

ПОСЕБНИ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ИНСТИТУЦИЈАМА ПРАВОСУЂА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

("Сл. гласник РС", бр. 67/2016)

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Посебним колективним уговором за област правосуђа уређују се права, обавезе и одговорности који проистичу из рада и по основу рада радника запослених у судовима, тужилаштвима Републике Српске, Правобранилаштву, казнено-поправним установама Републике Српске, Судској полицији Републике Српске и Центру за едукацију судија и тужилаца Републике Српске (у даљем тексту: радника и Министарства правде; у даљем тексту: Министарство) - судова, тужилаштва, Правобранилаштва, казнено-поправних установа, Судске полиције и Центра за едукацију судија и тужилаца (у даљем тексту: послодавац), као и други међусобни односи између радника и послодавца који нису на потпун и цјеловит начин уређени Законом о судовима Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 37/12 и 44/15), Законом о тужилаштвима Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 55/02, 85/03, 115/04, 37/06 и 68/07), Законом о Правобранилаштву Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 16/05, 77/06, 119/08 и 78/11), Законом о извршењу кривичних санкција ("Службени гласник Републике Српске", бр. 12/10, 117/11, 98/13 и 44/06), Законом о судској полицији ("Службени гласник Републике Српске", бр. 98/11 и 57/16), Законом о центру за едукацију судија и јавних тужилаца у Републици Српској ("Службени гласник Републике Српске", бр. 34/02, 49/02, 30/07 и 63/14), Законом о платама запослених у институцијама правосуђа Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 31/14), Законом о државним службеницима ("Службени гласник Републике Српске", бр. 118/08, 117/11 и 37/12), Законом о раду ("Службени гласник Републике Српске", број 1/16), поступак колективног преговарања, питање информисања радника, услови за рад синдиката, међусобни односи у рјешавању спорова уговорних страна и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца.

Члан 2

- (1) Одредбама овог колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена законима из члана 1. овог колективног уговора.
- (2) Граматички изрази употребљени у овом колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола.

II - ЗАПОШЉАВАЊЕ И ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Члан 3

Услови за запошљавање и пријем у радни однос, рад приправника и полагање стручног испита регулисани су законима из члана 1. овог колективног уговора.

Члан 4

Радник, као и лице које тражи запослење не може се довести у неравноправан положај са другим лицима због расне, полне, националне припадности, политичког мишљења, вјере, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у Синдикату правосуђа Републике Српске (у даљем тексту: Синдикат), здравствених потешкоћа које не утичу на обављање посла у складу са општим и посебним условима за пријем у радни однос.

1. Пробни рад

Члан 5

- (1) Прије заснивања радног односа раднику се може одредити обављање пробног рада који може трајати најдуже три мјесеца.
- (2) Послодавац је дужан утврдити начин спровођења и оцјењивања пробног рада и с тим упознати радника приликом доношења рјешења о заснивању радног односа.

(3) Оцјену пробног рада врши комисија од три члана, коју именује послодавац, а коначна оцјена резултата доставља се послодавцу истеком пробног рада.

(4) Против оцјене о стручним и радним способностима радника не може се уложити посебан приговор.

2. Приправнички стаж

Члан 6

(1) Приправник заснива радни однос на одређено вријеме.

(2) Приправнички стаж за лице са средњом стручном спремом траје шест мјесеци, за лице са завршеном високом стручном спремом 12 мјесеци, а за судијске и тужилачке приправнике 24 мјесеца.

(3) Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму прописаном од стране надлежног државног органа или послодавца о чему је послодавац дужан упознати приправника.

(4) Едукација судијских и тужилачких приправника ће се одвијати у складу почетне обуке, коју утврђује Центар за едукацију судија и тужилаца.

3. Претходно провјеравање стручних знања и радне способности

Члан 7

(1) Послодавац може одредити да се прије заснивања радног односа са радником изврши провјеравање његових стручних и радних способности за обављање послова на одређеном радном мјесту.

