

ПОСЕБНИ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОМУНАЛНИХ И УСЛУЖНИХ ДЈЕЛАТНОСТИ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

("Сл. гласник РС", бр. 21/2018)

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Колективним уговором комуналних и услужних дјелатности Републике Српске (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодаваца која проистичу из рада и по основу рада, међусобни односи радника и послодаваца, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, поступак колективног преговарања, међусобни односи учесника у закључивању колективног уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодаваца из комуналних и услужних дјелатности Републике Српске.

Члан 2

Овај колективни уговор односи се на све раднике (у даљем тексту: радници) и послодавце у области комуналних и услужних дјелатности који имају сједиште, погоне или производњу на територији Републике Српске и који су чланови Удружења послодаваца који закључује овај колективни уговор, у складу са Законом о раду и Уредбом о класификацији дјелатности Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 8/14).

Члан 3

Колективним уговором код послодаваца, као и другим општим актима детаљније се разрађују одређена питања, права и обавезе из рада и по основу рада, али се не могу утврдити у мањем обиму од оног који је утврђен Законом о раду и овим колективним уговором.

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 послодаваца на начин и у поступку утврђеним Законом о раду.
- (2) Послодавац је дужан омогућити раднику, прије ступања на рад, да се упозна са прописима о радним односима, организацијом рада и заштитом на раду.
- (3) Поред општих услова за закључивање уговора прописаних законом, послодавац је дужан утврдити и посебне услове:
 - 1) врсту и степен стручне спреме,
 - 2) посебна специјалистичка знања, ако су потребна за радно мјесто,
 - 3) радно искуство, ако је неопходно за самостално обављање послова, чије трајање не може износити краће од шест мјесеци ни дуже од три године,
 - 4) посебну здравствену способност за обављање послова на радним мјестима која су у складу са законом утврђена као радна мјеста са посебним условима рада.
- (4) Остали посебни услови из става 3. овог члана утврђују се систематизацијом радних мјеста, општим актом послодаваца, посебним законом или посебном одлуком послодаваца.

2. Пробни рад

Члан 5

- (1) Уколико се уговором о раду предвиђа пробни рад, он не може бити дужи од три мјесеца. Изузетно, овај рок може да се споразумно продужи још до три мјесеца.
- (2) Дужина пробног рада зависи од врсте и сложености послова на радном мјесту и прецизира се актом послодаваца.

- (3) Послодавац својим актом утврђује начин спровођења и оцјењивања пробног рада, са чиме упознаје раднике приликом закључивања уговора о пробном раду.
- (4) Послодавац је дужан сваком раднику са којим је закључио уговор о пробном раду, за вријеме трајања тог рада, обезбиједити стручни надзор и праћење његовог рада ради оцјењивања.
- (5) Лица која врше стручни надзор и оцјењивање морају имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру, као и радно искуство на тим пословима и код тог послодавца.
- (6) Оцјена пробног рада врши се свакодневно, а коначна оцјена резултата даје се послодавцу истеком пробног рада.
- (7) Уколико је радник задовољнио на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, са послодавцем закључује уговор о раду.
- (8) 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.
- (9) У случају да уговор о пробном раду прије истека рока откаже послодавац, одлуку о отказу дужан је да писмено образложи и уручи раднику.

3. Допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање

Члан 6

- (1) У складу са потребама радног мјеста и промјеном у методи и технологији рада, послодавац може да радника о трошку послодавца упутити 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 другом предузећу, као и у специјализованим установама и школама, што се регулише општим актом, посебним уговором или уговором о раду.
- (3) За вријеме стручног оспособљавања и усавршавања радник има право на пуну плату коју би примио да је био на раду.
- (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.
- (5) Радник је дужан да поступи по захтјевима послодавца за допунско оспособљавање и за стручно образовање и усавршавање у смислу овог члана.
- (6) У случају да радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу надокнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданих разлога.

