Куленовић, проф. др Радомир В. Лукић, проф. др Иванка Марковић, проф. др Дарко Радић и академик проф. др Снежана Савић.

Број: У-34/24
29. јануара 2025. године
Бањалука

Предсједник
Уставног суда,
Мр **Џерард Селман**, с.р.

ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац

На основу члана 1. став 4, члана 3. став 1, чл. 7, 9. и 238, члана 240. став 4. и члана 252. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/16, 66/18, 91/21, 119/21, 112/23 и 39/24), в.д. директора Јавног предузећа, са једне стране, и предсједници репрезентативних синдиката, и то: Синдиката запослених у ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац и Јединствене удружене синдикалне организације у ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац, са друге стране, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈПШ "ШУМЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ" АД СОКОЛАЦ

1 - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Колективним уговором код послодавца Јавног предузећа шумарства "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац (у даљем тексту: Колективни уговор) ближе се уређују начин и поступак закључивања уговора о раду између радника и Јавног предузећа шумарства "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац (у даљем тексту: Јавно предузеће), права, обавезе и одговорности из радног односа, радно вријеме радника, одмори и одсуства, плате и накнаде, плате по основу рада, престанак радног односа, заштита права из радног односа, као и друга права и обавезе које настају по основу радног односа.

(2) Под послодавцем у смислу става 1. овог члана подразумевају се организациони дијелови Јавног предузећа шумарства "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац, и то: шумска газдинства, Истраживачко-развојни и пројектни центар Бања Лука, Центар за сјеменско-расадничку производњу Добој, Центар за газдовање кршом Требиње, Шумарска кућа "Огњиште" Јахорина - Пале и Дирекција Јавног предузећа Соколац.

(3) Права и извршавање обавеза из радног односа настају са даном када радник, на основу уговора о раду, ступи на рад код послодавца.

Члан 2.

Радник, као и лице које тражи запослење код послодавца, не може бити стављено у неравноправан положај приликом остваривања права по основу рада и права на запослење због расе, етничке или националне припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења или убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, физичког и душевног здравља и других обилежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Члан 3.

Посредна или непосредна дискриминација радника или лица која траже запослење је забрањена, нарочито у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и права из радног односа, образовање, стручно оспособљавање, напредовање на послу и отказ уговора о раду.

Члан 4.

(1) Радници имају право да по свом слободном избору организују синдикат и да се у њега уклањају, у складу са статутом и правилима синдиката.

(2) Радници слободно одлучују о свом иступању из синдиката.

(3) Послодавац се не може мијешати у организовање и рад синдиката или да уз давање материјалне или друге подршке синдикату контролише његов рад.

Члан 5.

(1) Поред права да организују синдикат, радници имају право да успоставе и савјет радника код послодавца, у складу са законом.

(2) Савјет радника даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима и интересима радника на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.

Члан 6.

(1) Колективни уговор примјењује се на све раднике код послодавца, без обзира да ли су чланови синдиката.

(2) Колективним уговором могу се одредити повољнија и друга права и услови рада од права и услова рада утврђених законом.

(3) Одредбе Колективног уговора које утврђују неповољнија права или неповољније услове рада од права и услова утврђених законом су незаконите и умјесто њих се примјењују одредбе закона.

II - ПРАВА И ОБАВЕЗЕ УГОВОРНИХ СТРАНА (радника и послодавца)

1. Права и обавезе радника

Члан 7.

(1) Радник на начин и под условима прописаним Колективним уговором и уговором о раду има право на плату, накнаду плате и друга примања.

(2) Поред права из става 1. овог члана, радник има право на безбједност и заштиту живота и здравља на раду, право на здравствену заштиту и заштиту личног интегритета, право на посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, те друга права и друге облике заштите у складу са одредбама закона, Колективног уговора и других посебних закона и општих аката.

(3) Право на удруживање, колективно преговарање, мирно рјешавање радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова радник остварује непосредно или посредством својих изабраних представника.

Члан 8.

(1) Радник је обавезан да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и да савјесно и одговорно обавља послове на којима ради.

(2) Радник је дужан да обавијести послодавца о околностима које могу да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду, као и о потенцијалним опасностима за живот и здравље радника и настанка материјалне штете.

(3) Радник је дужан да се подвргне здравственим прегледима на захтјев послодавца и о његовом трошку.

(4) Радник је дужан да извршава своје уговорне обавезе у периоду отказног рока.

Члан 9.

(1) У случају више силе (природних или других несрећа у којима су угрожени живот и здравље људи или имови-

на), спасавања људских живота и здравља, изненадног квара постројења, сировина и материјала који проузрокују потпун или дјелимичан застој радног процеса код послодавца, радник је дужан да привремено обавља послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства.

(2) Послове из става 1. овог члана радник је дужан да обавља док те околности трају, под условом да је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати, по усменом или писменом налогу послодавца.

(3) Изузетно, послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана у току једне године.

(4) Радник за вријеме обављања послова из ст. 2. и 3. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

2. Обавезе послодавца

Члан 10.

(1) Послодавац је дужан да раднику непосредно по закључивању уговора о раду и прије ступања на рад уручи овјерен уговор о раду, радника пријави на обавезне видове осигурања и уручи му копију пријаве и идентификациону исправу, затим да му обезбиди обављање послова утврђених уговором о раду и да за обављени рад исплати плату, накнаду плате и обезбиди остваривање других права.

(2) Послодавац је дужан да колективно осигура све раднике за случај несреће на послу, те да радника појединца, у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду.

(3) Послодавац је дужан да раднику обезбиди услове рада и организује рад којим се гарантује безбједност и заштита живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима.

(4) Послодавац може на огласној табли да објави упражњена радна мјеста са пуним и непуним радним временом, потребне услове за њихово обављање, с циљем обавјештавања радника о могућностима преласка са непуног на пуно радно вријеме и обрнуто.

3. Права и обавезе послодавца и радника

Члан 11.

На права, обавезе и одговорности радника и послодавца која нису прописана Колективним уговором примјењују се одредбе закона, других општих аката и уговора о раду.

III - ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 12.

(1) Радни однос код послодавца може засновати лице старије од 15 година живота, које има општу здравствену способност за рад и које испуњава друге услове утврђене посебним законом и општим актом послодавца.

(2) Лице млађе од 18 година живота може засновати радни однос код послодавца уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, и под условом да прибави налаз надлежне здравствене установе којим се утврђује способност за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

(3) Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима за која је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком или на нарочито тешким физичким пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

(4) Послодавац прописује посебне услове за запошљавање за свако радно мјесто Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака.

2. Форма, садржина и врсте уговора о раду

Члан 13.

(1) Уговор о раду закључује се у писаној форми и мора да садржи податке о сљедећем:

- 1) називу и сједишту послодавца,
- 2) имену, презимену, стручној спреми и пребивалишту, односно боравишту радника,
- 3) датуму ступања радника на рад,
- 4) радном мјесту на којем се радник запошљава и мјесту рада, са подацима о дужини и распореду радног времена,
- 5) плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,
- 6) дужини годишњег одмора,
- 7) трајању уговора и разлогу за закључење, ако се закључује уговор на одређено вријеме,
- 8) роковима за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме и
- 9) пословима са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје.

(2) Умјесто података из т. 5), 6), 8) и 9) става 1. овог члана, у уговору о раду могу се навести одредбе одговарајућих прописа којима су та питања уређена.

(3) На права и обавезе која нису уређена уговором о раду непосредно се примјењују одговарајуће одредбе закона и Колективног уговора.

Члан 14.

(1) Уговор о раду са одабраним лицем, будућим радником, закључује се:

- 1) на неодређено вријеме, са пуним и непуним радним временом,
- 2) на одређено вријеме, са пуним и непуним радним временом,
- 3) уговор о пробном раду и
- 4) са приправником.

(2) Закључивање уговора из става 1. овог члана врши се на начин и под условима прописаним законом и Колективним уговором.

3. Радни однос на неодређено и одређено вријеме

Члан 15.

(1) Уговор о раду, по правилу, закључује се на неодређено вријеме са пуним радним временом.

(2) Уговор о раду на одређено вријеме са пуним или непуним радним временом послодавац може закључити са радником ради извршавања посла који је унапријед одређен објективним разлозима који су оправдани роком, због извршења тачно одређеног посла или наступања унапријед одређеног догађаја, као и у сљедећим случајевима:

- 1) послови шумско-узгојних радова,
- 2) послови на примању и дознаци шумских дрвних сортимената,
- 3) извршења плана производње у првој-другој-трећој фази,
- 4) привременог повећања обима посла и
- 5) обављања других послова чије извршење је неопходно за реализацију производно-финансијског плана, а који се не могу извршити у планираном року са бројем извршилаца систематизованим код послодавца.

(3) Послодавац и радник могу закључити један или више уговора о раду на одређено вријеме за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од укупно 24 мјесеца.

(4) Период краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 3. овог члана.

(5) Изузетно од ст. 2. и 3. овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може се закључити на период дужи од 24 мјесеца, у сљедећим случајевима:

- 1) замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка,
- 2) рада на пројекту до завршетка пројекта, а најдуже до 60 мјесеци, и
- 3) рада са незапосленим лицем за остваривање права на старосну пензију до испуњавања услова, али не дуже од пет година.

(6) Уговор о раду закључен супротно одредбама ст. 2. и 5. овог члана или ако радник уз прећутну сагласност настави да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку рока из уговора о раду, сматра се да је засновао радни однос на неодређено вријеме.

(7) Уколико радник уз прећутну сагласност настави да ради код послодавца најмање пет дана по истеку рока из уговора о раду, заснивање радног односа на неодређено вријеме утврђује послодавац посебним рјешењем.

(8) Радни однос заснован на основу уговора о раду на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног уговором.

(9) Престанак радног односа на одређено вријеме утврђује се рјешењем послодавца.

Члан 16.

(1) За вријеме коришћења годишњег одмора, привремене спријечености за рад због болести, порођајног одсуства, удаљења са рада, периода између отказа уговора о раду и датума враћања на посао по одлуци суда или другог органа, као и за вријеме других оправданих одсуствовања са рада које радник користи на основу закона, Колективног уговора, уговор о раду на неодређено вријеме се не прекида.

(2) Уговор о раду закључен на одређено вријеме не прекида се за вријеме привремене спријечености за рад изазване повредом на раду или професионалним обољењем, док спријеченост за рад постоји и то вријеме се не урачунава у рад на одређено вријеме.

4. Пробни рад

Члан 17.

(1) Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду може се уговорити пробни рад радника, који може трајати највише до три мјесеца.

(2) Изузетно, рок из става 1. овог члана може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(3) Праћење и оцјена пробног рада радника врши се свакодневно од стране послодавца или лица које има најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру.

(4) Уколико радник задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада са послодавцем, закључује уговор о раду на одређено или неодређено вријеме са пуним и непуним радним временом.

(5) Раднику који није задовољио на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, радни однос престаје даном истека рока из ст. 1. и 2. овог члана.

(6) Послодавац, као и радник, имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.

(7) Послодавац је дужан да одлуку о отказу писмено образложи и уручи раднику.

Члан 18.

(1) Радник за вријеме пробног рада има сва права из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

(2) Поред података из члана 13. Колективног уговора, уговор о пробном раду мора да садржи и податке о начину

спровођења и оцјењивања резултата пробног рада раднику.

5. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада

Члан 19.

(1) Послодавац може са радником да закључи уговор о раду за послове за које су прописани посебни услови рада, под условом да радник испуњава услове за рад на тим пословима.

(2) Радник може да заснује радни однос на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од надлежног здравственог органа.

6. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 20.

(1) Послодавац може са радником закључити уговор о раду ради обављања послова ван просторија послодавца, на начин и под условима прописаним законом.

