

Синдикат управе Републике Српске и Синдикат локалне самоуправе, управе и јавних служби Републике Српске

На основу члана 240. став 3. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/16, 66/18, 91/21 - Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23, 39/24, 28/26 - Одлука Уставног суда Републике Српске и 59/26) и члана 19. став 2. Закона о платама запослених у органима управе Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 66/18, 105/19, 119/21, 68/22, 132/22, 28/25, 27/26 и 67/26), министар управе и локалне самоуправе, по овлашћењу Владе Републике Српске, с једне стране, и Одбор за преговоре Синдиката управе Републике Српске и Синдиката локалне самоуправе, управе и јавних служби Републике Српске, с друге стране, закључили су

ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА УПРАВЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Члан 1.

(1) Овим колективним уговором детаљније се уређују права, обавезе и одговорности запослених у републичким органима управе, која проистичу из рада и по основу рада, као и друга питања која нису на потпун и цијеловит начин уређена Законом о државним службеницима, Законом о раду, Законом о платама запослених у органима управе Републике Српске и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

(2) Одредбама овог колективног уговора утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, као и права која нису утврђена законом, осим ако то законом није изричито забрањено.

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

Члан 2.

(1) Основна плата запослених увећава се:

1) по основу рада ноћу за 35%,

2) за рад на дане републичких празника и друге дане за које је законом, односно актом Владе Републике Српске одређено да се не ради за 50% и

3) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком утврђеним актом о процјени ризика за 15%.

(2) Основи увећања плате из става 1. овог члана међусобно се не искључују.

Члан 3.

(1) Основна плата запослених из члана 12. став 1. тачка 2) подтачка 4) Закона о платама запослених у органима управе Републике Српске увећава се по основу:

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

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

2. вођа деминерског тима;

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

1. оператер за уклањање и уништавање неексплодираних убојитих средстава (НУС),

2. замјеник вође деминерског тима,

3. вођа машинског тима,

4. тренер - водич паса;

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

1. возач - радио-оператер (у ЕОД тиму),

2. деминер,

3. медицинар (у ЕОД и деминерском тиму),

4. руковацац машине за деминирање,

5. водич паса,

6. возач блиндираног камиона,

7. возач блиндираног утоваривача,

8. ауто-механичар у Сектору за деминирање и

9. ауто-електричар у Сектору за деминирање.

Члан 4.

Деминерима запосленим у Републичкој управи цивилне заштите послодавац исплаћује накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену у висини од 30% од најниже цијене рада за запослене у области државне управе, коју утврђује Влада Републике Српске, за сваки дан рада на терену.

Члан 5.

Директор Републичке управе цивилне заштите правилником прописује начин обрачуна накнада за запослене у Републичкој управи цивилне заштите, у складу са законом и овим колективним уговором.

Члан 6.

Послодавац запосленима исплаћује:

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

2) накнаду за повећане трошкове боравка за сваки дан рада на терену - 10% од утврђене цијене рада,

3) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа или у висини три просјечне нето плате исплаћене код послодавца уколико је то за запосленог повољније и

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

Члан 7.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла уколико је мјесто становања запосленог удаљено више од три километра од мјеста рада, а највише до 60 километара.

(2) Запослени чије је мјесто становања удаљено више од 60 километара од мјеста рада остварује право на накнаду трошкова превоза највише до износа који припада запосленом чије је мјесто становања удаљено до 60 километара.

(3) Изузетно од става 1. овог члана, без обзира на удаљеност, право на накнаду трошкова превоза има запослени са инвалидитетом са најмање 40% инвалидности, лице са најмање 70% тјелесног оштећења и запослени корисник права на рад са половином пуног радног времена.

Члан 8.

(1) Накнада трошкова превоза се утврђује у висини цијене најниже мјесечне превозне карте у градском, приградском или међуградском превозу.