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) Послодавац може радника, за вријеме трајања уговора о раду, упутити на рад у друго мјесто ако је удаљеност од мјеста у коме радник ради до мјеста у које се премјешта на рад мања од 50 km, односно ако путовање у мјесто рада и повратка у мјесто пребивалишта радника у нормалним условима и јавним превозним средствима не траје дуже од три часа, а за мајке раднице са дјететом до седам година дуже од два часа дневно.

Члан 8

- (1) Послодавац може радника за вријеме трајања уговора о раду привремено упутити на рад у друга мјеста у Босни и Херцеговини гдје има своја радилишта, погоне или друге организационе дијелове под условом да му обезбиједи:
- 1) најмање самачки смјештај са основним хигијенским условима за боравак,
 - 2) најмање два бесплатна obroka у радне дане, као и теренски додатак,
 - 3) новчану накнаду трошкова путовања за посјету породици најмање једанпут у мјесецу.

5. Рад радника у посебним случајевима

Члан 9

(1) 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, изненадног квара сировина и материјала који проузрокују потпун или дјелимичан застој радног процеса код послодавца ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати.

(2) 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.

(3) Привремени распоред из става 2. овог члана може трајати најдуже 60 дана.

(4) Радник за вријеме обављања послова из ст. 1. и 2. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату која је за њега повољнија.

6. Рад код куће

Члан 10

(1) Уговором о раду између послодавца и радника могу се уредити права, обавезе и услови обављања рада код куће радника.

(2) Уколико се приликом тог рада користе радникова средства за рад (машине, уређаји и сл.), уговором о раду утврђује се и питање трошкова употребе тих средстава, најмање у висини амортизације.

(3) Послодавац је дужан предузети мјере заштите на раду и обезбиједити сигурне и здраве радне услове, те повремено надзирати спровођење тих мјера.

(4) Колективним уговором код послодавца, општим актом или уговором о раду конкретније ће се регулисати специфични односи послодавца и радника у зависности од дјелатности и посла који се обавља код куће.

7. Рад приправника

Члан 11

(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 утврђено законом или правилником.

(2) Ако посебним прописима није другачије утврђено, приправнички стаж траје:

1) шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу,

2) 12 мјесеци за лица која имају високо образовање, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми или звању.

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

(4) Стручни испит приправник полаже истеком приправничког стажа, у року од тридесет дана, о трошку послодавца, пред комисијом која мора имати исти или виши степен стручне спреме од оне за коју се приправник оспособљава или комисијом коју образује државни орган.

(5) О положеном испиту приправнику се издаје увјерење.

(6) За вријеме трајања приправничког стажа приправник има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

8. Повратак радника на посао након истека функције

Члан 12

(1) Послодавац је дужан да омогући повратак на посао својим радницима након истека јавне функције, у складу са одредбама Закона.

(2) Радник је дужан да се у року од пет дана од дана престанка мировања врати на посао, на рад код послодавца, на свој ранији или други одговарајући посао.

(3) Мировање права и обавеза по основу вршења јавне функције може трајати најдуже два мандата.

III - РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Редовно радно вријеме

Члан 13

- (1) Пуно радно вријеме радника износи 40 часова у току седмице.
- (2) Изузетно, послодавац може да обавијести раднике о распореду и промјени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 24 часа, унапријед у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности које за посљедицу имају настанак непредвиђених трошкова и казни за послодавца.
- (3) Послодавац код кога је рад организован у смјенама распоред, замјену и одмор између двије смјене врши у роковима и на начин одређен колективним уговором код послодавца, правилником о раду или уговором о раду.
- (4) Вријеме приправности и висина накнаде уређује се колективним уговором код послодавца, општим актом или уговором о раду.

2. Прековремени рад

Члан 14

- (1) У случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, радник је дужан да, на писани захтјев или налог послодавца, ради дуже од пуног радног времена.
- (2) Прековремени рад не може трајати више од десет часова седмично, нити дуже од четири часа дневно.
- (3) Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова.
- (4) Изузетно од става 3. овог члана, колективним уговором може се утврдити максимално трајање прековременог рада до 230 часова годишње.