(2) Рад ван просторија послодавца радник обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

(3) Поред података из члана 13. Колективног уговора, уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана мора да садржи податке и о: радном времену радника, врсти послова и начину организовања рада, условима рада и начину вршења надзора над радом радника, висини плате за обављени рад и роковима за исплате плате, коришћењу и употреби средстава за рад радника и накнаду за њихову употребу, накнаду других трошкова рада и начину њиховог утврђивања и друга права и обавезе.

(4) Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље радника и других лица и не угрожавају радну средину.

(5) У изузетним околностима изазваним ванредним ситуацијама и ванредним стањем, послодавац може упутити радника на рад од куће, о чему се доноси посебно рјешење. Рад од куће може трајати до 30 дана, с тим што се може продужавати зависно од трајања ванредне ситуације, односно ванредног стања. За вријеме рада од куће радник нема право на топли оброк.

7. Рад приправника

Члан 21.

(1) Послодавац може закључити уговор о раду на одређено вријеме са приправником, на онолико времена колико траје приправнички стаж за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима прописано законом или Правилником из члана 12. став 4. Колективног уговора.

(2) Уговор о приправничком раду траје шест (6) мјесеци за лица која имају завршену средњу школу, а 12 мјесеци за лица са високим образовањем, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми или звању.

(3) Приправник има право на плату у износу од 80% од најниже бруто плате за одговарајућу стручну спрему код послодавца. Приправник има и сва друга права из радног односа.

(4) Изузетно од става 3. овог члана, плата приправника који је примљен у радни однос у оквиру програма рјешавања незапослености (Завода за запошљавање или друге институције) утврђује се у складу са условима програма за запошљавање.

(5) Након истека приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит код послодавца с циљем провјеравања његове оспособљености за самосталан рад.

(6) Ако приправник положи приправнички испит и уколико код послодавца постоји потреба за радом радника са занимањем за који је приправник обављао приправнич-

ки стаж, директор послодавца може затражити од Управе Јавног предузећа сагласност за закључење уговора о раду на одређено или неодређено вријеме.

8. Обављање послова директора

Члан 22.

(1) Ради обављања послова директора код послодавца, може се закључити уговор о раду.

(2) Уговор о раду из става 1. овог члана може се закључити на неодређено вријеме и одређено вријеме до истека рока на који је директор изабран, односно постављен.

(3) Са лицем које не заснива радни однос за обављање послова директора закључује се посебан уговор којим се уређују међусобна права, обавезе и одговорности.

(4) Лице које обавља послове директора из става 3. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер плате и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

9. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 23.

(1) Послодавац може да понуди раднику измјену садржаја уговора о раду закључивањем анекса уговора о раду.

(2) Уз понуду за закључење анекса уговора о раду због распореда на друго радно мјесто, премјештаја у друго мјесто рада код послодавца, промјена у плати, новчаним накнадама, другим примањима по основу рада и другог садржаја уговора о раду из члана 13. Колективног уговора, послодавац је дужан да у писаном облику достави и разлоге за понуду и одреди рок од осам радних дана, у којем је радник дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду.

(3) Раднику који се не изјасни у року из става 2. овог члана престаје радни однос уз обавезу исплате отпремнине од стране послодавца.

10. Распоред радника на друго радно мјесто, у друго мјесто рада и код другог послодавца у оквиру Јавног предузећа

Члан 24.

(1) Радник може да буде распоређен на друго радно мјесто код послодавца које одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

(2) Радник може да буде премјештен у друго мјесто рада код послодавца у складу са законом, а на основу закљученог анекса уговора о раду.

(3) Директор Јавног предузећа може рјешењем, по указаној потреби, привремено распоредити радника из једног организационог дијела Јавног предузећа у други, у складу са његовом стручном спремом и радним искуством које поседује.

(4) На основу рјешења из претходног става, послодавац са радником закључује анекс уговора о раду.

(5) Привремени распоред из става 3. овог члана може трајати најдуже шест мјесеца, осим ако се радник и послодавац другачије не споразумију.

11. Упућивање радника на рад код другог послодавца ван Јавног предузећа и упућивање радника на рад у другу земљу

Члан 25.

(1) На начин и под условима прописаним законом радник се привремено може упутити на рад код другог послодавца ван Јавног предузећа.

(2) Радник са послодавцем код којег је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено вријеме.

(3) Послодавац може радника упутити на рад у другу земљу у којој обавља дио своје дјелатности, под условом да ти послови у иностранству одговарају стручним и радним способностима радника и да се споразумију о дужини

трајања рада у иностранству, условима одласка, смјештају и повратку радника, те валути у којој ће се раднику исплаћивати плата.

12. Пренос уговора о раду на новог послодавца

Члан 26.

(1) Због статусне промјене код послодавца, односно промјене послодавца или власништва над послодавцем, права и обавезе из општег акта послодавца и уговора о раду преносе се на послодавца сљедбеника, уколико је радник са тим сагласан.

(2) Ако радник није сагласан или се о преносу уговора са послодавца на послодавца сљедбеника не изјасни у року од пет дана, послодавац има право да раднику откаже уговор о раду.

(3) Послодавац сљедбеник и радник могу отказати уговор о раду на начин и у роковима који су одређени уговором о раду, односно овим колективним уговором или законом.

13. Рад ван радног односа

Члан 27.

(1) Послодавац може са заинтересованим лицем закључити уговор о привременом и повременом пословима, уговор о дјелу и уговор о допунском раду, на начин и под условима прописаним законом, уз сагласност Управе Јавног предузећа.

(2) Као привремени и повремени послови сматрају се:

1) шумско-узгојни радови и радови на дознаци и оброчавању стабала уколико нису систематизовани код послодавца,

2) молерски, електро и грађевински радови,

3) чишћење шуме од смећа и отпада,

4) заштита од пожара,

5) поправка шумских камионских путева,

6) радови у расаднику (окопавање и плијевљење),

7) сакупљање сјемена, сакупљање споредних шумских производа,

8) санирање штета у шуми усљед елементарних непогода и

9) други радови потребни за несметано обављање дјелатности послодавца.

(3) Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

(4) Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању са лицем ради обављања приправничког стажа - волонтерски стаж, односно полагања стручног испита кад је то законом односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

(5) Лица из става 4. овог члана немају право на новчану накнаду.

(6) Уговорима из ст. 1. и 4. овог члана не заснива се радни однос.

14. Провјеравање оспособљености радника за руковање средствима рада и средствима заштите на раду

Члан 28.

Прије закључивања уговора о раду, као и за вријеме рада радника, послодавац може одредити да се изврши провјеравање способности лица које тражи запослење, односно радника за руковање средствима рада, као и средствима заштите на раду, која радник треба користити при раду или која су у непосредној вези са условима рада на радном мјесту које радник треба да обавља.

15. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 29.

(1) Послодавац је дужан да раднику омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у складу са захтјевима и потребама радног мјеста радника, а посебно када се ради о увођењу новог начина и организације рада.

(2) О трајању и начину спровођења образовања, стручног оспособљавања и усавршавања радника уз право на накнаду плате коју би остварио као да је на раду одлучује послодавац.

Члан 30.

(1) Радник је дужан да поступи по захтјевима послодавца за образовањем, стручним оспособљавањем и усавршавањем.

(2) Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, у смислу става 1. члана 29. Колективног уговора, сноси послодавац.

(3) Ако радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданог разлога.

IV - ОРГАНИЗАЦИЈА И СИСТЕМАТИЗАЦИЈА ПОСЛОВА

Члан 31.

(1) Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца утврђују се унутрашња организација, радна мјеста, опис послова, те посебни услови неопходни за заснивање радног односа, као што су вјештине и радно искуство, врста и степен стручне спреме, односно нивои образовања и занимања потребних за обављање послова на систематизованим радним мјестима и друго.

(2) Послове из става 1. обављају радници са којима се закључују уговори о раду.

(3) Поред послова на конкретном радном мјесту, за које је са радником закључен уговор о раду, радник је дужан обављати и друге послове које по природи професије и радног мјеста може обављати и које му нареди непосредни руководиоцац.

V - РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме радника

Члан 32.

(1) Радно вријеме радника код послодавца износи 40 часова седмично.

(2) Радник може закључити уговор о раду са пуним радним временом само са једним послодавцем.

(3) Послодавац је дужан да изврши распоред радног времена радника најмање за 30 наредних дана и да то огласи на начин који је приступачан свим радницима, као и да води дневну евиденцију о присуству радника на раду.

(4) Ако је код послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен посебном одлуком послодавца или уговором о раду.

Члан 33.

(1) Радници који раде код послодавца на радним мјестима и пословима на којима и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље радника, имају право на скраћење пуног седмичног радног времена сразмјерно томе штетном дејству, а највише до 10 часова седмично (послови са повећаним ризиком).

(2) О скраћењу радног времена у смислу става 1. овог члана одлучује министарство надлежно за послове рада на захтјев послодавца, заинтересованог радника, инспектора рада или синдиката, а на основу стручне анализе издате од овлашћене научне или стручне организације.

(3) У погледу права радника, радно вријеме из става 2. овог члана сматра се пуним радним временом.

2. Непуно радно вријеме

Члан 34.

(1) Послодавац може са радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме, али не краће од 10 часова седмично.

(2) За рад са непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

(3) Права која није могуће одредити сразмјерно радном времену радник код послодавца остварује у пуном обиму (превоз, одсуства, годишњи одмор, итд.).

(4) Послодавац је дужан да раднику који ради са непуним радним временом обезбједи исте услове рада као и раднику који ради са пуним радним временом на истим или сличним пословима.

(5) Радник може закључити уговор о раду са непуним радним временом са више послодавца и да на тај начин остварује пуно радно вријеме из члана 32. став 1. Колективног уговора.

3. Прековремени рад радника

Члан 35.

(1) Радник је дужан да ради дуже од пуног радног времена из члана 32. став 1. Колективног уговора у случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, на писмени захтјев или налог послодавца (у даљем тексту: прековремени рад).

(2) Прековремени рад из става 1. овог члана не може трајати дуже од 10 часова седмично.

(3) Радник не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

(4) Прековремени рад код послодавца у току календарске године не може бити дужи од 180 часова.

(5) Изузетно, прековремени рад у току календарске године може износити 230 часова ако се на други начин не могу извршити планирани послови код послодавца.

Члан 36.

(1) О увођењу прековременог рада одлучује послодавац.

(2) За вријеме прековременог рада, радник има право на увећање плате у износу од 35% у односу на плату за исти број часова рада у редовном радном времену.

(3) Ако се прековремени рад обавља ноћу због потребе Предузећа, увећање зараде врши се по оба основа.

(4) Не сматрају се прековременим радом и радом у нерадне дане послови који се непрекидно обављају и чије је обављање организовано у смјенама (чување имовине, лугарски послови и други послови чија природа захтијева непрекидан процес рада).

Члан 37.

(1) Прековремени рад је забрањен:

- 1) радницима млађим од 18 година живота,
- 2) трудним женама и мајкама са дјететом до три (3) године живота,
- 3) самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест (6) година живота.

(2) Изузетно, радницима из става 1. т. 2) и 3) овог члана може се одобрити да раде прековремено уз њихову писмену сагласност.

4. Распоред и прерасподјела радног времена

Члан 38.

(1) Радна седмица код послодавца траје пет радних дана, а радни дан, по правилу, осам часова.

(2) Послодавац је дужан да донесе одлуку о распореду радног времена радника најмање за 30 наредних дана и да је објави на својој огласној табли најмање пет дана унапријед.

(3) Изузетно од правила из става 2. овог члана, послодавац у случају потреба посла или услед наступања непредвиђених околности које за посљедицу могу имати непредвиђене трошкове за послодавца може обавијестити раднике о распореду и промјени распореда радног времена најмање 24 часа унапријед.

(4) Одлука послодавца о распореду радног времена садржи: распоред радног времена радника (једнократно или двократно, у смјенама) у оквиру петодневне или шестодневне радне недеље, када радници почињу и завршавају да раде, обавезу за руководиоце да воде евиденцију о присуству радника на раду, те временски рок примјењивања ове одлуке.