(2) Запосленом чија је адреса становања на територији која нема установљен систем мјесечних карата за јавни превоз, већ се превоз остварује куповином појединачних превозних карата, послодавац исплаћује новчани износ збира цијена појединачних превозних карата, само за дане које је радник провео на раду.

(3) Ако запослени путује сопственим аутомобилом, на основу потписане и овјерене изјаве признају му се трошкови превоза у висини цијене најниже мјесечне превозне карте на тој релацији.

(4) Ако на одређеном подручју, односно удаљености нема организованог превоза у јавном саобраћају, накнада трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка са посла одређује се у висини цијене најниже мјесечне пре-

возне карте која је утврђена на приближно једнаким удаљеностима на којима је организован превоз.

(5) Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, приликом утврђивања висине накнаде трошкова превоза узима се износ цијене најниже мјесечне превозне карте одговарајућег превозника имајући у виду распоред полазака и радно вријеме запосленог.

Члан 9.

(1) Мјесто становања је адреса са које запослени редовно долази на посао и враћа се са посла.

(2) Мјесто становања утврђује се на основу вјеродостојне исправе о мјесту становања (потврда МУП-а о пребивалишту или боравку, односно уговор о најму стана) или изјаве запосленог о мјесту/адреси становања која је овјерена од стране надлежног органа за овјеравање потписа, уколико мјесто становања није истовјетно мјесту пребивалишта.

(3) Удаљеност мјеста становања до мјеста рада утврђује се на основу најкраће збирне линије јавног саобраћаја.

(4) Запослени је дужан да, најкасније у року од 15 дана, пријави сваку промјену адресе становања.

Члан 10.

(1) Накнаду трошкова превоза не остварује запослени који приликом доласка на посао и повратка са посла користи службено возило.

(2) Запослени који услед привремене спријечености за рад, коришћења годишњег одмора, породичног или другог плаћеног одсуства, није радио нити један дан у мјесецу накнада трошкова превоза му се не исплаћује за тај мјесец.

(3) Орган управе врши контролу пријаве мјеста/адресе становања путем надлежног органа, контролу удаљености најкраће збирне линије јавног саобраћаја, те по потреби прибавља доказе о висини најниже мјесечне превозне карте.

(4) Злоупотреба права на накнаду трошкова превоза с циљем исплате без основа или исплате у вишем износу од права које припада запосленом сматра се материјалном штетом и подлијеже обавези утврђивања материјалне одговорности за ту штету.

Члан 11.

(1) Запослени који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута, а који не може бити у прва два или последња два сата радног времена запосленог.

(2) Запослени који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана, има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(4) Вријеме одмора из ст. 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 12.

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

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

(3) Ако је неопходно да запослени ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбиједи одмор из става 2. овог члана у току наредне радне седмице.

Члан 13.

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

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

(3) Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком у складу са прописима у области заштите на раду има право на годишњи одмор најмање у трајању од 30 радних дана.

(4) Годишњи одмор из ст. 1. и 3. овог члана увећава се:

1) по основу радног стажа за по један радни дан за сваке четири навршене године радног стажа,

2) запосленом са најмање 40% инвалидности или најмање 70% тјелесног оштећења - за три радна дана,

3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу дјетета - за три радна дана за свако дијете млађе од седам година живота,

4) самохраном родитељу - за пет радних дана за свако дијете млађе од 15 година живота,

5) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу дјетета - за пет радних дана за свако дијете којем је потребна појачана родитељска брига и старање, односно за свако дијете са сметњама у развоју.

(5) Права по основу става 4. т. 3), 4) и 5) овог члана не могу се збрајати за исто дијете.

(6) Годишњи одмор увећан по основама из става 4. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана изузев за запослене који раде на радним мјестима са повећаним ризиком из става 3. овог члана.

Члан 14.

(1) Годишњи одмор се по правилу користи у цијелости.

