

1. 70% на рачун Синдикалне организације Синдиката управе Републике Српске и

2. 30% на жиро рачун Синдиката управе Републике Српске, НЛБ Банка а.д. Бања Лука, број рачуна: 562-099-00004380-61, ЛИБ 4401679780009.

### III

На основу члана 216. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/16, 66/18, 91/21 - Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/24) и у складу са посебним колективним уговорима, чији је потписник Синдикат управе Републике Српске, послодавац је дужан да обезбиједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обустанов износа чланарине из плата радника - чланова Синдиката приликом сваке исплате плате, а према одлуци надлежног органа Синдиката управе Републике Српске, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу запосленог.

### IV

Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о прикупљању и расподјели чланарине, број: 018-1-111-2/18, од 14.11.2018. године ("Службени гласник Републике Српске", број 105/18).

### V

Ова одлука ступа на снагу 1. јула 2025. године.

Број: 025-03-50/25  
16. маја 2025. године  
Бања Лука

Предсједник,  
**Божо Марић**, с.р.

## Синдикат здравства и социјалне заштите Републике Српске

На основу члана 240. став 3. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/16, 66/18, 91/21 - Одлука УС, 119/21, 112/23 и 39/24), Синдикат здравства и социјалне заштите Републике Српске, с једне стране, и Министарство здравља и социјалне заштите Републике Српске, с друге стране, за кључују

## ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОБЛАСТИ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

### I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

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

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

#### Члан 2.

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

#### Члан 3.

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

Законом о раду, Општим колективним уговором и овим колективним уговором.

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

## II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

### 1. Услови за закључивање уговора о раду

#### Члан 4.

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

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

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

### 2. Пробни рад

#### Члан 5.

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

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

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

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

(5) Непосредни руководиоца својим потписом у дневник рада радника потврђује да је радник обавио послове и задатке, те уноси своја запажања и примједбе, ако их има.

(6) Лице које врши надзор и оцјењивање мора имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзире, као и радно искуство на тим пословима и код тог послодавца.

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

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

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

### 3. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

#### Члан 6.

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

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

(3) За вријеме стручног усавршавања и оспособљавања радник има право на пуну плату радног мјеста на које је распоређен.

(4) Послодавац који није раднику обезбиједио допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање у складу са захтјевима процеса рада на радном мјесту нема право на обештећење у случају материјалне штете која настане као посљедица нестручног рада нити радник може по том основу трпјети друге штетне посљедице.

#### 4. Распоређивање радника

##### Члан 7.

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

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

(3) Радник је дужан привремено обављати послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства у случају више силе (природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовина), спасавања људских живота и здравља код послодавца ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати док те околности трају.

##### Члан 8.

(1) Послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла.

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

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

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

#### 5. Приправност

##### Члан 9.

(1) Приправност је посебан облик рада ван радног времена код којег запослени не мора бити присутан у установи, али мора бити доступан ради извршења неодољне интервенције.

(2) Приправност радним даном траје 16 часова, а суботом, недјељом и празником 24 часа.

(3) План приправности и одлуку о увођењу приправности доноси директор установе.

(4) Запослени који је у приправности мора се јавити одмах на посао ради обављања неодољне интервенције.

(5) За вријеме проведено у приправности запослени остварује право на додаток на плату за приправност.

(6) Право на додаток на плату за приправност утврђује се рјешењем које доноси послодавац за сваки дан који је запослени провео у приправности, у складу са колективним уговором закљученим код послодавца или општим актом послодавца.

(7) Додатак на плату за приправност не може бити мањи од 1% од основне плате за дане у којима је запослени био у приправности.

(8) На приправност и рад по позиву примјењују се одредбе закона којим се уређује социјална заштита и одредбе овог колективног уговора.

(9) Раднику пет година пред стицање услова за пензију не може се одредити да ради прековремено нити може бити ангажован да обавља послове за вријеме приправности, осим на сопствени захтјев, односно уз свој пристанак или због разлога наведених у члану 7. став 3. овог колективног уговора.

#### 6. Рад приправника

##### Члан 10.

(1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме ако је то као услов за рад на одређеним пословима.

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

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

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

(5) Након положеног стручног испита, приправнику се издаје увјерење.

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

### III - ОДМОР И ОДСУСТВА

#### 1. Годишњи одмор

##### Члан 11.

(1) Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором.