(5) Изузетно од става 1. овог члана, ако се рад одвија у смјенама или ноћу или због природе посла и организације рада, радну седмицу и радно вријеме у оквиру радне седмице послодавац може организовати и на други начин.

Члан 39.

(1) У случајевима и под условима прописаним законом послодавац може извршити прерасподјелу радног времена.

(2) Прерасподјела радног времена врши се тако да укупно радно вријеме радника у одређеном временском периоду у току календарске године у просјеку не буде дуже од пуног седмичног радног времена из члана 32. став 1. овог колективног уговора.

(3) У случају прерасподјеле радног времена, радно вријеме не може да траје дуже од 52 часа седмично, а на сезонским пословима дуже до 60 часова седмично.

(4) Прерасподјела радног времена не сматра се прековременим радом.

(5) Послодавац је дужан да донесе одлуку о прерасподјели радног времена радника и да је објави на својој огласној табли.

(6) Одлука из става 5. овог члана садржи: начин и период прерасподјеле радног времена, начин коришћења одмора у току рада (пауза), дневног и седмичног одмора, као и друге податке који су у функцији правилне прерасподјеле радног времена.

5. Ноћни рад и рад у смјенама

Члан 40.

(1) На начин и под условима прописаним законом, послодавац може да организује рад у току цијела 24 часа, а што подразумева смјенски рад, односно рад и ноћу.

(2) Ако је код послодавца рад радника организован у смјенама, замјена радника на истим радним мјестима врши се према унапријед утврђеном распореду.

(3) Распоред из става 2. овог члана утврђује послодавац, водећи рачуна о ограничењима утврђеним законом, а посебно одмору између два узастопна радна дана.

Члан 41.

(1) Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана. За раднике млађе од 18 година живота ноћним радом сматра се рад између 19.00 часова и 6.00 часова наредног дана. Радници млађи од 18 година за рад ноћу могу се распоређивати само изузетно у складу са законом. Трудницама од шестог мјесеца трудноће и мајкама дјеце до двије године живота забрањен је ноћни рад.

(2) Радници за вријеме ноћног рада имају право на увећање плате.

(3) За вријеме ноћног рада, радник има право на увећање плате у износу од 35% у односу на плату за исти број часова рада у редовном радном времену.

VI - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 42.

(1) Радник има право на дневни одмор који се урачунава у радно вријеме радника.

(2) Одмор из става 1. овог члана траје 30 минута за раднике који раде с пуним радним временом или најмање шест часова дневно, 15 минута за раднике који раде више од четири а мање од шест часова дневно и 45 минута ако радник ради дуже од десет часова дневно.

(3) Послодавац је дужан да донесе одлуку о распореду коришћења одмора у току радног времена и да је објави на својој огласној табли.

2. Дневни одмор између два узастопна радна дана и седмични одмор

Члан 43.

(1) Између два узастопна радна дана послодавац је дужан да раднику обезбиди одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно, а раднику запосленом на сезонским пословима одмор од најмање 10 часова непрекидно.

(2) Између двије радне седмице послодавац је дужан да раднику обезбиди одмор у трајању од најмање 32 часа одмора, према унапријед одређеном распореду.

3. Годишњи одмор

Члан 44.

(1) За сваку календарску годину радник има право на годишњи одмор у трајању утврђеном Колективним уговором, а најмање 20 радних дана.

(2) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од тридесет радних дана, стиче право на коришћење годишњег одмора послје шест мјесеци непрекидног рада код послодавца.

(3) Под непрекидним радом подразумијева се и вријеме привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду плате.

(4) Радник има право на један дан одмора за сваки навршени мјесец дана рада у календарској години:

1) ако у календарској години у којој први пут заснива радни однос нема шест мјесеци непрекидног рада и

2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида рада у смислу става 2. овог члана.

(5) Радник који ради на пословима са посебним условима рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана. Радна мјеста са посебним условима рада утврђују се од стране надлежног органа у складу са законом и подзаконским актима.

Члан 45.

(1) Годишњи одмор из члана 44. став 1. Колективног уговора увећава се за по један дан за сваке три навршене године радног стажа.

(2) Годишњи одмор увећава се и у сљедећим случајевима:

1) раднику који ради у ноћним смјенама - за два радна дана,

2) родитељима, старатељу и усвојоцу са малољетном дјецом до седам година живота - за два радна дана,

3) родитељу, старатељу и усвојоцу дјетета које има сметњи у психофизичком развоју - за три радна дана,

4) инвалиду рада и ратном војном инвалиду - за два радна дана,

5) имаоцу донорске картице ткива и органа - за два радна дана.

(3) При утврђивању дужине годишњег одмора радна седмица се рачуна као пет радних дана.

Члан 46.

(1) Празници који су у складу са посебним законом нерадни дани и одсуства са рада уз накнаду плате не урачунавају се у дане годишњег одмора.

(2) Радник који је за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад, у смислу прописа о

здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености за рад, у договору са послодавцем, користи преостали дио годишњег одмора.

(3) Радник који због привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању или због друге одсутности са рада са накнадом није искористио годишњи одмор у календарској години, има право да преостали дио годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 47.

(1) Радник може да користи годишњи одмор без прекида или у два или више дијелова.

(2) Годишњи одмор који радник користи без прекида мора се започети користити у календарској години за коју користи годишњи одмор.

(3) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а преостали дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

Члан 48.

(1) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац Планом коришћења годишњих одмора, уз обавезу да раднике најкасније до краја јуна текуће године обавијести о том распореду.

(2) План из става 1. овог члана садржи: имена и презимена радника који имају право на коришћење годишњег одмора у календарској години, дужину годишњег одмора, временски период коришћења годишњег одмора за сваког радника.

(3) Код распоређивања коришћења годишњих одмора запослених, послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника, ако се тиме не ремети одвијање редовног процеса производње.

(4) Послодавац је дужан да донесе и достави раднику рјешење о коришћењу годишњег одмора прије датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

(5) Послодавац може да измијени распоред коришћења годишњег одмора радника ако то захтијевају потребе посла код послодавца.

(6) Ако потреба посла и организација рада то захтијевају, послодавац може донијети одлуку о колективном годишњем одмору за све раднике или за раднике у одређеним организационим дијеловима послодавца.

Члан 49.

(1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор нити му се исти може ускратити, а ни исплатити накнада на име неискористионог годишњег одмора, осим у случају кривике послодавца.

(2) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме, послодавац је дужан да обезбиди коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа.

Члан 50.

(1) Радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду.

(2) Радник остварује право на регрес за коришћење годишњег одмора. Висину регреса споразумно утврђују Управа Јавног предузећа и предсједници репрезентативних синдиката крајем текуће године за наредну годину, с тим што висина регреса не може бити мања од 60% просјечно остварене плате на нивоу Јавног предузећа за првих шест мјесеци у години која претходи години за коју се регрес утврђује.

(3) Регрес се може исплаћивати у више рата и не представља једносплатну категорију и исплаћује се до 31.12. текуће године, а најкасније до 30.6. наредне године (датум до којег се мора искористити годишњи одмор).

(4) Право на регрес имају радници који имају право на годишњи одмор. Висина регреса радницима који немају право на пуни годишњи одмор исплаћује се сразмјерно броју дана годишњег одмора на које радник има у односу на законски минимум пуног годишњег одмора.

4. Плаћено одсуство

Члан 51.

(1) Послодавац је дужан да раднику омогући одсуствовање са посла уз накнаду плате у току календарске године у случају:

- 1) склапања брака - пет радних дана,
- 2) смрти члана породице - три радна дана,
- 3) теже болести члана породице - два радна дана,
- 4) смрти члана породице брачног друга - два радна дана,
- 5) рођења дјетета - три радна дана,
- 6) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања, и то дан давања крви и наредни дан,
- 7) елементарне несреће којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - три радна дана,
- 8) задовољавања вјерских потреба - два радна дана,
- 9) образовања и усавршавања на захтјев послодавца - у складу са Правилником о стручном образовању и усавршавању радника, и
- 10) синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима - до пет дана, за изабране функционере синдиката, односно друге чланове синдиката за које писмене приједлоге подносе и потписују предсједници репрезентативних синдиката.

(2) Под чланом породице из става 1. 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, маћеха и усвојилац браћа и сестре, а дјед и баба по мајци и оцу, искључиво ако живе у заједничком домаћинству.

(3) Радник у случају потребе, односно наступањем догађаја из става 1. овог члана, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(4) Плаћено одсуство одобрава се рјешењем послодавца, а на основу захтјева радника и одговарајућих доказа о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

Члан 52.

(1) У случају да је радник због више силе или хаварије на машинама или другим средствима спријечен да извршава своје обавезе из уговора о раду, има право на плаћено одсуство за које вријеме остварује накнаду плате у висини од 50% плате коју би остварио да је радио.

(2) У случају отежаних услова рада или немогућности обављања редовне дјелатности послодавца (екстремни временски услови, снијег, ниске температуре, елементарне непогоде, појаве епидемије или заразе и сл.), послодавац, уз консултацију синдиката, може без сагласности радника упутити раднике на плаћено одсуство у трајању до 30 дана, с тим да је претходно обавезан добити сагласност Управе Јавног предузећа. Право на накнаду плате у овим случајевима остварује се у висини од 70% од плате коју би остварио да је радио.

(3) У случају потребе, уз консултацију синдиката, послодавац може поднијети захтјев за продужење трајања плаћеног одсуства из става 2. овог члана док трају те околности, о чему одлуку доноси Управа Јавног предузећа.

5. Неплаћено одсуство

Члан 53.

(1) Послодавац је дужан да раднику одобри одсуство са рада до три дана у току календарске године ради задовољавања његових вјерских, односно национално-традицијских

потреба, без права на накнаду плате, ако посебним законом није другачије одређено.

(2) Послодавац може раднику, на његов захтјев, одобрити неплаћено одсуство са рада, уз услов да одсуство не ремети процес рада, ради:

- 1) обављања неодложних личних и породичних послова које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
- 2) припремања и полагања испита на факултету или другој образовној организацији, као и у случају постдипломских студија, уколико се радник не образује на захтјев и у интересу послодавца,
- 3) посјете члану породице који живи у иностранству,
- 4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,
- 5) њега тешко болесног члана породице,
- 6) одазивања позиву државних органа,
- 7) у другим оправданим случајевима.

(3) Неплаћено одсуство може се одобрити раднику у укупном трајању до једне године док је у радном односу код послодавца, с тим што непрекидно коришћење неплаћеног одсуства може бити најдуже шест мјесеци.

(4) О праву радника на неплаћено одсуство одлучује послодавац својим рјешењем, а на основу образложеног захтјева радника.

(5) Рјешењем из става 4. овог члана одређује се дужина неплаћеног одсуства.

(6) За вријеме трајања неплаћеног одсуства раднику мирују права и обавезе из радног односа.

6. Мировање права из радног односа

Члан 54.

(1) На начин и под условима прописаним законом, радник има право на мировање права из радног односа.

(2) У случају мировања права и обавеза по основу вршења реизборне јавне функције, мировање права и обавеза може трајати најдуже два мандата, с тим да је радник дужан у року од пет дана обавијестити послодавца о продужењу мандата.

(3) Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале дужан је да се у року од пет дана од дана престанка мировања врати на рад код послодавца, на свој ранији или други одговарајући посао.

VII - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Општа заштита

Члан 55.

Послодавац је дужан да омогући раднику да се у року од 15 дана од дана ступања на рад упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укључујући и права и обавезе који произилазе из Колективног уговора.

Члан 56.

(1) Послодавац ће прије почетка рада радника провјерити да ли је радник оспособљен за руковање средствима и њиховим коришћењем, ако радник при раду треба да рукује средствима рада чије коришћење може угрозити живот или здравље људи и околину.

(2) Према потреби, послодавац може радника упутити на допуну знања из одређене области заштите на раду.

Члан 57.