(2) Годишњи одмор се може користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама органа управе, као и потребама запосленог, с тим што први дио годишњег одмора мора трајати најмање двије радне седмице и у правилу се користи у години у којој је стечен, док годишњи одмор из претходне године запослени у цијелости мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Запослени који није започео коришћење годишњег одмора у календарској години у којој је стечен због привремене спријечености за рад у складу са прописима из области здравственог осигурања, коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради њега члана уже породице има право да тај годишњи одмор искористи до 30. јуна наредне календарске године.

(4) Ако је запослени за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености настави са коришћењем годишњег одмора.

Члан 15.

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

1) склапања брака - пет радних дана,

2) склапања брака дјетета - два радна дана,

3) рођења или усвојења дјетета - пет радних дана,

4) теже болести члана уже породице - пет радних дана,

5) смрти члана уже породице - пет радних дана,

6) смрти члана шире породице - два радна дана,

7) отклањања штете у домаћинству запосленог изазване елементарном непогодом или вишом силом - пет радних дана,

8) задовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана,

9) добровољног даривања крви - два радна дана приликом сваког даривања,

10) селидбе - два радна дана,

11) полагања стручног или другог испита - један радни дан,

12) поласка дјетета у први разред основне школе - један радни дан,

13) посебног доприноса на раду запосленог на приједлог непосредног руководиоца - до пет радних дана.

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

(3) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од петнаест радних дана у току календарске године, осим у случају из става 1. т. од 5) до 9) овог члана.

(4) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство и у другим оправданим случајевима.

(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама, запослени прилаже одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(6) У смислу овог колективног уговора, чланом уже породице 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, усвојилац, а брат и сестра ако живе у заједничком домаћинству, а чланом шире породице сматрају се дјед, баба, брат и сестра који не живе у заједничком домаћинству и чланови уже породице брачног или ванбрачног супружника.

(7) Послодавац, на образложен захтјев запосленог са потребним доказима, одобрава плаћено одсуство у случају присуства синдикалних састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима, учешћа на спортско-рекреативним сусретима или такмичењима на домаћем, регионалном и међународном нивоу.

(8) Захтјев за остваривање права из овог члана подноси се најкасније у року од 15 дана од дана настанка основа.

Члан 16.

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

- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
- 2) њега тешко обољелог члана породице и
- 3) у другим оправданим случајевима.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до три мјесеца у току једне календарске године, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

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

Члан 17.

(1) Запослени има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада у случајевима и висини утврђеној Законом о државним службеницима, Законом о раду, Законом о платама запослених у органима управе Републике Српске, Законом о обавезном здравственом осигурању и овим колективним уговором.

(2) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, празника и других дана за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате коју би запослени остварио да је био на раду.

(3) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 100% плате коју би запослени остварио да је био на раду у случају:

1) болести или компликације 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 Српској,

2) привремене спријечености за рад због лијечења неплодности и спровођења поступка биомедицински потпомогнуте оплодње на основу налаза и мишљења доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства који води поступак,

3) малигне болести и њега дјетета обољелог од малигне болести,

4) добровољног давања органа, ткива или ћелија и

5) када је здравствена установа терцијарног нивоа здравствене заштите утврдила потребу коришћења права на смјештај у својству пратње дјетета које се налази на болничком лијечењу или потребу одсуства са рада за вријеме континуираног лијечења дјетета због тешког оштећења здравственог стања услед оштећења можданих структура или другог тешког погоршања здравственог стања.

(4) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 90% плате коју би запослени остварио да је био на раду у случају:

1) спровођења 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,

2) потребе њега дјетета млађег од 15 година живота у складу са прописима из области здравственог осигурања,

3) привремене спријечености за рад запосленог због лијечења болести и њихових компликација за које се у складу са прописима из области здравственог осигурања обезбјеђује здравствена заштита из обавезног здравственог осигурања без плаћања партиципације.