(2) Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1) радног искуства:

1. за сваке три године рада у радном односу - један радни дан,

2. запосленом са преко 30 година проведених у радном односу или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година проведених у радном односу или са преко 50 година живота - за пет радних дана;

2) услова рада - за рад на радним мјестима на којима је Актом о процјени ризика утврђено штетно дејство услова рада на здравље и радну способност запосленог - до шест радних дана у складу са тим Актом о процјени ризика и општим актом послодавца;

3) доприноса на раду, на приједлог непосредног руководиоца, за изузетне резултате рада - до пет радних дана;

4) социјалног и здравственог статуса запосленог:

1. особи са инвалидитетом - за пет радних дана,

2. родитељу, усвојитељу или хранитељу са дјететом до 14 година живота - за два радна дана по дјетету, а за свако малолетно дијете старије од 14 година по један радни дан,

3. самохраном родитељу са дјететом до 14 година живота - за три радна дана и још по два дана за свако наредно дијете млађе од 18 година,

4. запосленом који болује од професионалне болести - за пет радних дана,

5. запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко тјелесно оштећење или болест усљед које је непокретно или врло слабо покретно - за пет радних дана.

(4) Колективним уговором код послодавца и општим актом прецизира се дужина увећања годишњег одмора из става 2. тачка 2) овог члана за свако радно мјесто за које

је према прописима који регулишу област заштите на раду утврђено као радно мјесто са посебним ризицима.

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

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

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

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

(9) Изузетно од става 8. овог члана, запослени из става 2. тачка 1) алинеја 2. и тачка 2) имају право на коришћење годишњег одмора у трајању до 40 радних дана.

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

#### Члан 12.

(1) Послодавац је дужан да на почетку године, а најкасније до 31. марта, сачини план коришћења годишњих одмора запослених, на основу захтјева који су запослени дужни доставити најкасније до 15. марта текуће године.

(2) Општим актом послодавца утврђују се критеријуми на основу којих се утврђује право првенственог коришћења годишњег одмора.

### 2. Плаћено одсуство

#### Члан 13.

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

- 1) приликом склапања брака - пет радних дана,
  - 2) приликом склапања брака дјетета - два радна дана по дјетету,
  - 3) приликом рођења дјетета - пет радних дана,
  - 4) приликом усвајања дјетета - пет радних дана,
  - 5) приликом смрти члана шире породице - три радна дана,
  - 6) у случају теже болести члана уже породице - пет радних дана,
  - 7) у случају њега болесног дјетета до седам година старости - пет радних дана,
  - 8) у случају теже болести члана шире породице - два радна дана,
  - 9) приликом поласка дјетета запосленог у први разред основне школе - два радна дана,
  - 10) задовољавања вјерских потреба - два радна дана,
  - 11) пресељења у други стан - два радна дана,
  - 12) елементарне несреће којом је прузрокована штета у домаћинству и угрожена егзистенција радника и његове породице - три радна дана,
  - 13) учествовањима на такмичењима и сусретима које организује синдикат - пет радних дана,
  - 14) полагања стручног испита - један радни дан.
- (2) Поред одсуства из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још и:
- 1) у сваком случају смрти члана уже породице - пет радних дана,
  - 2) приликом сваког добровољног давања крви - два радна дана.

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

(4) Чланом уже породице, у смислу овог члана колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници,

њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца стављена под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

### 3. Неплаћено одсуство

#### Члан 14.

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

- 1) стручно усавршавање,
- 2) њега тешко обољелог члана породице и
- 3) у другим оправданим случајевима.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. тачка 1) овог члана може трајати до 12 мјесеци, а у осталим случајевима до три мјесеца у току једне календарске године.

### IV - ЗАШТИТА РАДНИКА

#### 1. Заштита на раду

#### Члан 15.

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

(2) Послодавац је обавезан да на свој терет осигура запослене код надлежног осигуравајућег друштва, за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

(3) Свака установа социјалне заштите ће процијенити да ли је потребно да ангажује особу са проширеним овлашћењима задужену за сигурност запослених и корисника.

(4) Приликом обављања теренског рада, на посебно осјетљивим пословима, послодавац је дужан да обавијести надлежну полицијску управу Министарства унутрашњих послова Републике Српске.

(5) Послодавац је обавезан да свим запосленим, једном годишње, обезбиједи редован систематски преглед код надлежне здравствене установе.

(6) Трошкове мјера заштите на раду запослених сноси послодавац.

#### 2. Посебна заштита жена и материнства

#### Члан 16.

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

(2) Трудницама и мајкама дјетета до три године живота послодавац не може наложити да раде дуже од пуног радног времена.

(3) Трудница и мајка дјетета до три године живота може бити ангажована за рад у приправности само уз свој пристанак.