(1) Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које могу наступити због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлашћеног и нестручног руковања тим средствима, до којих је дошло због пропуста послодавца.

(2) Под одговорношћу у смислу става 1. овог члана подразумева се, поред прекршајне одговорности, и ма-

теријална одговорност послодавца према раднику који претрпи повреду на раду, у складу са општим правилима о одговорности.

Члан 58.

(1) Радник може да одбије да ради ако му, због неисправности на објектима и на средствима рада, као и због непостојања одговарајућих мјера заштите на раду, непосредно пријети опасност по живот или здравље или ако таква опасност пријети другим лицима.

(2) Радник је дужан да одмах обавијести послодавца, а према потреби и надлежног инспектора рада о постојању услова из става 1. овог члана и о свом одбијању да ради у тим условима.

Члан 59.

(1) Радник је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима заштите на раду и да средствима рада редује у складу са њиховом намјеном и особинама.

(2) Поступањем супротно обавезама из става 1. овог члана, посебно ако је због неодговарајућег руковања средствима рада или средствима заштите на раду дошло до несреће на раду или до материјалне штете, радник одговара за повреду радних обавеза.

Члан 60.

Посебним правилником о заштити на раду послодавца ближе се уређују мјере и средства заштите на раду, као и права и дужности радника у остваривању безбједности и заштите здравља на раду.

Члан 61.

(1) Личне податке о раднику, који су од непосредног значаја за послове које радник обавља, послодавац може да прикупља, обрађује, користи и трећим лицима учини доступним, у складу са посебним законом и Правилником о пословној тајни и категоризацији података по степену тајности са којима располаже и који су у посједу ЈПШ “Шуме Републике Српске” а.д. Соколац.

(2) Радник има право увида у све документе који садрже његове личне податке, а који се чувају или обрађују код послодавца, као и право да захтијева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

2. Заштита посебних категорија радника

Члан 62.

(1) На начин и под условима прописаним законом, радник млађи од 18 година има право на посебну заштиту, а посебно заштиту приликом распоређивања на одређена радна мјеста.

(2) Жена за вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета остварује право на посебну заштиту у складу са законом.

(3) Заштита из става 2. овог члана посебно се огледа приликом заснивања радног односа, распореда на одређена радна мјеста и распореда у друго мјесто рада, одсуства са рада уз накнаду плате, породилског одсуства, право на накнаду плате за вријеме коришћења породилског одсуства, почетак рада прије истека породилског одсуства, право на супституцију оца дјетета и права мајке у одређеним ситуацијама ради старања о дјетету и друга права прописана законом.

(4) Један од родитеља дјетета има право на рад са половином пуног радног времена уз право на накнаду плате за другу половину пуног радног времена ради потребне појачане њега о дјетету или бриге о дјетету са психофизичким сметњама у развоју, у складу са законом.

(5) Радник због повреде на раду, болести и професионалне болести има право на посебну заштиту.

(6) Посебна заштита из става 5. овог члана огледа се у: праву на повратак на послове на којима је радник радио или друге одговарајуће послове након лијечења и опоравка,

праву на стручно оспособљавање, праву на прилагођавање послова раднику код којих постоји смањење радне способности, праву на отпремнину и другим правима прописаним законом.

(7) На начин прописан законом, радник је дужан да у року од три дана обавијести послодавца и достави потврду надлежног доктора медицине о наступању привремене спријечености за рад.

(8) У случају теже болести или повреде на раду, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или лица са којима живи у породичном домаћинству.

(9) Ако радник живи сам, потврду је дужан доставити у року од три (3) дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Члан 63.

Рјешењем послодавца одлучује се о правима из члана 62. Колективног уговора, а на основу захтјева радника или другог лица и одговарајућих доказа.

VIII - ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плате

Члан 64.

(1) Радник остварује право на бруто плату, у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

(2) Радницима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности који остварују код послодавца.

(3) Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности и у којем је остварен једнак радни допринос у резултатима рада уз једнаку одговорност.

(4) Одлука послодавца или споразум са радником који су у супротности са ставом 2. овог члана су ништавни.

(5) Плата из става 1. овог члана састоји се од основне плате и увећања плате прописаних законом, Колективним уговором и уговором о раду, пореза на доходак и доприноса.

(6) Плата из става 1. овог члана умањена за порез на доходак и допринос је нето плата радника.

Члан 65.

(1) Основна плата радника се одређује по радним мјестима утврђеним посебним правилником послодавца, на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

(2) Елементи за одређивање основне плате су коефицијент сложености посла, цијена рада и вријеме проведено на раду.

(3) Плата из става 1. овог члана увећава се по основу радног стажа, радног учинка, отежаних услова рада, прековременог рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради.

(4) Раднику затеченом на радном мјесту, у вријеме ступања на снагу Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у ЈПШ “Шуме Републике Српске” а.д. Соколац, за које не испуњава услове стручне спреме прописане за то радно мјесто, а успјешно обавља послове тог радног мјеста, припада почетни коефицијент наредног непосредно вишег степена стручне спреме од оне коју радник посједује.

(5) Коефицијенти сложености посла код послодавца утврђују се у распону од 2,60, односно 4,04 са урачунатим порезом на доходак и доприносима, до 7,90, односно 12,88 са урачунатим порезом на доходак и доприносима, а зависе од сложености посла, потребне стручне спреме, одговорности за извршавање послова и радних задатака и услова рада радника.

(6) Вријеме проведено на раду подразумијева временски период рада радника у оквиру пуног седмичног радног времена из члана 32. Колективног уговора.

(7) Коефицијенти сложености послова и коефицијенти за обрачун бруто плате код послодавца налазе се у табеларном прегледу који је саставни дио Колективног уговора.

Члан 66.

(1) Цијену рада, на почетку сваке пословне године, споразумно утврђују Управа Јавног предузећа и председници репрезентативних синдиката Јавног предузећа и иста се преиспитује свака три мјесеца. Цијена рада за пуно радно вријеме и стандардни учинак рада, у правилу, јесте јединствена категорија на нивоу Јавног предузећа, а у зависности од производно-финансијског стања Јавног предузећа, односно његових организационих дијелова, може бити мања или већа.

(2) У случају губитка на нивоу Јавног предузећа или организационих дијелова, израђује се програм производно-финансијске консолидације за пословну годину, као и за поједине обрачунске периоде.

(3) У организационим дијеловима Јавног предузећа који су остварила губитак по периодичном и годишњем извјештају, као обавезна мјера производно-финансијске консолидације, утврђује се умањење цијене рада и она се уноси у План производно-финансијске консолидације. План производно-финансијске консолидације потписују директор организационог дијела и председник синдикалне организације репрезентативног синдиката који је већински у том организационом дијелу.

(4) Стручну помоћ у изради и спровођењу Плана производно-финансијске консолидације пружа Комисија за производно-финансијску консолидацију, коју именује Управа Јавног предузећа. У раду Комисије учествује и председник синдикалне организације из става 3. овог члана.

(5) У случају да се не постигне споразум о умањењу цијене рада у организационим дијеловима из става 3. овог члана и не дође до потписивања Плана производно-финансијске консолидације, одлуку о цијени рада за те организационе дијелове доноси Управа Јавног предузећа на приједлог Комисије из става 4. овог члана, у чијем раду учествује и председник репрезентативног синдиката коме припада већинска синдикална организација у одговарајућем организационом дијелу.

(6) Умањење цијена рада по основу из става 3. овог члана утврђује се до 15%.

(7) Умањење цијене рада врши се и у организационим дијеловима који нису извршили реализацију производње у планираном обиму и који су са нарушеном финансијском равнотежом, према сљедећим критеријумима:

1) ако је проценат извршења производње шумских дрвних сортимената за претходни извјештајни период (шесто-мјесечни, деветомјесечни и годишњи) у односу на динамички план производње до 70%, цијена рада се умањује за 15%,

2) ако је проценат извршења производње шумских дрвних сортимената за претходни извјештајни период у односу на динамички план производње од 71% до 90%, цијена рада се умањује за 5%, а за извршење производње преко 90% цијена рада се не умањује,

3) ако је просјечно остварена цијена шумских дрвних сортимената мања у односу на планирану, цијена рада се умањује у проценту у којем је просјечно остварена цијена мања од планиране,

4) ако је организациони дио у лошем финансијском положају и има угрожену финансијску ликвидност, цијена рада се умањује до 15%.

(8) Укупно умањење цијене рада по свим критеријумима не може бити веће од 15%.

(9) Умањење цијене рада у организационим дијеловима из става 7. овог члана за сваки обрачунски период споразумно утврђују директор организационог дијела и председ-

ник синдикалне организације репрезентативног синдиката, који је већински у том организационом дијелу. Цијена рада се утврђује прије обрачуна плате за наредно тромјесечје. У случају да не дође до споразума око умањења цијене рада, умањење се врши на начин и у поступку предвиђеном у ставу 5. овог члана.

(10) Након успостављања производно-финансијске консолидације, Управа Јавног предузећа, председник синдикалне организације из става 3. овог члана и директор организационог дијела споразумно рјешавају могућност, начин и висину измирења разлике у цијени рада.

(11) Цијена рада се може увећавати организационом дијелу до 10% зависно од производно-финансијских резултата. Одлуку о увећању цијене рада доноси Управа Јавног предузећа на приједлог директора организационог дијела и председника синдикалне организације из става 3. овог члана.

(12) У организационим дијеловима у којима је дошло до повећања или смањења цијене рада за исти процентуални износ се повећава или смањује плата директора тог организационог дијела.

Члан 67.

(1) Радни учинак послодавац оцјењује на основу резултата рада радника, и то: квалитета и обима обављеног посла радника, доприноса радника пословном резултату послодавца, као и односа радника према другим радним обавезама, што се утврђује актом о увећању основне плате.

Члан 68.

(1) Основна плата радника из члана 66. Колективног уговора увећава се:

1) за сваку навршену годину радног стажа за 0,5%,

2) за рад празником и у друге дане у које се по закону не ради за 50%,

3) за вршење високо сложених послова, најсложенијих и изузетно значајних послова у Предузећу до 30%,

4) за обављање послова са посебно отежаним условима рада до 30%,

5) за посебне резултате у раду и доприносе пословном резултату организационих дијелова до 20%.

(2) Увећање плате по свим основима из става 1. т. 3), 4) и 5) овог члана не може бити укупно веће од 30%.

(3) Висина и начин увећања основне плате утврђују се Правилником о увећању плате, који доноси Управа Јавног предузећа.

Члан 69.

(1) Уговором о раду који послодавац закључује са радником утврђује се плата радника за обављени рад и вријеме проведено на раду.

(2) Уговором о раду може се утврдити основна плата у већем износу од основне плате утврђене на основу елемента из члана 64. Колективног уговора.

Члан 70.

(1) Послодавац плату раднику исплаћује у новцу једанпут мјесечно, уплатом на текући рачун, након достављеног писменог обрачуна плате.

(2) Подаци о појединачним платама нису јавни.

(3) Разлику између исплаћене плате радника и обрачунаога бруто износа плате радника послодавац уплаћује на име пореза и доприноса у складу са важећим прописима, једном мјесечно, истовремено са исплатом плате, ако посебним прописом није другачије прописано.

(4) У ситуацији када је износ плате радника обрачунат у складу са Колективним уговором мањи од износа најниже плате у Републици Српској, послодавац је дужан да раднику за пуно радно вријеме и остварене резултате исплати најнижу плату утврђену посебном одлуком Владе Републике Српске.

(5) Плата из става 4. овог члана увећава се по основу радног стажа радника.

2. Накнада плате

Члан 71.

(1) Радник има право на накнаду плате у висини 100% просјечне плате остварене у посљедња три мјесеца или плате коју би остварио да је био на раду у сљедећим случајевима:

- 1) за вријеме коришћења годишњег одмора,
- 2) за вријеме одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- 3) плаћеног одсуства,
- 4) породилског одсуства,
- 5) за вријеме привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести,
- 6) одсуствовања са рада ради одржавања трудноће, с тим да не може бити мања од најниже плате утврђене законом,
- 7) за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду,
- 8) за вријеме стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба радног мјеста на захтјев послодавца.