(2) Провјеравање се врши извршавањем одређених послова, односно задатака радног мјеста, тестирањем или другим видом практичног рада који одреди послодавац.

(3) Провјеравање стручних и радних способности врши комисија.

(4) Против оцјене о стручним и радним способностима радника не може се уложити посебан приговор.

4. Допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање према захтјевима процеса рада

Члан 8

(1) Послодавац је дужан да у складу са промјенама у процесу рада, техничко-технолошким унапређењем или потребама организације рада организује стручно оспособљавање и усавршавање радника.

(2) Послодавац који није раднику обезбиједио стручно оспособљавање, односно 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 по том основу може трпјети друге штетне посљедице.

5. Повратак радника на посао након истека функције

Члан 9

Послодавац је дужан, у складу са одредбама Закона о раду, да омогући повратак на посао својим радницима након истека избора на функције које су професионално обављали уколико се пријаве послодавцу у року од 30 дана од дана истека функције.

6. Упућивање радника у друго мјесто и распоређивање на друге послове

Члан 10

Послодавац може привремено распоредити радника на рад и друго мјесто и на друге послове на начин и под условима прописаним законима из члана 1. овог уговора.

III - РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Радно вријеме

Члан 11

(1) Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.

(2) Радно вријеме радника траје осам часова дневно, а послодавац може одредити другачије радно вријеме у слjedeћим случајевима:

1) када је потребан континуитет рада и

2) када се одређени задаци морају извршити у одређеним роковима или у планираном временском периоду.

(3) Радно вријеме радника који ради на радном мјесту и пословима на којима, и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље радника, скраћује се сразмјерно томе штетном дејству, а највише до десет часова седмично.

(4) Образложену иницијативу Министарству рада и борачко-инвалидске заштите за утврђивање скраћеног радног времена може дати и Синдикат.

(5) Радно вријеме из става 2. овог члана у погледу права радника сматра се пуним радним временом.

(6) Радник коме се, у складу са законом, радни стаж рачуна у увећаном трајању нема право на скраћење радног времена.

2. Прековремени рад

Члан 12

(1) У случају непланираног повећања обима посла, у приликама проузрокованим вишом силом или случајевима из члана 11. став 2. овог уговора, као и у другим случајевима утврђеним законом, радник је дужан на захтјев послодавца радити дуже од пуног радног времена из члана 11. став 1. овог колективног уговора.

(2) Прековремени рад може трајати највише 10 часова седмично, односно 180 часова у току једне календарске године.

Члан 13

(1) Не може се одредити прековремени рад за:

1) трудну радницу и мајку са дјететом до три године живота,

2) самохраног родитеља или усвојоца дјетета млађег од шест година живота или дјетета са посебним потребама,

3) инвалида рада и рата са 70% и вишим степеном тјелесног оштећења,

4) радника слабог здравственог стања коме би према мишљењу љекара прековремени рад погоршао постојеће стање.

(2) Изузетно, радницама из става (1) т. 1), 2) и 3), на њихов писмени захтјев, руководилац може одобрити да раде прековремено.

3. Ноћни рад

Члан 14

Ноћним радом сматра се рад између 22 часа и шест часова наредног дана.

Члан 15

Ноћни рад је забрањен:

1) трудним радницама и

2) мајкама са дјететом до три године живота.

IV - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног дана

Члан 16

(1) Радник који ради пуно радно вријеме током сваког радног дана има право на одмор у трајању од 30 минута, а користи га према утврђеном распореду коришћења одмора.

(2) Радник који ради у смјенама по 12 часова дневно у току радног дана има право на одмор у трајању од 60 минута.

- (3) Вријеме коришћења одмора у току радног дана одређује руководилац, у складу са објективним околностима, с тим да се одмор не може користити на почетку и крају радног времена.
- (4) Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника.

2. Одмор између два узастопна радна дана

Члан 17

Радник има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

3. Седмични одмор

Члан 18

- (1) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.
- (2) Седмични одмор траје у дане суботе и недјеље, осим ако рад није организован у смјенама.
- (3) Уколико је неопходно да радник ради у дане седмичног одмора, одмор се осигурава у току наредне радне седмице или у другом термину у договору са руководиоцем, о чему се доноси одлука.