IV - ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 15

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

2. Плаћено одсуство

Члан 16

- (1) Радник има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у следећим случајевима:
 - 1) приликом склапања брака - четири радна дана,
 - 2) приликом смрти члана породице - три радна дана,
 - 3) у случају теже болести члана породице - два радна дана,
 - 4) приликом рођења дјетета - два радна дана,
 - 5) добровољног давања крви - један радни дан приликом сваког давања,**
 - 6) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца у складу са посебним актом,
 - 7) синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима за вријеме док они трају, али не дуже од два радна дана у току календарске године,
 - 8) и у осталим случајевима утврђеним општим актима послодавца.
- (2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од 5 (пет) радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана породице.
 - (3) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
 - (4) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од 5 (пет) радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.
 - (5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.
 - (6) Чланом породице у смислу овог уговора сматрају се лица одређена чланом 89. став 6. Закона о раду.

(7) Послодавац, уз консултације са синдикатом, односно савјетом радника, ако синдикат није организован код послодавца, због више силе или хаварије на машинама или другим средствима рада, ако је спријечен да извршава своје обавезе, има право упутити радника на плаћено одсуство.

(8) Ради задовољавања вјерских, односно национално-традицијских потреба до два радна дана.

(9) За вријеме трајања одсуства из става 7. овог члана радник остварује право на накнаду плате у висини од 50% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца.

(10) Послодавац, уз консултације са синдикатом, односно савјетом радника, ако синдикат није организован код послодавца, може радника упутити на плаћено одсуство (чекање) у случају непланираног привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско-финансијске или техничко-технолошке природе.

(11) Плаћено одсуство из ст. 7. и 10. овог члана са прекидима може трајати дуже од пет дана.

(12) За вријеме трајања одсуства из става 10. овог члана радник остварује право на накнаду плате у висини од најмање 50% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца.

(13) Радник у току године може бити упућен на плаћено одсуство - чекање из става 10. овог члана најдуже три мјесеца.

3. Неплаћено одсуство

Члан 17

(1) Послодавац је дужан да раднику, на његов захтјев, одобри одсуство с рада до три дана у току календарске године ради задовољавања његових вјерских, односно национално-традицијских потреба, без права на накнаду плате, уколико посебним законом није другачије одређено.

(2) Послодавац може раднику, на његов писани захтјев, одобрити неплаћено одсуство у случају њега тешко обољелог члана породице и у другим случајевима предвиђеним општим актом послодавца.

(3) Дужина трајања неплаћеног одсуства прецизира се општим актом и може трајати до годину дана.

(4) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

V - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Заштита на раду

Члан 18

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

(2) Послодавац обезбјеђује на терет својих средстава годишњи систематски преглед за раднике који раде на радним мјестима са повећаним ризиком.

(3) Трошкови мјера заштите на раду падају на терет послодавца.

Члан 19

(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 20

(1) Радник је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду и да средствима рада рукује у складу са њиховом намјеном и особинама.

(2) Ако поступа 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 21

Послодавац је обавезан да све раднике осигура код осигуравајућег друштва (колективно осигурање) од посљедица повреде на раду или у вези са радом и за случајеве природне смрти, усљед несреће на послу (инвалидности, трајни губитак радне способности) и сл.

Члан 22

(1) Представник синдиката код послодавца има право да се непосредно упозна са мјерама заштите на раду и условима рада на сваком радном мјесту у договору са послодавцем, као и да предлаже послодавцу предузимање прописаних мјера заштите на раду.

(2) Послодавац може самостално или у сарадњи са другим послодавцима организовати службу медицине рада, а у складу са законом и прописима о здравственој заштити.

2. Посебна заштита малољетника

Члан 23

(1) 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, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећани ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

(2) Послове из става 1. овог члана правилником утврђује министар.

(3) Пуно радно вријеме радника млађег од 18 година не може се утврдити у трајању дужем од 35 часова седмично, нити дужем од осам часова дневно.