(2) Радник остварује право на накнаду и у сљедећим случајевима:

- 1) за вријеме прекида рада због више силе или хаварије на машинама или другим средствима рада - у висини од 50% плате коју би остварио да је радио,
- 2) за случај непланираног привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско-финансијске или техничко-технолошке природе (чекање) - у висини од најмање 50% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца,

3) за вријеме удаљења радника који је затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело и док му је одређен притвор - у висини од 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

(3) За вријеме привремене спријечености за рад у случају болести, повреда, изолованости као клицоноше и других случајева одређених прописима о здравственом осигурању, радник остварује право на накнаду плате уз прилагање потврде надлежне медицинске установе.

(4) Основ за обрачун накнаде из става 3. овог члана је просјечна бруто плата радника коју би остварио да је био на раду у задњих шест мјесеци који претходе мјесецу за који се врши обрачун.

(5) Изузетно од става 4. овог члана, уколико осигураник у претходном периоду није провео минимално шест мјесеци у радном односу код послодавца који врши обрачун, основ за обрачун накнаде из члана 3. овог члана је просјечна бруто плата радника коју би остварио да је био на раду у периоду који је осигураник провео у радном односу.

(6) Основ за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад за радника који ради половину пуног радног времена, у складу са прописима којима је уређена област рада, јесте бруто плата коју би радник остварио да је био на раду.

(7) Обрачун и исплата накнаде из става 3. овог члана врши се на сљедећи начин:

1) болест или компликација у вези са одржавањем трудноће која је утврђена налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства код којег је жена регистрована у складу са прописом којим је уређена област здравствене заштите или налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства из здравствене установе секундарног или терцијарног нивоа у Републици - 100%,

2) малигна болест и њега дјетета обољелог од малигне болести - 100%,

3) добровољно давање органа, ткива или ћелија - 100%,

4) спровођење прописане мјере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразе у његовој околини у складу са прописима којима је уређена област заштите становништва од заразних болести - 90%,

5) болест, повреда, медицинско испитивање и њега обољелог члана уже породице изузев у случају из тачке 2. овог става - 70%.

Члан 72.

(1) За вријеме коришћења породилског одсуства жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедњих 18 мјесеци прије почињања породилског одсуства.

(2) Уколико жена није остварила плату за свих посљедњих 18 мјесеци, приликом обрачуна просјечне плате из става 1. овог члана за сваки мјесец за који није остварила плату узима се износ најниже плате у Републици.

(3) Одредбе ст. 1. и 2. овог члана сходно се примјењују и на друга лица која, у складу са овим законом, имају право на накнаду плате за вријеме одсуствовања са посла због њега и старања о дјетету.

3. Заштита плате и накнада

Члан 73.

Послодавац не може, без писмене сагласности радника или без правоснажне одлуке надлежног суда или другог надлежног органа, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате.

4. Накнада трошкова раднику и друга примања по основу рада

Члан 74.

(1) Радник има право на накнаду трошкова од послодавца за дневницу за службено путовање и повећање трошкова боравка на терену.

(2) Радник има право на дневницу за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом.

(3) Под службеним путовањем подразумијева се путовање ван подручја на којем послодавац обавља своју дјелатност, у земљи и иностранству, ради обављања редовног службеног посла за послодавца, а које раднику упућеном на то путовање проузрокује посебне трошкове.

(4) Раднику припада право на дневницу за службено путовање, и то:

1) једну дневницу за свака 24 часа ако путовање траје више дана,

2) једну дневницу ако путовање траје мање од 24 часа, а прелази 12 часова,

3) пола дневнице ако путовање траје 8 до 12 часова,

4) за путовање које траје до 8 часова не исплаћује се дневница.

(5) За повећање трошкова боравка на терену у оквиру шумско-привредног подручја за раднике за чијим се радом укаже потреба обављања теренских послова, остварује се право на дневну накнаду у износу од 12% од утврђене цијене рада. Накнада се остварује за проведених најмање 6 часова на терену.

(6) Рад на терену утврђује се посебним рјешењем послодавца, које садржи нарочито: име и презиме радника, разлоге и послове које ће радник обављати на терену, начин превоза, смјештај, исхрану, износ накнаде, вријеме трајања рада на терену и друго.

(7) Ближи услови остваривања права на теренски додатак регулисаће се посебним упутством, који ће донијети потписници Колективног уговора у року од три (3) мјесеца од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

(8) Накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу посло-

давца - у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 75.

(1) Радник има право на трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно, уколико код послодавца није организована исхрана радника, у складу са Одлуком Владе Републике Српске о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

(2) Радник нема право на исплату трошкова топлог оброка у дане за које је остварио право на путну дневницу или теренски додатак.

(3) Радницима који бораве у радничким настамбама Јавно предузеће обезбјеђује два obroka уколико је организована кухиња за справљање хране, а уколико нема организоване кухиње Јавног предузећа, радницима се обезбјеђује један суви оброк и исплаћује накнада у висини једног топлог оброка за сваки радни дан.

Члан 76.

(1) Радник има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају, ако нема организован властити превоз код послодавца, ради одласка на посао и повратка са посла до висине пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају, под условом да му је мјесто становања удаљено преко три километра од мјеста рада.

(2) Трошкови превоза из става 1. овог члана не могу прећи износ од 250 КМ мјесечно.

(3) Обрачун и исплата накнаде на име трошкова превоза радника врши се према приложеним појединачним картама за сваки радни дан када је превоз коришћен, мјесечним картама или потврдама регистрованог превозника о коштању мјесечне карте.

(4) На путним правцима на којима није успостављен јавни превоз, трошкови превоза радника исплаћују се сразмјерно висини трошкова јавног превоза за које организациони дијелови посједују податке у односу на број километара од мјеста становања до мјеста рада. Висину трошкова превоза на овим путним правцима утврђује директор организационог дијела посебним рјешењем.

(5) Као мјесто становања радника подразумејива се мјесто стварног боравка радника.

(6) Послодавац може формирати комисију за провјеру података о стварном мјесту боравка радника, те регулисати начин њеног рада.

(7) Радник који остварује право на накнаду трошкова превоза подноси послодавцу овјерену писмену изјаву, са подацима о мјесту стварног становања, са пуном одговорношћу (материјалном, дисциплинском и кривичном) за дате податке. Сваку промјену мјеста становања радник је дужан да пријави послодавцу.

Члан 77.

Радник има право на отпремнину приликом одласка у пензију у висини четворомјесечне нето плате коју би радник примио у мјесецу за који се врши исплата.

Члан 78.

(1) Јавно предузеће може, у складу са својим могућностима, у току године исплатити радницима средства за обезбјеђење зимнице и огрева до висине троструког износа цијене рада у Предузећу.

(2) Право из претходног става имају радници који имају закључен уговор о раду на неодређено вријеме, као и радници који су у току текуће календарске године остварили право на регрес, сразмјерно висини регреса.

(3) Одлуку о исплати зимнице и огрева доноси Управа Јавног предузећа за сваки организациони дио у складу са финансијским могућностима и Производно-финансијским планом за текућу годину.

Члан 79.

(1) Јавно предузеће може исплатити радницима јубиларне награде у износу од 300,00 КМ за навршених 20 година радног стажа у Јавном предузећу, односно 500,00 КМ за навршених 30 година радног стажа у Јавном предузећу.

(2) Под радним стажом у Јавном предузећу подразумејива се вријеме проведено на раду од момента оснивања ЈПШ "Српске шуме Републике Српске" па до момента испуњења услова за остварење права на јубиларну награду.

(3) Одлуку о исплати јубиларних награда доноси Управа Јавног предузећа у складу са финансијским могућностима и Производно-финансијским планом организационог дијела за текућу годину.

Члан 80.

(1) Раднику кога послодавац пошаље у друго мјесто да обавља послове и радне задатке из дјело круга рада Јавног предузећа, а не може му обезбиједити смјештај и исхрану (у виду повећаних трошкова живота), припада накнада за одвојени живот од породице у висини 50% од стартне плате радника.

(2) Радник коме припада ова накнада не остварује право на накнаду топлог оброка и накнаду превоза, који су регулисани Колективним уговором.

Члан 81.

(1) Раднику или његовој породици припада помоћ у случају:

1) смрти радника - у висини три просјечне плате у Републици Српској;

2) смрти члана породице - у висини двије просјечне плате у Републици Српској. У случају смрти радника, гдје је и члан породице запослен у Јавном предузећу, право на помоћ припада по основу из тачке 1. овог става;

3) тешке инвалидности радника (која је категорисана од надлежног органа) - у висини једне просјечне плате у Републици Српској;

4) дуготрајне болести одређене од стране лјкарске комисије (боловању дужем од шест мјесеци) - у висини једне просјечне плате у Републици Српској. По истом основу (иста врста болести) раднику припада само једнократна помоћ;

5) елементарних непогода или пожара у стану радника (штета се доказује увјерењем надлежног органа Управе) - у износу једне просјечне плате у Републици Српској;

6) рођења дјетета - у износу двије просјечне плате у Републици Српској;

7) рођења близанаца - у износу три просјечне плате у Републици Српској.

(2) Под чланом породице из става 1. 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, брат и сестра ако живе у заједничком домаћинству, очух, маћеха и усвојилац.

(3) У случају да више чланова уже породице раде у Јавном предузећу, право на остваривање помоћи остварује се у једнократном износу, с тим што се једнократна помоћ дијели на једнаке дијелове.

(4) О правима по овом члану послодавац одлучује рјешењем а на основу захтјева радника, уз који се обавезно прилажу докази о испуњењу услова за додјелу помоћи из става (1) овог члана.

IX - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 82.

Послодавац може уговором о раду са радником да утврди послове које радник не може да обавља за свој или туђи рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца.

Члан 83.

(1) Уговором о раду забрана конкуренције може да се утврди само са радником који је засновао радни однос са пуним радним временом који код послодавца обавља послове на којима може стећи нова технолошка сазнања, велики број пословних партнера или може доћи до других важних информација и пословних тајни.

(2) Уговорена забрана конкуренције између послодавца и радника важи за територију Републике Српске, ако уговорне стране нису другачије одредиле.

(3) У случају да радник повриједи клаузулу конкуренције из уговора о раду, послодавац има право на накнаду штете.

Члан 84.

(1) Радник и послодавац могу уговором о раду предвидјети забрану конкуренције и накнаду штете и након престанка радног односа.

(2) За вријеме трајања клаузуле конкуренције у периоду након престанка радног односа, радник има право на накнаду плате у износу не мањем од 50% просјечне плате коју је радник остварио у току посљедњих шест мјесеци.

(3) Забрана конкуренције из става 1. овог члана не може трајати дуже од једне године.

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

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 85.

(1) Закључивањем уговора о раду и ступањем на рад радник Предузећа је дужан да се придржава обавеза прописаних законом, Колективним уговором, уговором о раду и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике Предузећа у извршавању њихових обавеза.

(2) За повреду радних обавеза радник је одговоран Предузећу, а ако је повредом радних обавеза причињена материјална штета Предузећу или трећим лицима, или је учињено кривично дјело, или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично или прекршајно.

(3) Одговорност за кривично дјело или прекршај не искључује одговорност радника за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине за исто дјело, ако је оно учињено на раду или у вези са радом и ако је законом или Колективним уговором предвиђено као повреда радне обавезе.

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

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

(6) Постојање повреде радне обавезе, радне дисциплине и одговорности радника утврђује се у поступку за утврђивање одговорности.

Члан 86.

Повреде радних обавеза могу бити:

- лакше повреде радне обавезе,
- теже повреде радне обавезе.

Члан 87.

(1) Лакшом повредом радне обавезе сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајне штетне посљедице по послодавца и које се не сматрају тежим повредама радних обавеза, а утврђују се општим актом.