(4) Послодавац не може жени отказати уговор о раду због трудноће или коришћења породилског одсуства.

(5) Послодавац је дужан, с циљем потпуније и квалитетније здравствене заштите запослених жена, периодично у оквиру систематског љекарског прегледа обезбиједити прегледе потребне ради превенције и благовременог откривања обољења специфичних за жене.

#### 3. Посебна заштита болесних лица и лица са инвалидитетом

#### Члан 17.

(1) Раднику који је повријеђен на послу или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за

рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.

(2) Послодавац је дужан распоредити радника - лице са инвалидитетом, односно радника са преосталом радном способношћу на радно мјесто које одговара његовим стручним и радним способностима у року од тридесет дана од дана правоснажности одлуке (рјешења) којом је утврђена инвалидност, односно преостала радна способност.

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

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

#### 4. Посебна заштита других категорија радника

##### Члан 18.

Раднику пет година пред стицање услова за пензију не може се одредити да ради прековремено нити може бити ангажован да обавља послове за вријеме приправности, осим на сопствени захтјев, односно уз свој пристанак или због разлога наведених у члану 7. ставу 3. овог колективног уговора.

### V - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

#### 1. Плата за обављени рад

##### Члан 19.

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

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

##### Члан 20.

(1) Запослени има право на мјесечну бруто плату.

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

##### Члан 21.

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

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

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

(4) Основна плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се на начин утврђен прописима који уређују област рада.

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

(6) Учесници у закључивању Колективног уговора код послодавца могу да утврде већу цијену рада од цијене рада која се утврђује у складу са ставом 5. овог члана, с тим да висина цијене рада не може бити мања од 130,00 КМ, а у јединицама локалне самоуправе које по одлуци Владе Републике Српске спадају у развијене градове и општине цијена рада не може бити мања од 140,00 КМ.

##### Члан 22.

(1) Коефицијент за обрачун плата запослених утврђује се у распонима и разврстава се у платне групе у зависности

од потребног стручног знања, сложености посла, самосталности у раду и степена одговорности.

(2) Послови се разврставају у платне групе са сљедећим коефицијентима за обрачун плате, који не могу бити мањи од:

- 1) прва платна група - послови на којима се захтијева стручност неквалификованог радника..... 11,21;
- 2) друга платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године..... 12,30;
- 3) трећа платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године..... 13,50;
- 4) четврта платна група:
  1. прва подгрупа - послови радника који не спадају у стручне раднике, а на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова или еквивалент ..... 16,85,
  2. друга подгрупа - послови стручних радника на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ECTS бодова или еквивалент ..... 17,50;
  - 5) пета платна група:
    1. прва подгрупа - послови радника који не спадају у стручне раднике, а на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент ..... 18,70,
    2. друга подгрупа - послови стручних радника на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент..... 21,00;
    - 6) шеста платна група - послови на руководећим радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ECTS бодова или еквивалент ..... 22,75;
    - 7) седма платна група – директори..... 29,00.

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

##### Члан 23.

Плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате друге, треће, четврте и пете платне групе из члана 22. став 2. Колективног уговора.

##### Члан 24.

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

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

#### 2. Увећање основне плате

##### Члан 25.

(1) Основна плата запослених увећава се:

- 1) по основу рада ноћу.....35%,
- 2) за рад на дане државног празника и друге дане који се по закону не раде.....50%,

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

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

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

### 3. Накнада плате

#### Члан 26.

(1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду плате у висини од 100% за вријеме коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, републичких празника и других дана када се по закону не ради, те у случајевима привремене спријечености за рад предвиђеним прописима о здравственом осигурању (повреда на раду и професионална болест, болести или компликације у вези са одржавањем трудноће, за малигну болест и његу дјетета оболелог од малигних болести, добровољно давање ткива, органа или ћелија).

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

### 4. Друга примања по основу рада

#### Члан 27.

Послодавац запосленима исплаћује:

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

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

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

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

5) јубиларну награду за:

- 10 година радног стажа код послодавца у висини једне половине просјечне бруто плате у Републици Српској остварене у претходној години,

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

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

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

7) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно - у висини од 0,85% од просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан;

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

9) послодавац раднику може платити трошкове полагања стручног испита.

#### Члан 28.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 27. став 1. тачка 2) Колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од радног мјеста највише 50 километара.

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

#### Члан 29.

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

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

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

3) тешке инвалидности, дуготрајне болести радника (одређене од стране љекарске комисије) у висини једне просјечне нето плате запослених у установи социјалне заштите остварене у претходној години,

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

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

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

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

## VI - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

#### Члан 30.

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

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

#### Члан 31.

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

(2) О колективним захтјевима одлучује управни одбор установе.