(4) Послодавац је дужан да раднике млађе од 18 година најмање једном у току календарске године, о свом трошку, упути код надлежне медицинске установе на оцјену радне способности.

3. Посебна заштита болесних и инвалидних особа

Члан 24

(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 на то да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или одређено вријеме.

(2) Послодавац је дужан распоредити радника - инвалида, односно радника са преосталом радном способношћу на радно мјесто које одговара његовим стручним и радним способностима у року од 30 дана од дана правоснажности одлуке (рјешења) којом је утврђена инвалидност, односно преостала радна способност.

VI - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

Члан 25

(1) Плата за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне плате и дијела плате за радни учинак.

(2) Основна плата састоји се од коефицијента сложености посла и цијене рада.

(3) Колективним уговором или уговором о раду може се одредити другачији начин одређивања плате, који не може бити неповољнији за радника од начина обрачуна плате из ст. 1. и 2. овог члана.

(4) Цијену рада утврђују потписници овог колективног уговора посебном одлуком, која се објављује у "Службеном гласнику Републике Српске" у четвртом кварталу текуће за наредну календарску годину.

(5) Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и доприноса радника пословном резултату послодавца, који се утврђује општим актима, уговором о раду или другим актима послодавца.

(6) Радник има право на накнаде и друга примања у складу са законом и колективни уговором.

Члан 26

Раднику који ради краће од пуног радног времена основна плата утврђује се сразмјерно радном времену које је одређено уговором о раду.

Члан 27

(1) Плата се увећава по основу укупног радног стажа радника, а увећање износи најмање 0,4% за сваку годину радног стажа.

(2) Приправник има право на плату најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања у складу са Законом о раду, општим актом и уговором о раду.

Члан 28

За сва радна мјеста код послодавца утврђују се коефицијенти на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, од најједноставнијих до најсложенијих група послова.

Члан 29

(1) Коефицијенти за утврђивање основне плате зависе од сложености послова, односно стручне спреме и квалификације за њихово обављање и утврђени су по платним групама од прве групе, као најједноставнијих, до седме групе, као најсложенијих послова. Коефицијенти сложености по платним групама у овом колективном уговору јесу најнижи коефицијенти, испод којих се не може ићи.

I група

Једноставни рутински послови састављени од мањег броја различитих операција, које се због својих карактеристика могу обављати једноставним поступцима и средствима рада. За обављање ових послова потребна су минимална знања за разумијевање наведених послова (датих упутстава).

- Први степен НК - коефицијент сложености - 2,10.

II група

Мање сложени послови у администрацији и производњи који се обављају једноставним и механизованим средствима рада или без њих, те мање сложени послови уз машине и постројења. Сазнања за обављање ових послова ограничена су према токовима радног процеса и операције.

- Други степен ПК - коефицијент сложености - 2,20.

III група

Средње сложени послови у производњи и производној режији - рад на различитим машинама, алатима, постројењима и уређајима на којима се рад понавља уз повремену појаву нових послова, тако иако се послови понављају, разноврсни су. За обављање ових послова потребан је трећи степен стручне спреме-стручна спрема стечена трогодишњим образовањем.

- Трећи степен KB - коефицијент сложености - 2,80.

IV група

Сложени и истовремено врло разноврсни послови који се у процесу рада изводе разним алатима и постројењима, сложене радње на административним пословима у припреми рада и праћења производње пословних и сличних процеса, те једноставнији послови на распоређивању и контроли рада, припрема материјала и алата за мање сложене и сложене послове. Обављање ових послова захтијева разумијевање упутства из писаних, усмених и графичких облика, њихов пренос за рјешавање мање сложених, средње сложених и сложених послова. За обављање ових послова потребан је завршен четврти степен стручне спреме.

- Четврти степен CCC - коефицијент сложености - 3,20.

V група

Сложенији послови у производњи и припреми рада, послови услуга, административне и пословне функције. Разноврсне операције на различитим средствима рада, нарочито регулације на надзору високомеханизованих и аутоматизованих уређаја нижег степена аутоматизације. Послови организовања контроле, руковођења припреме рада, специјални задаци у подручју услуга у производњи.