(2) Лакше повреде радне обавезе су:

1) непрофесионалан однос према другим радницима, руководиоцима или трећим лицима (странкама, пословним партнерима),

2) непријављивање штете коју је проузроковао други радник или друго лице Предузећу или другим лицима на послу или у вези са послом,

3) непријављивање или лажно пријављивање повреде радне обавезе других радника,

4) непријављивање непосредном руководиоцу запажених недостатака - кварова и других појава које би могле угрожавати безбједност на раду и имовину Предузећа,

5) давање лажних података о адреси пребивалишта или боравишта ради остваривања права на накнаду за превоз на посао и са посла,

6) необавјештавање непосредног руководиоца о спријечености доласка на рад, без оправданог разлога, у року 24 часа прије ступања на рад,

7) неоправдано кашњење на посао,

8) неоправдан изостанак са посла до два дана у календарској години,

9) неоправдано напуштање радног мјеста или напуштање радног мјеста без дозволе у току радног времена, 10) неодржавање уредним радне опреме, докумената, материјала, средстава рада и радног простора,

11) свако понашање супротно одредбама Правилника о евидентирању присуства радника на раду,

12) конзумирање дувана ван за то одређеног простора у Предузећу,

13) неоправдано неодазивање на позив за учествовање у поступку за утврђивање одговорности за повреде радне обавезе или радне дисциплине у својству свједока,

14) неуредно обављање послова и задатака, поступање са средствима за рад, службеним списима или подацима,

15) избјегавање обавеза у вези са професионалном обуком и усавршавањем,

16) изазивање свађе на послу,

17) све друге повреде радне обавезе које су одређене општим и појединачним актима Предузећа, а које се не могу квалификовати као теже повреде радне обавезе.

Члан 88.

(1) За лакшу повреду радне обавезе раднику се могу изрећи сљедеће мјере:

1) писмено упозорење,

2) новчана казна у висини до 10% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена у трајању до 3 мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу рјешења послодавца о изреченој мјери.

(2) Уколико радник у року од једне године од дана достављања рјешења којим му се изриче мјера за лакшу повреду радне обавезе понови исти или други пропуст на раду, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

2. Накнада материјалне штете

Члан 89.

Радник одговара материјално за штету коју намјерно или из крајње непажње проузрокује на раду или у вези са радом Предузећу или трећем лицу коме је Предузеће намирило штету.

Члан 90.

(1) Сваки радник је обавезан да одмах по сазнању пријави проузроковану штету, усмено или писмено, непосредном руководиоцу.

(2) На основу поднијете пријаве или на основу сазнања о проузрокованој штети, Надзорни одбор, директор Јавног предузећа, односно директор организационог дијела, покреће поступак за утврђивање штете.

(3) Непредузимање радњи из става 2. овог члана сматра се повредом радне обавезе.

Члан 91.

(1) Постојање штете и висину исте утврђује стручно лице из Предузећа или комисија од три члана, коју именује директор Јавног предузећа, односно организационог дијела.

(2) Уколико је штета настала као посљедица повреде радне обавезе, о накнади штете може се одлучивати у поступку утврђивања одговорности.

Члан 92.

(1) Комисија утврђује постојање и висину штете за проузроковану штету саслушањем радника који је штету проузроковао, као и свједока, увиђајем и вјештачењем на лицу мјеста и извођењем других доказа потребних да се штета и одговорност за штету објективно утврде.

(2) Висина штете утврђује се према стварној штети и изгубљеној добити.

(3) Стварна штета се утврђује на основу процјене стручних лица (дипломирани инжењер шумарства запослен у Предузећу), инвентурног налаза (мањка), књиговодствене вриједности, тржишне цијене или вјештачења уз помоћ стручних лица, а изгубљена добит према процјени могућности увећања вриједности робе на тржишту у вријеме доношења одлуке.

(4) Обрачун штете причињене бесправном сјечом и осталим штетама у шумама у власништву Републике Српске укључује примјену Правилника о шумско-одштетном цјеновнику.

(5) Ако се штета не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмјерне трошкове, висина штете се утврђује у паушалном износу.

Члан 93.

(1) О свом раду комисија сачињава записник који треба да садржи податке о раднику, његовој одговорности за насталу штету, висину штете.

(2) Ако комисија утврди да је радник одговоран за насталу штету, предложиће надлежном органу да доноси рјешење о накнади штете.

(3) Против рјешења о накнади штете радник може поднијети захтјев за заштиту права надлежном органу у року од 15 дана од дана пријема рјешења.

(4) Уложени захтјев за заштиту права не одлаже извршење рјешења.

Члан 94.

(1) 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.

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

Члан 95.

(1) Ако је Предузеће накнадило штету коју је радник на радном мјесту или у вези са радом проузроковао трећем лицу, радник је дужан да износ исплаћене штете надокнади Предузећу, ако је штету проузроковао намјерно или из крајње непажње.

(2) Захтјев Предузећа за накнаду штете застаријева у року од шест мјесеци од дана исплаћене накнаде штете.

Члан 96.

(1) Радник се може обавезати да надокнади штету у мјесечним ратама у зависности од висине утврђене штете.

(2) Уколико би исплатом накнаде за штету причињену Предузећу била угрожена егзистенција радника и његове породице, радник се може дјелимично ослободити плаћања те накнаде.

(3) Одлуку о дјелимичном ослобађању радника од плаћања надокнаде штете у облику рјешења доноси послодавац.

(4) Ако радник давањем писмене изјаве одбије да Предузећу надокнади утврђену или трећем лицу исплаћену штету, Предузеће може покренути поступак за надокнаду штете пред надлежним судом.

(5) Пристанак радника да накнади штету даје се у облику писмене изјаве, о чему се закључује споразум о накнади штете који потписују радник и послодавац.

Члан 97.

Радник има право на накнаду штете од Предузећа коју претрпи на раду или у вези са радом, у складу са законом, осим ако је штета настала због његове кривице или непажње.

Члан 98.

Ако се између Предузећа и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

Члан 99.

На питања накнаде штете причињене на раду или у вези са радом која нису посебно уређена овим уговором примјењују се прописи о облигационим односима.

Члан 100.

Одговорност чланова Управе Предузећа за штету према Предузећу спроводи се на начин како је прописано Законом о јавним предузећима.

3. Удаљење са рада

Члан 101.

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

(2) Удаљење из става 1. овог члана може трајати најдуже до три (3) мјесеца, у којем року је послодавац дужан одлучити о одговорности радника или га ослободити од одговорности.

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

(4) Радник коме је одређен притвор обавезно се удаљава са рада од првог дана притвора.

(5) Удаљење из претходног става траје све док траје и мјера притвора.

Члан 102.

(1) За вријеме привременог удаљења са рада, у смислу претходног члана, радник има право на накнаду 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 101. ст. (3) и (4) исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

(3) Радник има право на разлику плате између износа накнаде плате из става 1. овог члана и пуног износа плате, и то:

1) ако му послодавац није отказао уговор о раду, на терет послодавца,

2) 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.

XI - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 103.

(1) Радни однос раднику престаје на начин и под условима прописаним законом.

(2) Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- 3) споразумом између радника и послодавца,
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца,
- 5) одлуком надлежног суда,
- 6) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,
- 7) смрћу радника,
- 8) даном достављања послодавцу формалног обавјештења о потпуном губитку радне способности радника,
- 9) даном почетка извршења казне, односно мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању дужем од шест мјесеци и
- 10) престанком рада послодавца.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 104.

(1) Радни однос може да престане на основу споразума радника и послодавца.

(2) Послодавац је дужан да радника упозна о посљедицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

(3) Споразумом се могу уговорити права и обавезе уговорних страна до дана и након престанка радног односа.

(4) Споразум из става 1. овог члана радник је дужан да одмах по потписивању овјери код надлежног органа локалне самоуправе.

(5) Споразум производи правна дејства од дана овјере потписа радника на споразуму.

(6) Након што надлежни орган локалне самоуправе овјери потпис радника на споразуму, радник је дужан да примјерак овјереног споразума достави послодавцу, с циљем одјаве радника са обавезних видова осигурања.

3. Отказ уговора од стране радника

Члан 105.

(1) Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога.

(2) Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.

(3) Изузетно од дужине отказног рока из става 2. овог члана, радник има право да послодавцу достави отказ уговора о раду најмање један дан прије, ако се ради о повредама обавеза из уговора о раду од стране послодавца.

(4) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа послодавцу.

4. Отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 106.

(1) Послодавац може раднику да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог, и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом,
- 3) ако усљед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао,
- 4) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 23. Колективног уговора,
- 5) ако се не врати на рад код послодавца у року од пет (5) дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

Члан 107.

Ако радник не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац му може отказати уговор о раду само ако му је претходно дао писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, а радник у остављеном року не побољша рад и послодавац не може да му обезбиједи други одговарајући посао.

Члан 108.

(1) Уколико код послодавца усљед технолошких, економских и организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац с обзиром на своје економско стање производне и друге радне капацитете и организацију рада не може раднику обезбиједити други одговарајући посао, може раднику отказати уговор о раду.

(2) Уколико послодавац може понудити одговарајући посао, истовремено ће раднику понудити закључивање анекса уговора о раду због распореда на друго радно мјесто у складу са чланом 23. Колективног уговора.

(3) Послодавац који откаже уговор о раду раднику у смислу става 1. овог члана не може на истим пословима у истом мјесту рада да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа.

(4) Ако прије истека рока из става 3. овог члана настане потреба за обављањем истих послова у истом мјесту, послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду понуди запослење раднику коме је престао радни однос.

Члан 109.

Одлуку о отказу уговора о раду због разлога из члана 106. став 1. т. 2, 4. и 5. Колективног уговора без спровођења поступка доноси директор Јавног предузећа, односно директор организационог дијела.

Члан 110.

(1) Тежом повредом радне обавезе сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима Предузећа, као и понашање радника из којег се основано може закључити да даљи рад радника у Предузећу не би био могућ.

(2) Предузеће може да откаже уговор о раду раднику који учини тежу повреду радне обавезе, и то:

1) одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду,

2) изврши крађу, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и доношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити,

3) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавца,

4) ода пословне или службене тајне,

5) намјерно онемогућава или омета друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца,

6) насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада,

7) неоправдано изостане са посла у трајању од три дана у календарској години,

8) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,

9) изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг,

10) поступање супротно одредбама Етичког кодекса Предузећа,

11) неуредно вођење и нетачно уношење података у прописане обрасце и свака злоупотреба шумских жигова,

12) неевидентирање пањева насталих бесправним сјечема у прописане обрасце, неподношење пријава против починилаца бесправних сјеча на прописаном обрасцу, неевидентирање шумских дрвних сортимената насталих бесправним сјечема,

13) невршење контроле и надзора радова на експлоатацији - искоришћавању ШДС-а од стране задужених лица по извођачком пројекту, као и примање посјечених сортимената, а да за то нису стечени услови (успостава шумског реда и примање сјече без жига дознаке),

14) неовлашћен приступ рачунарској опреми,

15) неодазивање у поступку пред судом или другим органима у оквиру послова радног мјеста, давање исказа супротно материјалним доказима или промјена истог пред судом или другим надлежним органима,

16) непридржавање и неспровођење прописаних и наложених мјера из области заштите на раду и заштите од пожара, као и општећавање и уништавање ознака из области заштите на раду и заштите од пожара,

17) немарно, несавјесно и неблаговремено извршавање радних обавеза,

18) свако друго понашање на раду које штети угледу и материјалним интересима послодавца или трећих лица из којег се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

(3) Свака повреда радне обавезе којом је угрожена имовина веће вриједности или гдје штета причињена Предузећу прелази износ од 3.000,00 КМ сматра се тежом повредом радне обавезе.

(4) Повреда радне дисциплине је такво понашање радника које није у складу или је у супротности са актима Предузећа, а не представља повреду радне обавезе и посљедица је недостатка дужне пажње радника, те може негативно утицати на редован процес рада или радну дисциплину.