(5) У осталим случајевима запослени има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у висини од 80% плате коју би запослени остварио да је био на раду.

Члан 18.

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

1) смрти запосленог - у висини три просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

3) теже инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

4) теже или дуготрајне болести запосленог или теже повреде запосленог - у висини једне просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

5) набавке ортопедских помагала запосленом - до једне просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

6) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три просјечне бруто плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

7) рођења дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику.

(2) Дуготрајном болести из става 1. тачка 4) овог члана сматра се болест због које је запослени био привремено спријечен за рад три или више мјесеци непрекидно по истој или више узрочно-последично повезаних дијагноза.

(3) Захтјев за остваривање права на помоћ из става 1. овог члана подноси се у року од три мјесеца од дана настанка основа за исплату новчане помоћи.

Члан 19.

(1) Запослени има право на накнаду за посебне резултате рада - у висини до једне плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјељивања награде.

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

(3) Влада Републике Српске, као послодавац, донијеће акт којим ће се прописати критеријуми за утврђивање права на накнаду за посебне резултате рада у управи Републике Српске.

(4) Запосленом који је примао плату из буџета Републике Српске исплаћује се јубиларна награда за остварени стаж код послодавца, при чему се послодавцем сматра Влада Републике Српске:

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

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

(5) Запослени остварује право на јубиларну награду из става 4. овог члана у години у којој навршава године стажа.

Члан 20.

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

Члан 21.

У случају престанка радног односа запослених у органима управе Републике Српске, запослени имају право на отказни рок који зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

- 1) радни стаж од 2 до 10 година 30 дана,
- 2) радни стаж дужи од 10 до 20 година 45 дана,
- 3) радни стаж дужи од 20 до 30 година 75 дана,
- 4) радни стаж дужи од 30 година 90 дана.

Члан 22.

(1) У случају престанка радног односа због укидања или реорганизације органа управе или укидања радног мјеста, ако запослени не буде распоређен на друго радно мјесто по истеку отказног рока ради тражења новог запослења, запослени има право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине из става 1. овог члана зависи од дужине рада запосленог код послодавца и износи:

1) за рад од двије до десет година - 35% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

2) за рад од десет до двадесет година - 40% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

3) за рад од двадесет до тридесет година - 45% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада, и

4) за рад дужи од тридесет година - 50% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три

мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

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

(4) Послодавац је дужан да уз учешће репрезентативног синдиката у програму рјешавања вишка запослених утврди критеријуме за одређивање вишка запослених у складу са законом.

Члан 23.

(1) Послодавац је дужан информисати запослене о правима, обавезама и одговорностима проистеклим из закона и овог колективног уговора.

(2) Послодавац је дужан да запослене обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом запосленог и да омогући да се сваки запослени лично упозна са могућностима за рјешавање свог радноправног статуса.

Члан 24.

Послодавац је обавезан синдикату омогућити дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду, и то:

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

2) да мишљења и приједлоге синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,

3) да представника синдиката обавијести и омогући учешће на састанцима на којима се одлучује о правима и обавезама запослених и

4) да се омогући увид и приступ свим информацијама и актима од значаја за остваривање права запослених.

Члан 25.

Послодавац обезбјеђује синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

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

2) новчану накнаду у висини од 15% плате предсједнику или повјеренику репрезентативне синдикалне организације у органу управе до 100 запослених, односно на сваких наредних 100 запослених још по 2,5% на плату запосленог.

Члан 26.

Послодавац може обезбједити средства за финансирање учешћа запослених на синдикалним скуповима, семинарима, едукацијама и конференцијама, као и спортско-рекреативним сусретима, у складу са финансијским могућностима.

Члан 27.