- Пети степен BKB - коефицијент сложености - 3,50.

VI група

Сложени и специјализовани послови који се изводе различитим средствима рада, инструментима и постројењима. Сложени послови у припреми, праћењу у аналитичком проучавању производње пословних и других прописа. Вођење пословања радних јединица са сложенијим специјалним производним и радним процесима. Средње сложени послови и врло сложени послови, распоређивање, вођење, координирање у раду јединица погона за припрему и аналитичко проучавање пословних и сличних процеса. Као услов за обављање ових послова захтијева се стручност која се стиче високим образовањем, као и руковођење мањим организационим дијеловима и стручним пословима.

- Шести степен BWC - коефицијент сложености - 4,20.

VII група

Сложене и високо сложене разноврсне операције које се изводе различитим оруђима и апаратима. Сложенији и врло сложени послови у припреми, праћењу, аналитичком проучавању, истраживању производње, пословних и других сличних процеса. Сложени и врло сложени послови који су потребни за организацијско и операцијско вођење радних процеса, контролу рада, кадровско, економско и административно вођење послова са врло сложеним, разноврсним производним и радним задацима. Као услов за обављање ових послова захтијева се стручност која се стиче факултетским образовањем, као и руковођењем сложенијим пословима из техничке, економске, правне и друге области.

- Седми степен ВСС - коефицијент сложености - 5,00.

(2) При вредновању радних мјеста на којима поред сложености постоје отежани услови рада и повећана одговорност, послодавац и синдикат у предузећу посебним актом утврђују вриједност радних мјеста по свим основима (сложеност, услови рада и руковођење).

(3) Разврставање послова по групама сложености и на поједина радна мјеста врши се актом о систематизацији у складу са Законом о раду.

(4) Послодавац може правилником о раду утврдити ближи критеријум за разврставање послова по групама сложености.

Члан 30

(1) Коефицијент групе сложености послова представља полазни основ код вредновања радних мјеста у смислу претходног става и не ограничава послодавца да утврди горњу вриједност коефицијената за одређене послове.

(2) У складу са пословном политиком, послодавац може са радником уговорити плату за одређен период, изван критеријума утврђених ових колективним уговором, али која не може бити мања него што је предвиђено овим колективним уговором.

Члан 31

Ако је радник распоређен на радно мјесто ниже стручне спреме услед нове систематизације радних мјеста, припада му најнижи коефицијент његове стручне спреме, а ако је распоређен на радно мјесто за које не испуњава услове у погледу стручне спреме прописане за то радно мјесто, одређује му се доња граница коефицијента радног мјеста на које је распоређен.

Члан 32

(1) Послодавац је дужан обрачунати и исплатити плату у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду у периодима не дужим од 30 дана за претходни мјесец.

(2) Послодавац који на дан доспјелости не исплати плату и накнаду плате дужан је до краја мјесеца у којем је доспјела исплата плата или накнада плата уручити раднику писмени обрачун плате или накнаде плате коју је био дужан исплатити.

(3) Обрачун плате има снагу извршне исправе.

1. Увећање плате

Члан 33

(1) Плата радника увећава се по основу:

- 1) по основу рада ноћу најмање 30%,
- 2) по основу прековременог рада најмање 25%,
- 3) за рад на државне празнике најмање 40%,
- 4) обављања високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова до 30%,
- 5) обављање послова под посебно отежаним условима рада до 20%,
- 6) посебних резултата у раду до 20%.

2. Накнада плате

Члан 34

- (1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду нето плате у висини од 100% поред законом утврђених случајева и у случајевима утврђеним у члану 16. овог колективног уговора.
- (2) Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.
- (3) Послодавац може задржати исплату накнаде из претходног става:
- 1) ако радник за вријеме привремене спријечености обавља друге послове,
 - 2) ако радник у року од три дана не обавијести послодавца о привременој спријечености за рад због болести, у складу са Законом.