(5) Предузеће може да откаже уговор о раду раднику ако радник не поштује радну дисциплину, и то:

1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,

2) не достави потврду о привременој спријечености за рад у складу са законом,

3) злоупотреби право на одсуство због привремене спријечености за рад,

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, која имају или могу да имају утицај на обављање посла (због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно уношења и употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, која имају или могу да имају утицај на обављање посла),

5) ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности и

6) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

(6) Послодавац ће упутити радника на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 5. т. 4. и 5. овог члана.

(7) Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 6. овог члана.

(8) Одговорност радника према послодавцу због повреда радних обавеза не искључује материјалну, кривичну или прекршајну одговорност радника због те повреде.

Члан 111.

(1) За теже повреде радних обавеза члановима Управе Јавног предузећа (одговорна лица) могу се изрећи слjedeћи мјере:

1) разрјешење са дужности и удаљење из Предузећа и забрана поновног запошљавања у Предузећу 10 година,

2) разрјешење са дужности и удаљење са посла који обавља.

(2) За тежу повреду радних обавеза и повреду радне дисциплине раднику се може изрећи мјера престанак радног односа (отказ уговора о раду).

(3) Комисија Јавног предузећа може предложити директору да раднику за тежу повреду радне обавезе или повреду радне дисциплине, у смислу става 1. овог члана, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да раднику треба да престане радни однос, умјесто отказа уговора о раду, изрекне једну од слjedeћих мјера:

1) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена у трајању до три (3) мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу рјешења послодавца 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 (6) мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

5. Поступак разрјешења чланова Управе по скраћеном поступку

Члан 112.

(1) У смислу чл. 12, 43. и 45. Закона о јавним предузећима, разлози за разрјешење члана Управе по скраћеном поступку су слjedeћи:

1) неиспуњење обавеза прописаних важећим законима.

2) додјеле уговора о нанавци супротно важећем закону који регулише ту област,

3) судјеловање у сукобу интереса,

4) учешће у активностима које су забрањене Законом о јавним предузећима,

5) неподношење захтјева за одговарајуће одобрење активности ограничених Законом о јавним предузећима,

6) свјесно или несвјесно давање овлашћења за обављање ограничене активности чија је посљедица материјална штета за предузећа,

7) извршење кривичног или другог противправног дјела, којим се узрокује материјална штета Предузећу.

Члан 113.

(1) У скраћеном поступку не обављају се процесне радње (увиђај, усмена расправа, саслушање свједока и сл.), већ се чињенице рјешавају непосредно.

(2) Надлежни орган по скраћеном поступку може одлучити о одговорности чланова Управе и изрећи једну од мјера из члана 111, непосредно на основу службених података којима располаже, односно прикупљених доказа и чињеница о одговорности, а који истовремено пружају основ за тврдњу да је учињена повреда радне обавезе.

(3) Ако нема услова за спровођење скраћеног поступка, утврђивање одговорности чланова Управе утврђује се на начин прописан одредбама члана 45. Закона о јавним предузећима.

Члан 114.

(1) Отказ уговора о раду из члана 106. став 1. тачка 1. и члана 110. ст. 2. и 5. овог колективног уговора послодавац може дати раднику у року од три мјесеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

(2) Отказ уговора о раду из члана 22. став 1. тачка 2. овог колективног уговора послодавац може дати раднику најкасније у року од 30 дана од дана достављања правоснажне одлуке суда.

Члан 115.

(1) Поступак за утврђивање повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине покренуће се ако постоје основи сумње да је радник учинио повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине.

(2) Пријаву повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине дужан је поднијети непосредни руководиоцац радника у организационом дијелу, као и сваки радник без обзира на врсту радног односа.

(3) Писмена пријава о повреди радне обавезе, односно непоштовању радне дисциплине садржи: име и презиме радника, назив радног мјеста на којем је радник запослен, вријеме чињења и опис повреде и евентуални материјални доказ о учињеној повреди или непоштовању радне дисциплине или навођење имена свједока који могу потврдити да је повреда радне обавезе или непоштовања радне дисциплине извршена.

(4) Пријава се подноси директору Јавног предузећа за раднике Дирекције Јавног предузећа и директоре организационих дијелова Јавног предузећа, односно директорима организационих дијелова Јавног предузећа за раднике организационих дијелова Јавног предузећа.

(5) Поступак за утврђивање радне обавезе или непоштовања радне дисциплине против чланова Управе Јавног предузећа покреће Надзорни одбор.

(6) Поступак се покреће обавјештењем најкасније у року од 15 дана од дана сазнања за повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине и учиниоца.

(7) Дан сазнања у смислу претходног става је дан када је лице овлашћено за покретање поступка за утврђивање одговорности сазнало за повреду и учиниоца на основу поднесене пријаве о повреди радне обавезе.

(8) Обавјештење обавезно садржи: име и презиме радника, назив радног мјеста на које је радник распоређен у вријеме чињења повреде, вријеме, мјесто и начин чињења односно нечињења, као и опис повреде. Такође, децидирано се наводе и материјални докази о учињеној повреди или имена свједока који могу потврдити наводе из обавјештења, уколико исти постоје. Поред правне квалификације, у обавјештењу је неопходно навести рок за давање одговора на обавјештење, уз упозорење радника о последицама неизјашњавања на достављено обавјештење.

(9) Након пријема пријаве са потребним доказима, послодавац покреће поступак те обавјештење о покретању поступка, заједно са комплетним предметом и свим прилозима, обавезно доставља раднику, којим га упознаје о постојању разлога за покретање, уз остављање рока раднику од најмање осам (8) дана за изјашњавање на наводе из обавјештења.

(10) Поступак утврђивања повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине за лакше повреде спроводи комисија организационог дијела, док поступак за теже повреде и непоштовање радне дисциплине спроводи комисија Јавног предузећа.

(11) Комисија Јавног предузећа спроводи поступак за лакше и за теже повреде радне обавезе, као и за непоштовање радне дисциплине, за раднике Дирекције Јавног предузећа.

(12) Мјере за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине након спроведеног поступка изричу:

1) члановима Управе Јавног предузећа - Надзорни одбор;

2) директорима организационих дијелова ЈП - директор ЈП;

3) радницима ЈП:

- за лакшу повреду радне обавезе мјеру за повреду радне обавезе изриче директор организационог дијела Јавног предузећа,

- за тежу повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине мјеру изриче директор Јавног предузећа,

- за лакше повреде, теже повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине за раднике Дирекције ЈП мјеру изриче директор Јавног предузећа.

(13) Одлука о утврђеној одговорности радника доноси се у облику рјешења, као и одлука којом се радник ослобађа од одговорности, а све остале одлуке доносе се у облику закључка. У другостепеном поступку по захтјеву за заштиту права одлучује се одлуком.

(14) Сви акти и поднесци у поступку достављају се лично раднику, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

(15) Ако послодавац раднику није могао да достави акте и поднеске у смислу претходног става, односно уколико радник одбије пријем, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку, те акт чија је достава покушана заједно са службеном забиљешком истакне на огласној табли организационог дијела гдје радник ради. По истеку осам (8) дана од дана истицања на огласној табли послодавца, сматра се да је достављање извршено.

(16) Против рјешења о изрицању мјере од стране Надзорног одбора може се поднијети захтјев за заштиту права Скупштини Јавног предузећа.

(17) Против рјешења о изрицању мјере од стране директора Јавног предузећа може се поднијети захтјев за заштиту права Управи Јавног предузећа.

(18) Против рјешења о изрицању мјере од стране директора организационог дијела може се поднијети захтјев за заштиту права директору Јавног предузећа.

Члан 116.

Поступак утврђивања одговорности, изрицање мјера за повреду радне обавезе и радне дисциплине, састав комисије, поступак отказа уговора о раду од стране послодавца, евиденције изречених мјера и друго биће регулисани посебним Правилником.

6. Отказни рок и отпремнина

Члан 117.

Код престанка радног односа радник има право на отказни рок, осим ако му престане радни однос у случајевима из члана 23. и члана 96. став 1. т. 2. и 5. и ст. 2. и 3. Колективног уговора.

Члан 118.

(1) Ако отказ уговора о раду даје радник, отказни рок траје 15 календарских дана.

(2) Ако отказ уговора о раду даје послодавац, отказни рок траје 30 календарских дана.

(3) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.

(4) Ако радник, на захтјев послодавца, престане да ради прије истека прописаног отказног рока, послодавац је дужан да му исплати накнаду плате и призна сва права по основу рада као да је радио до истека отказног рока.

(5) Послодавац је дужан да раднику омогући да за вријеме отказног рока користи један слободан дан у седмици ради тражења новог запослења.

Члан 119.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, послодавац је дужан да исплати отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора у случајевима из члана 96. став 1. т. 2. и 5. и ст. 2. и 3. Колективног уговора.

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

1) за рад од 2 до 10 година - 40% просјечне мјесечне нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у скла-

ду са Колективним уговором за сваку навршену годину рада,

2) за рад од 10 до 20 година - 50% нето плате из тачке 1) овог става,

3) за рад од 20 до 30 година - 60% нето плате из тачке 1) овог става,

4) за рад преко 30 година - 70% нето плате из тачке 1) овог става.

(3) Изузетно од претходног става овог члана, послодавац и радник се могу споразумјети да се раднику обезбиједи неки други вид накнаде умјесто отпремнине.

(4) О начину и роковима исплате отпремнине послодавац и радник могу закључити посебан споразум.

XII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 120.

(1) О правима и обавезама радника из радног односа, у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду, одлучује пословодни орган послодавца (директор) или друго лице одређено статутом или актом о оснивању.

(2) Овлашћено лице из става 1. овог члана може, путем писмене пуномоћи, овластити друго пословно способно лице из радног односа код послодавца да одлучује о свим или појединим правима и обавезама из радног односа.

Члан 121.

Раднику се у писаном облику доставља рјешење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном лијеку.

Члан 122.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа може поднијети писани захтјев Управи Јавног предузећа да му обезбиједи остваривање тог права.

(2) Захтјев из става 1. овог члана може се поднијети у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(3) Подношење захтјева за заштиту права у смислу става 1. овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

(4) Послодавац је дужан да одлучи о захтјеву радника у року од 30 дана од дана достављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

Члан 123.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа може да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

(2) Право на подношење приједлога и тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(3) Приједлог за мирно рјешавање радног спора радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од три (3) мјесеца од дана учињене повреде.

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

(5) Покретањем поступка из ст. 3. и 4. овог члана прекидају се рокови застаре.

Члан 124.

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код послодавца или других надлежних органа, радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у

року од мјесец дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

XIII - ПРОГРАМ ЗБРИЊАВАЊА ВИШКА РАДНИКА

Члан 125.

(1) Послодавац је дужан да донесе програм збрињавања вишка радника (у даљем тексту: програм) ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих разлога у оквиру периода од 90 дана доћи до престанка потребе за радом радника који су у радном односу на неодређено вријеме, и то за најмање:

1) 10 радника код послодавца који има у радном односу више од 30, а мање од 100 запослених на неодређено вријеме,

2) 10% радника код послодавца који има у радном односу више од 100 запослених на неодређено вријеме,

3) 30 радника код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено вријеме.

(2) Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 30 радника у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

(3) На питања начина и поступка доношења програма, његовог садржаја и друга питања непосредно се примјењују одредбе закона.

XIV - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 126.

(1) Послодавац је дужан да синдикату омогући формирање и 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 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 опередијели.

Члан 127.

(1) Послодавац је дужан да синдикату обезбиједи техничко-просторне услове за његово дјеловање, у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му се омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

(2) За обављање синдикалних послова предсједницима већинских репрезентативних синдиката у организационим дијеловима и управама припада накнада у износу од 15% на основну плату на мјесечном нивоу.

Члан 128.

Предсједник и повјереник синдиката због његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са важећим законима, колективним уговорима и општим актима, не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада и остваривања права по основу рада.