4. Годишњи одмор

Члан 19

- (1) Радник има право на коришћење годишњег одмора за сваку календарску годину.
- (2) Радник који има најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.
- (3) Годишњи одмор из става 2. овог члана увећава се за по један дан за сваке четири године радног стажа.
- (4) Годишњи одмор увећава се и:
 - 1) раднику који ради на пословима на којима се у складу са законом стаж рачуна са увећаним трајањем због посебних услова рада, и то:
 - а) раднику коме се стаж увећава за два мјесеца на сваких 12 мјесеци - за два радна дана,
 - б) раднику коме се стаж увећава за три мјесеца на сваких 12 мјесеци - за четири дана,
 - в) раднику коме се стаж увећава за четири мјесеца на сваких 12 мјесеци - за пет радних дана и
 - 2) раднику - инвалиду рата или рада, самохраном родитељу са дјететом до седам година живота и раднику који у породичном домаћинству издржава дијете са посебним потребама - за два радна дана.
- (5) У годишњи одмор се не урачунавају суботе, недјеље и дани празника.

Члан 20

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

Члан 21

- (1) Годишњи одмор користи се једнократно или у два дијела, с тим што се први дио мора почети користити у току године на коју се одмор односи.
- (2) Један дио годишњег одмора мора трајати најмање 12 радних дана.
- (3) Други дио годишњег одмора радник мора искористити најкасније до 30. јуна идуће године.

Члан 22

- (1) Годишњи одмор се користи у складу са планом коришћења годишњег одмора, по правилу, почетком сваке календарске године.
- (2) При изради плана коришћења годишњег одмора узете се у обзир и жеља и потреба радника.
- (3) О дану почетка и трајању годишњег одмора доноси се рјешење.
- (4) План коришћења годишњег одмора може се измијенити у случају нужне потребе.
- (5) Против одлуке о измјени плана коришћења годишњег одмора радник може уложити жалбу у року од 15 дана од дана пријема рјешења о распореду коришћења годишњег одмора.

(6) Одлука по жалби из става 5. овог члана је коначна.

Члан 23

- (1) Годишњи одмор може се прекинути раднику само ради обављања неодложних службених послова.
(2) У случају из става 1. овог члана радник има право на надокнаду стварних трошкова и других трошкова насталих прекидом годишњег одмора који се утврђују на основу презентованих доказа.

Члан 24

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

Члан 25

- (1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.
(2) Послодавац не може раднику ускратити право на годишњи одмор нити му може на име неискоришћеног годишњег одмора исплатити накнаду.

Члан 26

- (1) Радник у случају прекида радног односа због преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право, и то прије престанка радног односа.
(2) Уколико радник из става 1. кривицом послодавца, у цијелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног годишњег одмора.

5. Плаћено одсуство

Члан 27

- (1) Радник има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у сљедећим случајевима:
- 1) склапања брака - пет радних дана,
 - 2) рођења дјетета - три радна дана,
 - 3) смрти члана уже породице - пет радних дана,
 - 4) смрти члана шире породице - два радна дана,
 - 5) теже болести члана уже породице - три радна дана,
 - 6) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - три радна дана,
 - 7) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана,
 - 8) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања,**
 - 9) пресељења у други стан - два радна дана,
 - 10) полагања стручног испита - један радни дан.
- (2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току календарске године.
(3) 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 пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, али не више од 15 дана.
(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.
(6) Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног друга.

6. Неплаћено одсуство

Члан 28

- (1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство ради:

- 1) обављања неодложних личних и породичних послова које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
- 2) припремања и полагања испита на факултету, другој образовној, научнообразовној или научноистраживачкој установи или постдипломског студија,
- 3) посјете члану уже породице који живи у иностранству,
- 4) стручног или научног усавршавања у иностранству и
- 5) њега тешко обољелог члана уже породице.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до 30 дана, а најдуже до 90 дана, на посебно образложен захтјев, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

(3) Трошкове пензијског и здравственог осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

(4) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују.

V - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Заштита на раду

Члан 29

(1) Послодавац је дужан обезбиједити услове рада и све потребне мјере личне и колективне заштите на раду којима се штити физичко и психичко здравље и лична и колективна безбједност радника у складу са Законом о раду, Законом о заштити на раду и другим прописима из области заштите на раду.

(2) Трошкове мјера заштите на раду сноси послодавац.

(3) Послодавац је обавезан да све раднике осигура од посљедица повреде на раду или у вези са радом (професионална обољења) код осигуравајућег друштва (колективно осигурање).

Члан 30

(1) Радник има право одбити да ради ако нису обезбијеђена прописана средства и мјере заштите на раду због којих му је непосредно угрожен живот.

(2) Ако послодавац на упозорење радника не предузме мјере заштите, радник може затражити заштиту својих права и о томе обавијестити Синдикат и инспекцију рада.

Члан 31

(1) Предсједник Синдиката, изабрани повјереник синдикалне подружнице и синдикалне организације и представник Синдиката овлашћен од стране надлежног органа или синдикалне организације има право да се непосредно упозна са мјерама заштите на раду и условима рада на сваком радном мјесту, као и да захтијева предузимање прописаних мјера заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан обавијестити Синдикат о предузетим мјерама из става 1. овог члана.

2. Посебна заштита жена и материнства

Члан 32

(1) У случају када за вријеме трудноће, по ојени љекара, ношење униформе штети здрављу жене - полицијског службеника, односно дјетета или трудница не може носити униформу из других разлога (нема одговарајућих униформи и слично), руководиоца организационе јединице дужан јој је обезбиједити могућност рада на пословима унутар организационе јединице који не захтијевају ношење униформе, а у складу са њеним стручним и радним способностима.

(2) За вријеме док се не обезбиједи распоред на рад у смислу става 1. овог члана, полицијском службенику - трудници припада право на накнаду плате у висини од 100% од плате коју би остварила на свом радном мјесту.

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

3. Заштита радника - право на правну помоћ

Члан 33

(1) Ако је против радника покренут кривични, прекршајни или парнични поступак због употребе силе или других радњи у току извршења службених радњи, послодавац ће раднику осигурати правну помоћ и сносити трошкове поступка, осим ако је радник дјеловао изван оквира овлашћења или ако их је злоупотребио.

(2) Правна помоћ ће се, такође, осигурати раднику као оштећеном у поступку за надокнаду штете, односно његовој породици ако је то прикладно, уколико је штета нанесена у вршењу или у вези са вршењем службене радње.

(3) Под условима из ст. 1. и 2. овог члана послодавац ће осигурати раднику правну помоћ и након престанка радног односа, изузев у случају да он има право на исту по неком другом основу.

4. Заштита права радника

Члан 34

Уколико сматра да му је од стране послодавца повријеђено право из радног односа, радник може поднијети писани захтјев одговорним лицима да му обезбиједи остваривање тог права, у року од 15 дана од дана сазнања за повреду права, а најдуже у року од три мјесеца од дана учињене повреде права.

Члан 35

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

Члан 36

(1) О колективним захтјевима одлучују одговорна лица, а ако се колективном захтјеву не може удовољити, подносиоцима захтјева даје се образложење.

(2) Приликом одлучивања о колективном захтјеву одговорна лица су дужна омогућити представницима радника да и усмено образложе свој захтјев.

(3) Одговорна лица, поводом приговора радника, колективних захтјева или појединачних приговора, дужна су затражити мишљење Синдиката, размотрити га и о истом заузети став.

Члан 37

(1) Жалбу против одлуке о појединачном праву, обавези или одговорности радник подноси одговорним лицима.

(2) Против рјешења одговорних лица којим је одлучено о жалби радник може покренути поступак код надлежног суда у складу са законом и овим колективним уговором.