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

Члан 35

- (1) Раднику припада право на накнаду за изум, иновацију, техничко унапређење и други проналазак из дјелатности коју обавља послодавац.
- (2) Висина накнаде из става 1. овог члана регулише се посебним уговором између радника и послодавца.

4. Остала примања радника

Члан 36

Послодавац раднику исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом;
- 2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла у висини пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају, ако код послодавца није организован превоз радника, а у складу са општим актом послодавца.
- 3) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену - у висини од 10% дневно од цијене рада утврђене овим колективним уговором;
- 4) трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно - у висини 6,50 КМ за сваки дан проведен у редовном радном времену, односно прековременом раду уколико код послодавца није организована исхрана радника;
- 5) регрес за коришћење годишњег одмора у висини најмање једне најниже плате у Републици Српској;
- 6) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне нето плате радника остварене у последња три мјесеца;
- 7) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини до 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 37

Послодавац може раднику исплатити јубиларну награду за остварени рад код послодавца за 10, 20 и 30 година радног стажа.

Члан 38

- (1) Раднику или његовој породици припада помоћ у случају:
- 1) смрти радника - у висини најмање двије просјечне плате у Републици Српској,
 - 2) смрти члана породице - у висини најмање једне просјечне плате у Републици Српској,
 - 3) тешке инвалидности и дуготрајне болести радника (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини најмање једне просјечне плате у Републици Српској.
- (2) Чланом породице из става 2. сматрају се брачни супружници, њихова дјеца и родитељи.

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

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 39

(1) Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

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

VIII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 40

(1) Уколико радник сматра да му је од стране послодавца повређено право из радног односа, може поднијети писани захтјев послодавцу да му обезбиди 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) 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 41

(1) Радници - синдикат 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 надлежни орган послодавца.

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

(4) Приликом одлучивања о колективном захтјеву надлежни орган може омогућити представницима радника - синдиката код послодавца да и усмено образложе свој захтјев.

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Отказни рок

Члан 42

(1) Радник има право на отказни рок ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, ако услед економских, организационих или технолошких промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, те ако одбије закључивање анекса уговора о раду.

(2) Отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за:

1) од двије до 10 година..... 30 дана,

2) од 10 до 20 година..... 40 дана,

3) од 20 до 30 година..... 50 дана,

4) преко 30 година..... 60 дана.

(3) Радник нема право на отказни рок у случају престанка радног односа по основу извршења теже повреде радне обавезе, повреде радне дисциплине, ако је правоснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом и ако се радник у року од пет радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа не врати на рад.

(4) У случају отказа уговора о раду од стране радника или послодавца, послодавац може издати препоруку или мишљење на захтјев радника или потенцијалног послодавца.

2. Отпремнина

Члан 43

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а коме престане радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога, те неизвршавања обавеза из уговора о раду услед радне неспособности, те ако одбије закључивање анекса уговора о раду, припада право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код послодавца и најмање износи 40% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором за сваку навршену годину рада код послодавца.

(3) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних нето мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

(4) Изузетно, поред отпремнине, послодавац и радник могу се споразумјети да се раднику обезбиједи и неки други вид накнаде, о чему се закључује посебан споразум.

Члан 44

Прије престанка радног односа раднику, у смислу Закона о раду, послодавац је дужан обезбиједити сљедеће:

- 1) исплату неисплаћених плата, накнада плата и других давања утврђених законом и колективним уговором,
- 2) уплату неизмирених доприноса за пензијско, инвалидско и здравствено осигурање и осигурање од незапослености,
- 3) исплату отпремнине у складу са одредбама овог колективног уговора,
- 4) право на годишњи одмор и отказни рок у складу са Законом о раду и колективним уговором.

X - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 45

Послодавац је дужан да синдикату омогући 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 определијели.

Члан 46

Послодавац обезбјеђује синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге,
- 2) накнаду плате у висини од 10% предсједнику или повјеренику синдиката код послодавца до 100 радника, односно за преко 100 радника укупно 15% на основну плату.