Члан 129.

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

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

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

(4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења синдиката на огласној табли послодавца.

(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, по истеку радног времена.

(6) Послодавац или предсједник органа управљања обавезни су позвати предсједнике репрезентативних синдикалних организација на сједницу органа управљања са утврђеним дневним редом када се на сједници расправља о економско-социјалном положају радника.

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

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

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

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

(11) Послодавац је обавезан у писменој форми одговорити на сваки допис предсједника синдиката, односно синдикалног представника.

Члан 130.

Послодавац је на писани захтјев синдиката дужан обезбиједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника, чланова синдиката, приликом сваке исплате плате по основу писане изјаве, односно достављене потписане синдикалне приступнице радника.

XV - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 131.

Радник право на штрајк остварује у складу са одредбама Закона о штрајку.

Члан 132.

(1) Радник мора посједовати радну књижицу коју предаје послодавцу приликом ступања на рад, а којом се доказује вријеме проведено на раду код послодавца.

(2) За вријеме радног односа радника радна, књижица се налази на чувању код послодавца, о чему послодавац раднику издаје потврду.

(3) На захтјев радника, послодавац ће раднику уз потврду врати радну књижицу.

Члан 133.

(1) Приликом престанка радног односа радника послодавац је дужан да у радну књижицу упише вријеме које је радник провео у радном односу и да то овјери својим потписом и печатом и да му преда радну књижицу, уз потврду.

(2) Послодавац не може задржати радну књижицу радника ни у случају ако према раднику има било какво потраживање нити може у радну књижицу уписивати било какве друге податке осим времена које је радник провео у радном односу код њега.

XVI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 134.

На права, обавезе и одговорности из радног односа који нису регулисани Колективним уговором и уговором о раду непосредно се примјењују одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Члан 135.

(1) За тумачење и праћење примјене Колективног уговора, рјешавање спорних питања која настану у спро-

вођењу Колективног уговора потписници образују заједничку комисију, од којих сваки од учесника именује по два представника.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

1. Контрола и надзор

Члан 136.

(1) Контролу и надзор над примјеном Колективног уговора врши орган надлежан за инспекцијске послове путем Републичке управе за инспекцијске послове.

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

Члан 137.

(1) Колективни уговор се закључује на период од три (3) године.

(2) По истеку рока из става 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи ако се послодавац и репрезентативни синдикати другачије не договоре најкасније 60 дана прије истека важења Колективног уговора.

(3) Учесници у закључивању Колективног уговора могу споразумно да мијењају одредбе овог уговора.

(4) Поступак за измјену и допуну Колективног уговора може покренути свака од страна потписница.

(5) Измјене и допуне Колективног уговора врше се на начин и по поступку по којем је и закључен.

(6) Сваки од учесника Колективног уговора може откарати Колективни уговор или његове поједине одредбе.

(7) Отказни рок траје 60 дана од дана обавјештавања осталих учесника о отказу. Отказ се саопштава писмено и објављује у "Службеном гласнику Републике Српске".

(8) Након истека отказног рока, учесници су дужни покренути поступак за закључивање новог колективног уговора или његове измјене и допуне у року од 15 дана.

(9) У случају отказа, Колективни уговор се примјењује најдуже 60 дана од дана подношења отказа.

Члан 138.

(1) Уговорне стране су сагласне да се до ступања на снагу овог колективног уговора продужи важност Колективног уговора за запослене у ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац, закљученог 25.11.2021. године.

(2) До доношења Упутства из члана 74. став 7. Колективног уговора обрачун теренског додатка вршиће се по одредбама претходног Колективног уговора, број: 04/0201-5120/21, од 25.11.2021. године.

(3) Ступањем на снагу овог колективног уговора престају да важе одредбе Колективног уговора за запослене у ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац, број: 04/0201-5120/21, закљученог 25.11.2021. године.

Члан 139.

(1) Колективни уговор региструје се код Министарства рада и борачко-инвалидске заштите, након чега се објављује у "Службеном гласнику Републике Српске".

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

Број: 102/25

Предсједник Јединствене удружене синдикалне организације у ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац,
Бранка Зековић, с.р.

Број: 02/25

Предсједник Синдиката запослених у ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац,
Блажо Продановић, с.р.

Број: 03/0201-31/25

3. јануара 2025. године
Соколац

В.д. директора
ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац,
Блашко Каурин, с.р.

ТАБЕЛАРНИ ПРЕГЛЕД
кофицијената за обрачун плата радника ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац

I - ГРУПА НСС-ССС

Редни бр.	Назив радног мјеста	Коефицијент сложености послова	Коефицијент за обрачун бруто плате
1.	Одржавање хигијене у службеним просторијама, чистачица-куварица у Шумској управи и Радној јединици	2,60	4,04
2.	Спремачица у Шумарској кући	2,80	4,38
3.	Курирски послови	2,80	4,38
4.	Расадничар - помоћни радник	2,80	4,38
5.	Помоћни радник за ОШП и остале дјелатности, помоћни радник у магацину	2,80	4,38
6.	Помоћни плантажер - радник на плантажи	3,10	4,87
7.	Путар	2,80	4,38
8.	Помоћни радник у шумарству	3,10	4,87
9.	Расадничар у ЦЗСРП и ЦЗГК	3,20	5,04
10.	Плантажер	3,20	5,04
11.	Берачи, сакупљачи шумских плодова и сјемена	3,20	5,04
12.	Послови на обезбјеђењу и одржавању објеката (портири, чувари, ложачи, домари)	3,60	5,70
13.	Послужитељ у кафе-ресторану, кафе-куварица, помоћни кувар, конобари и кувари у ловачким и шумарским објектима (ловачке куће)	3,60	5,70
14.	Тримериста	3,70	5,86
15.	Расадничар машиниста	3,70	5,86
16.	Послови одржавања возила, радних машина, трактора, моторних пила и других средстава рада (ауто-механичар, ауто-електричар, механичар моторних пила, бравар-варилац)	3,80	6,03
17.	Шанкер, конобар, кувар у Шумарској кући	3,80	6,03
18.	Руководилац пољопривредном механизацијом	4,20	6,69
19.	Магационер	4,20	6,69
20.	Ловочувар	4,20	6,69
21.	Технички секретар руководиоца шумске управе	4,20	6,69
22.	Помоћни радник трактористе, помоћник руковоаца грађевинским машинама	4,20	6,69
23.	Тракториста	4,20	6,69
24.	Тракториста-малчериста	4,20	6,69
25.	Сјекач	4,20	6,69
26.	Референти у организационим дијеловима и Дирекцији Јавног предузећа	4,30	6,86
27.	Технички секретар директора организационог дијела	4,30	6,86
28.	Економски аналитичар	4,30	6,86
29.	Технички цртач	4,30	6,86
30.	Возачи путничких и теренских возила	4,30	6,86
31.	Технички секретар извршних директора, канцеларијско пословање и архива	4,30	6,86
32.	Руководилац грађевинским машинама	4,40	7,02
33.	Отпремач	4,40	7,02
34.	Магационер централног магацина	4,40	7,02
35.	Референт за геодетске послове	4,50	7,19
36.	Возачи теретних возила, комби-буса и аутобуса	4,50	7,19
37.	Чувар шума	4,50	7,19
38.	Послови пословође	4,50	7,19
39.	Примач-размјерач	4,70	7,52
40.	Возачи у Дирекцији Јавног предузећа	4,80	7,68
41.	Пословођа расадничке производње	4,90	7,92
42.	Пословођа за искоришћавање шума	5,10	8,25
43.	Пословођа за узгој и заштиту шума	5,10	8,25
44.	Пословођа за остале шумске производе и остале дјелатности	5,10	8,25
45.	Шеф ресторана	5,10	8,25
46.	Шеф кухиње	5,10	8,25
47.	Возач директора Јавног предузећа	5,10	8,25

II - ГРУПА ВШС

Редни бр.	Назив радног мјеста	Коефицијент сложености послова	Коефицијент за обрачун бруто плате
1.	Технички секретар директора Јавног предузећа	5,80	9,41
2.	Сарадник за имовинскоправне послове	6,20	10,07

3.	Сарадник за геодетске послове	6,20	10,07
4.	Сарадник за правне послове и радне односе	6,20	10,07

III - ГРУПА ВСС

Редни бр.	Назив радног мјеста	Коефицијент сложености послова	Коефицијент за обрачун бруто плате
1.	Послови сарадника у организационом дијелу са 180 ECTS бодова	6,60	10,73
2.	Рецепционер у Шумарској кући	6,60	10,73
3.	Послови сарадника у Дирекцији Јавног предузећа са 180 ECTS бодова	6,70	10,90
4.	Помоћни пројектант ИРПЦ	6,80	11,06
5.	Послови стручног сарадника у организационом дијелу са 240 ECTS бодова	6,90	11,23
6.	Стручни сарадник за правне послове са положеним правосудним испитом у организационом дијелу	7,00	11,39
7.	Планер и аналитичар	7,00	11,39
8.	Технолог у организационом дијелу	7,00	11,39
9.	Главни програмер	7,00	11,39
10.	Главни књиговођа	7,00	11,39
11.	Интерни контролор у организационом дијелу	7,00	11,39
12.	Пројектанти	7,00	11,39
13.	Руководилац одјељења у организационом дијелу	7,10	11,56
14.	Самостални пројектант ЦСРП и ИРПЦ	7,20	11,72
15.	Руководиоци управа, радних јединица и служби у организационим дијеловима	7,20	11,72
16.	Стручни сарадник у Дирекцији Јавног предузећа		11,72
17.	Администратор	7,20	11,72
18.	Интерни ревизор	7,20	11,72
19.	Портпарол у Јавном предузећу	7,20	11,72
20.	Самостални истраживачи	7,20	11,72
21.	Координатор за управљање заштићеним природним добрима	7,20	11,72
22.	Технички директор центара	7,40	12,05
23.	Одговорни пројектант	7,40	12,05
24.	Виши стручни сарадник за заступање	7,50	12,22
25.	Замјеник руководиоца Службе унутрашње контроле	7,50	12,22
26.	Технички директори у шумским газдинствима - велико, средње, мало	7,50, 7,40, 7,30	12,22, 12,05, 11,89
27.	Главни интерни ревизор	7,90	12,88
28.	Директор Одјељења Дирекције Јавног предузећа у Бањој Луци	7,90	12,88
29.	Руководилац службе и одјељења у Дирекцији Јавног предузећа	7,90	12,88
30.	Директори организационих дијелова	Уговорена плата	Уговорена плата
31.	Помоћник директора Јавног предузећа	Уговорена плата	Уговорена плата
32.	Замјеник директора Јавног предузећа	Уговорена плата	Уговорена плата
33.	Извршни директор у Јавном предузећу	Уговорена плата	Уговорена плата
34.	Директор Јавног предузећа	Уговорена плата	Уговорена плата

Број: 02/25

Предсједник Јединствене
удружене синдикалне
организације у ЈПШ “Шуме
Републике Српске”
а.д. Соколац,
Бранка Зековић, с.р.

Број: 02/25
Предсједник Синдиката
запослених у ЈПШ “Шуме
Републике Српске”
а.д. Соколац,
Блажо Продановић, с.р.

Број: 03/0201-31/25

3. јануара 2025. године
Соколац

В.д. директора
ЈПШ “Шуме Републике
Српске” а.д. Соколац,
Блашко Каурин, с.р.

САДРЖАЈ

ВЛАДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

208	Одлука о давању сагласности на План утрошка средстава за капитална улагања, број: 04/1-012-2-334/25.....	1	210	Одлука о давању сагласности на План утрошка средстава, број: 04/1-012-2-301/25	1
209	Одлука о давању сагласности на План утрошка средстава, број: 04/1-012-2-302/25	1	211	Одлука о давању сагласности на План утрошка средстава, број: 04/1-012-2-300/25	2
			212	Одлука о давању сагласности на План утрошка средстава, број: 04/1-012-2-298/25	2