(1) Послодавац не може синдикалном представнику због синдикалних активности, без претходне сагласности надлежног органа синдиката, отказати радни однос, привремено нити трајно распоредити на друго радно мјесто, упутити на рад код другог послодавца, смањити плату, покренути дисциплински поступак нити га на други начин ставити у неповољнији положај ако поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

(2) Узрочна веза између синдикалног дјеловања и довођења запосленог у неповољнији положај од стране послодавца се претпоставља, а терет доказивања да стављање запосленог у неповољнији положај на било који начин није посљедица синдикалних активности је на послодавцу.

(3) Права из овог члана трају за вријеме обављања функције и годину дана 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 28.

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

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

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

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

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

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

(7) Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 29.

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

Члан 30.

(1) Запослени има право на безбједност и заштиту здравља на раду у складу са прописима којима се уређује област безбједности и заштите здравља на раду и актом о процјени ризика.

(2) Послодавац је дужан да запосленом обезбиједи рад на радном мјесту и у радној средини у којима су спроведене мјере заштите и здравља на раду и одговоран је за непримјењивање тих мјера.

(3) Руководилац републичког органа управе доноси годишњи програм мјера заштите и здравља запослених и обезбјеђује потребна финансијска средства за њихово спровођење.

(4) Годишњи програм из става 3. овог члана се доноси и спроводи уз учешће представника репрезентативног синдиката или представника радника уколико синдикат није организован код послодавца.

(5) Послодавац је обавезан да најмање једном у три године организује и финансира систематске/периодичне прегледе за све запослене.

(6) Обим и врста прегледа из става 5. овог члана утврђује се на основу акта послодавца.

Члан 31.

(1) Код послодавца који запошљава педесет или више запослених образује се Одбор за заштиту и здравље на раду, а уколико запошљава више од 250 запослених, Централни одбор за заштиту и здравље на раду.

(2) Код послодавца код којег је организован синдикат послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представници репрезентативног синдиката.

Члан 32.

(1) Послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду:

1) омогући увид у све акте који се односе на безбједност и здравље на раду,

2) омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбједности и здравља на раду,

3) обезбиједи потребне административно-техничке услове и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова,

4) упозна га са: налазима и приједлозима или предузетим мјерама инспекције рада, извјештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мјерама за безбједност и здравље на раду, о планираним и предузетим мјерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље, извјештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.

(2) Послодавац је дужан да омогући активно и неопредно учешће представника запослених за заштиту и здравље на раду у изради акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини.

(3) Послодавац је обавезан да, прије коначног усвајања акта о процјени ризика, размотри све примједбе, приједлоге и сугестије представника запослених за заштиту и здравље на раду и органа синдиката и да, писаним путем, да образложен одговор, најкасније у року осам дана прије усвајања акта о процјени ризика.

(4) Послодавац је дужан да представника запослених информише најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.

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

Члан 33.

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

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране.

(4) Комисија доноси пословник о раду којим се уређује начин њеног рада и друга питања од значаја за рад комисије.

Члан 34.

Овај колективни уговор учесници могу измијенити на начин и по поступку којим је закључен.

Члан 35.

Одредбе овог колективног уговора примјењују се на права, обавезе и одговорности запослених у служби Предсједника Републике Српске, Народне скупштине Републике Српске, Вијећа народа Републике Српске, Канцеларије за међународну сарадњу Републике Српске и Фискалног савјета Републике Српске уколико су за запосленог повољније.

Члан 36.

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

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

Члан 37.

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

(2) Учесници овог колективног уговора сагласни су да се Посебни колективни уговор за запослене у органима управе Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 79/23) примјењује до краја 2026. године.

(3) Овај посебни колективни уговор објављује се у “Службеном гласнику Републике Српске”, а ступа на снагу 1. јануара 2027. године.

Влада Републике Српске,
Министарство управе и
локалне самоуправе
Број: 10.2.3-020-86/2026
14. септембра 2026. године
Бања Лука
Министар,
Сенка Јујић, с.р.

Одбор за преговоре
репрезентативних синдиката,
Синдикат управе РС
Број: 026-04-77/26
14. септембра 2026. године
Бања Лука
Предсједник,
Божо Марић, с.р.