Члан 47

(1) Послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања његове функције и шест мјесеци након њеног престанка само уз претходну сагласност синдиката, односно савјета радника.

(2) Ако се синдикат, односно савјет радника у року од осам дана не изјасни о давању сагласности, сматра се да је сагласан са одлуком послодавца.

(3) Ако синдикат или савјет радника ускрати сагласност на отказ уговора о раду, то мора писмено образложити, а послодавац може у року од 15 дана од дана пријема изјашњења синдиката, односно савјета радника затражити доношење арбитражне одлуке, у складу са законом о мирном рјешавању радних спорова.

(4) Заштиту из става 1. овог члана имају предсједник репрезентативног синдиката и предсједник савјета радника.

Члан 48

(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 кад је то потребно за обављање њихове функције, осим радним мјестима под посебним режимом заштите у складу са посебним прописом.

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

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

- (5) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке у предузећу и два сата мјесечно за остале синдикалне активности.
- (6) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.
- (7) Дозвољен је слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, с тим да те активности и посјете буду раније најављене послодавцу.
- (8) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 49

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

XI - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 50

- (1) Послодавац је дужан информисати раднике о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду и Колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.
- (2) Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника да упозна са могућностима за рјешавања његовог радно-правног статуса.
- (3) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника.

XII - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Остваривање права на штрајк

Члан 51

Послодавац и синдикат дужни су да предузму све мјере с циљем отклањања узрока који доводе до штрајка, а уколико и поред предузетих мјера, дође до штрајка, он се организује и води у складу са Законом о штрајку, уз поштовање минимума процеса рада, и правилима синдиката о штрајку.

2. Заједничка комисија

Члан 52

- (1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора, рјешавање спорних питања која настану у спровођењу овог колективног уговора учесници споразумно формирају комисију, у коју улазе по два представника потписника овог уговора.
- (2) Комисија доноси закључке консензусом.

XIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 53

- (1) Одредбе општих и појединачних аката послодавца, колективних уговора код послодавца и уговора о раду који су у супротности са одредбама овог колективног уговора, не могу се примјењивати.
- (2) У случају из става 1. овог члана непосредно се примјењују одредбе овог колективног уговора.

Члан 54

Овај колективни уговор непосредно се примјењује и код послодавца над којим је покренут стечајни поступак, а односи се на раднике са којима је стечајни управник закључио уговор о раду док траје стечајни поступак.

Члан 55

- (1) Учесници у закључивању овог колективног уговора могу споразумно да мијењају одредбе овог уговора.
- (2) Поступак за измјену и допуну овог колективног уговора може покренути сваки његов учесник.
- (3) Измјене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку по којем је и закључен.
- (4) Сваки од учесника овог колективног уговора може отказати Колективни уговор или његове поједине одредбе.
- (5) Отказни рок траје 60 дана од дана обавјештавања другог социјалног партнера о отказу. Отказ се саопштава писмено и објављује у "Службеном гласнику Републике Српске".
- (6) Учесници су дужни покренути поступак за закључивање новог колективног уговора или његове измјене и допуне најкасније у року од 15 дана од дана отказивања.
- (7) У случају отказа, Колективни уговор примјењује се најдуже 60 дана од дана подношења отказа.
- (8) Спорна питања у примјени Колективног уговора рјешавају се у складу са прописом о мирном рјешавању радних спорова.

Члан 56

- (1) Овај колективни уговор закључује се на период од три године, сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу његови учесници, а ступа на снагу у року од осам дана по објављивању у "Службеном гласнику Републике Српске".
- (2) По истеку рока из става 1. овог члана Колективни уговор престаје да важи, ако се учесници Колективног уговора другачије не договоре, најкасније 60 дана прије истека важења Колективног уговора.
- (3) Послодавци су дужни да у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора ускладе своја акта са његовим одредбама.
- (4) Трошкове објављивања овог колективног уговора у "Службеном гласнику Републике Српске" сnose обје стране солидарно.