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

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

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

### 1. Дисциплински поступак

#### Члан 32.

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

**2. Иницијатива за покретање дисциплинског поступка****Члан 33.**

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

(2) Иницијатива за покретање дисциплинског поступка подноси се директору установе у писаној форми и иста мора бити образложена и поткријељена доказима.

(3) Одлучујући по иницијативи, директор установе може покренути дисциплински поступак или исту одбацити:

- 1) ако је наступила застарјелост,
- 2) ако радња описана у иницијативи не представља повреду радне дужности и
- 3) ако је раднику престао радни однос.

(4) О иницијативи за покретање дисциплинског поступка мора се одлучити у року од 15 дана.

**3. Покретање и вођење поступка****Члан 34.**

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

**Члан 35.**

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

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

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

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

**Члан 36.**

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

(2) Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

(3) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак директор и орган управљања обавезни су омогућити приступ свој потребној документацији, као и присуство сједницама на којима се расправља о дисциплинској одговорности.

**Члан 37.**

(1) По пријему захтјева, предсједник комисије позива подносиоца захтјева, радника против којег се води дисциплински поступак, представнике синдиката, свједоке и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.

(2) Позив мора бити уручен најкасније осам дана прије одржавања расправе.

(3) Расправом руководи предсједник комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога даје ријеч члановима комисије.

(4) Расправа ће се одложити ако не постоји доказ да је позив уручен, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу, а тада се одређује нови термин одржавања расправе.

(5) У току расправе води се записник.

**Члан 38.**

(1) Дисциплинска комисија по спроведеном поступку и утврђеном чињеничном стању обуставља поступак ако је наступила застара за покретање и вођење поступка, ослобађа радника одговорности или изриче мјеру престанка радног односа ако је радник учинио тежу повреду радне обавезе или новчане казне у висини до 20% од нето плате радника у трајању до три мјесеца.

(2) Послодавац може мјеру престанка радног односа због теже повреде радне обавезе замијенити новчаном казном у висини до 20% од плате радника у трајању до три мјесеца, под условом да нису наступиле знатно теже посљедице за послодавца, да је степен одговорности радника несавјесни нехат и ако су утврђене олакшавајуће околности за радника, о чему доноси посебну одлуку на захтјев радника и дисциплинске комисије.

**Члан 39.**

(1) На првостепену одлуку радник против којег се води дисциплински поступак и подносилац захтјева могу поднијети приговор другостепену органу (управном одбору или другом надлежном органу) у року од 15 дана од пријема одлуке.

(2) Приговор одлаже извршење одлуке, а одлука другостепеног органа из става 1. овог члана је коначна.

**Члан 40.**

(1) Подношење иницијативе и захтјева за покретање дисциплинског поступка застарјева у року од три мјесеца од дана сазнања за повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана када је повреда учињена.

(2) Вођење поступка застарјева након шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.

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

**VIII - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА****Члан 41.**

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

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

**IX - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА****Члан 42.**

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

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

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

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

3) омогући представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање сједницама управног одбора и састанцима на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених.

**Члан 43.**

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

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

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

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

#### Члан 44.

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

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

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

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

#### Члан 45.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Члан 46.

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

#### Члан 47.

(1) Запослени у овој дјелатности имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и другим прописима који регулишу ову област.

(2) Синдикат у штрајку поступа у складу са правилима синдиката у штрајку, која је донио надлежни орган Савеза синдиката Републике Српске.

## X - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА И НАДЗОР

### Члан 48.

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

(2) Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавања његовог радно-правног статуса.

(3) Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај радника (статут установе, правилник о организацији и систематизацији радних мјеста, правилник о раду, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о процјени ризика за сва радна мјеста у радној средини и др.).

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

### Члан 49.

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

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

## XI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 50.

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

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране.

### Члан 51.

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

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

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

### Члан 52.

Колективни уговор се региструје код министарства надлежног за послове рада.

### Члан 53.

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

(2) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за запослене у области социјалне заштите Републике Српске, објављен у "Службеном гласнику Републике Српске", бр. 69/21 и 33/22.

### Члан 54.

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

Број: 73-1/25  
23. маја 2025. године  
Бањалука  
Синдикат здравства и социјалне заштите РС,  
предсједник,  
**Никола Црнчевић, с.р.**

Број: 11/05-122-38/25  
23. маја 2025. године  
Бањалука  
Министарство здравља и социјалне заштите РС,  
министар,  
**Ален Шеранић, др мед., с.р.**