Број: 82/2026
14. септембра 2026. године
Бања Лука

Синдикат локалне
самоуправе, управе и
јавних служби РС,
предсједник,
Бранко Зеленовић, с.р.

Окружни привредни суд у Бањој Луци

На основу члана 55. став 2. Закона о судовима Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 37/12, 14/14, 44/15, 39/16 и 100/17) и члана 8. став 1. тачка и) Правилника о унутрашњем судском пословању (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 9/14, 39/16, 71/17, 67/18 и 6/19), у вези са чланом 2. Правилника о утврђивању критеријума за одређивање потребног броја административног и помоћно-техничког особља у судовима у Републици Српској (“Службени гласник Републике Српске”, број 30/18), уз прибављену сагласност министра правде Републике Српске, вршилац дужности предсједника Окружног привредног суда у Бањој Луци д о н о с и

П РА В И Л Н И К

О ИЗМЈЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О УНУТРАШЊОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЈЕСТА У ОКРУЖНОМ ПРИВРЕДНОМ СУДУ У БАЊОЈ ЛУЦИ

Члан 1.

У Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Окружном привредном суду у Бањој Луци (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 44/19, 78/20, 58/23, 96/23 и 57/25) – у наставку текста: Правилник, у члану 27. тачка 5. умјесто ријечи: “IV степен стручне спреме, најмање шест мјесеци радног искуства на истим или сличним пословима”, треба да стоји: “VII-1 степен стручне спреме, VII степен стручне спреме са 180 или 240 ECTS бодова, најмање једна година радног искуства на истим или сличним пословима”.

Члан 2.

У осталом дијелу текста Правилник остаје неизмијењен.

Члан 3.

Сагласност на овај правилник даје министар правде Републике Српске.

Број: 057-0-Су-26-001199
3. септембра 2026. године
Бањалука

Вршилац дужности
предсједника Суда,
Вибор Вучић, с.р.

Савјет за државну помоћ Босне и Херцеговине

На основу члана 12. став (7) Закона о систему државне помоћи у Босни и Херцеговини (“Службени гласник БиХ”, бр. 10/12 и 39/20), те члана 193. ст. (1) и (2) Закона о управном поступку (“Службени гласник БиХ”, бр. 29/02, 12/04, 88/07, 93/09, 41/13 и 53/16), рјешавајући у поступку ex post контроле усклађености државне помоћи са прописима о државној помоћи, покренутом на основу пријаве Министарства трговине, туризма и саобраћаја Тузланског кантона за одобрење државне помоћи у облику субвенције ЈП “Међународни аеродром Тузла” д. о. о. Живинице у износу од 1.880.000 КМ за покриће дијела трошкова пословања у 2022. години, Савјет за државну помоћ Босне и Херцеговине, на 185. сједници, одржаној 21. августа 2026. године, донио је с л њ е д њ е

Р Ј Е Ш Е Њ Е

1. Одобрава се ex post државна помоћ додијељена у облику субвенције ЈП “Међународни аеродром Тузла” д. о. о. Живинице у износу од 1.880.000 КМ за покриће дијела трошкова пословања у

2022. години, јер је у складу са Законом о систему државне помоћи у Босни и Херцеговини.

2. Ово рјешење биће објављено у “Службеном гласнику БиХ”, службеним гласилима ентитета и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине.

О б р а з л о ж е њ е

1. Захтјев за покретање поступка

Савјет за државну помоћ Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Савјет) запримио је 13. 01. 2023. године, под бројем: УП/1 03-26-1-64-1/23, Образац пријаве државне помоћи Министарства трговине, туризма и саобраћаја Тузланског кантона за додјелу државне помоћи у облику субвенције ЈП “Међународни аеродром Тузла” д. о. о. Живинице (у даљем тексту: ЈП “Међународни аеродром Тузла”) у износу од 1.880.000 КМ за покриће дијела трошкова пословања у 2022. години, достављен у прилогу акта Федералног министарства финансија, број: 06-11-3-4-4170-2/22 од 04. 01. 2023. године.

Уз наведену пријаву државне помоћи, Министарство трговине, туризма и саобраћаја Тузланског кантона доставило је сљедећу попутну документацију:

- документацију у складу са чланом 4. Уредбе о условима за додјелу државне помоћи у облику накнаде за обављање и извршење јавних услуга привредним субјектима којима је повјерено обављање услуга од општег економског интереса (“Службене новине Федерације БиХ”, број 27/18),

- Закон о оснивању Јавног предузећа “Међународни аеродром Тузла”,

- Одлуку о утврђивању критеријума расподеле средстава утврђених Буџетом Тузланског кантона за 2020. годину са позиције “Подршка нижим нивоима власти - Град и општине” (“Службене новине Тузланског кантона”, број 11 од 28. 07. 2022. године),

- Статут Јавног предузећа “Међународни аеродром Тузла” д. о. о. (“Службене новине Тузланског кантона”, број 1 од 25. 01. 2017. године) са измјенама и допунама,

- Рјешење за ЈП “Међународни аеродром Тузла” д. о. о. од Дирекције за цивилно ваздухопловство, број: 02-29-2-УП1-103-6/09 од 01. 06. 2009. године,

- Рјешење Општинског суда у Тузли о измјени података у регистру пословних субјеката, број: 032-О-Рег-22-000510 од 08. 04. 2022. године,

- Обавјештење о разврставању правног лица према класификацији дјелатности, број: 07-32.5-3447/16 од 05. 02. 2016. године,

- Потврду за аеродром за јавну употребу, број: Е-7-А-003, изда-ту од Дирекције за цивилно ваздухопловство 01. 06. 2009. године,

- “Noram request form”, издато од Агенције за пружање услуга у ваздушној пловидби БиХ,

- Одговор Федералног министарства финансија на пријаву државне помоћи Министарства трговине, туризма и саобраћаја Тузланског кантона, број: 06-14-3-2350/17 од 24. 04. 2017. године,

- Биланс стања ЈП “Међународни аеродром Тузла” на дан 31. 12. 2021. године,

- Биланс успјеха ЈП “Међународни аеродром Тузла” за период од 01. 01. 2021. до 31. 12. 2021. године,

- Преглед финансијског стања ЈП “Међународни аеродром Тузла” у периоду 2019, 2020. и 2021. година, број: 01/1-663/22 од 25. 04. 2022. године,

- Измјене и допуне Буџета Тузланског кантона за 2021. годину (“Службене новине Тузланског кантона”, број 19 од 27. 10. 2021. године) - ставка за ЈП “Међународни аеродром Тузла”,

- Буџет Тузланског кантона за 2022. годину (“Службене новине Тузланског кантона”, број 8 од 29. 04. 2022. године) - ставка за ЈП “Међународни аеродром Тузла”,

- Одлуку о доношењу Плана пословања ЈП “Међународни аеродром Тузла” за 2022. годину, број: 07/III-1-2/22 од 15. 02. 2022. године,

- Одлуку Владе Тузланског кантона о давању сагласности, број: 02/1-30-1785/22 од 08. 02. 2022. године,

- Одлуку о усвајању Плана пословања ЈП “Међународни аеродром Тузла” за 2022. годину, број: 06/III-2-4/22 од 28. 01. 2022. године,

- План пословања ЈП “Међународни аеродром Тузла” за 2022. годину,

- Извјештај о пословању ЈП “Међународни аеродром Тузла” за период од 01. 01. до 31. 12. 2021. године и

- Преглед оствареног саобраћаја за период 2019, 2020. и 2021. година, издато од ЈП “Међународни аеродром Тузла” 22. 04. 2022. године.