(3) Одредбе ст. 1. и 2. овог члана односе се и на поступак заштите права учесника у поступку за заснивање радног односа.

Члан 38

Републички одбор Синдиката, Регионално повјереништво и синдикалне подружнице могу покренути иницијативу за утврђивање одговорности одговорног лица које не изврши своју законску обавезу враћања радника на посао по основу правоснажне судске одлуке или другу законску обавезу.

5. Престанак потребе за радом радника

Члан 39

Ако на основу одлуке надлежног органа, а због смањења обима посла и промјене у организацији рада, престане потреба за радом радника:

1) послодавац ће Синдикату благовремено пружити одговарајуће информације, укључујући разлоге који су до тога довели, број и категорију радника за чијим је радом престала потреба, као и рок у коме ће се извршити раскид радног односа,

2) послодавац ће Синдикату обезбиједити могућност консултација о мјерама које треба предузети да би се ублажиле посљедице прекида радног односа, а које су у складу са Законом о раду и овим колективним уговором,

3) заједно са Синдикатом, послодавац ће донијети програм збрињавања радника за чијим је радом престала потреба, чији саставни дио морају бити и критеријуми за утврђивање вишка радника, у којима ће се посебно водити рачуна о социјалном статусу радника и

(4) раднику који и након реализације програма збрињавања остане без посла припада отпремнина у висини три просјечне плате у Министарству.

6. Отказни рок

Члан 40

У случају престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

- 1) од 2 до 10 година - 30 дана,
- 2) од 10 до 20 година - 45 дана,
- 3) од 20 до 30 година - 75 дана и
- 4) преко 30 година - 90 дана.

VI - ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 41

Послодавац и Синдикат су дужни предузети све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка, а уколико и поред предузетих радњи дође до штрајка, радници право на штрајк остварују у складу са Законом о штрајку и другим прописима.

VII - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Основна плата

Члан 42

- (1) За обављени рад раднику припада плата и накнаде у складу са Законом о платама запослених у институцијама правосуђа Републике Српске и овим колективним уговором.
- (2) Радницима запосленим у казнено-поправним установама, распоређеним на пословима са посебним отежаним условима рада, и то инструкторима и медицинском особљу, за које се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, плата се може увећати до 20%.
- (3) Увећање плате за наведена радна мјеста из претходног става може се одобрити само радницима којима по Закону о платама запослених у институцијама правосуђа Републике Српске није узето у обзир повећање по овом основу.

Члан 43

Основна плата приправника умањује се за 20%.

Члан 44

- (1) Плате се исплаћују у текућем мјесецу за претходни мјесец у складу са терминским мјесечним планом потрошње буџета Републике Српске.
- (2) Приликом исплате плате послодавац је дужан сваком раднику уручити обрачунски лист плате и накнаде.
- (3) Појединачне исплате плата, накнада и других примања нису јавне.

2. Утврђивање цијене рада

Члан 45

- (1) Влада Републике Српске обавезна је да са предсједником Синдиката сваке године у току израде буџета води преговоре о цијени рада за наредну годину.
- (2) Акт о цијени рада потписују предсједник Владе и предсједник Синдиката и објављује се у "Службеном гласнику Републике Српске".

3. Заштита плате

Члан 46

(1) Послодавац не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, односно дисциплинског органа своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнада плате.

(2) На основу правоснажне одлуке надлежног суда, послодавац може од плате, односно од накнаде плате радника обуставити највише до 50% на име обавеза законског издржавања, а за остале обавезе радника највише до једне трећине плате, односно накнада плате.

4. Увећање основне плате

Члан 47

(1) Основна плата радника увећава се:

- 1) по основу рада ноћу за 35%,
 - 2) по основу рада у дане републичког празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%.
- (2) Различити основи увећања плате из овог члана међусобно се не искључују.

Члан 48

Послодавац је обавезан осигурати тачно евидентирање рада по свим основима, убрајајући и основе из члана 47. овог колективног уговора.

Члан 49

Прековремени рад се тромјесечно прерачунава у слободне дане и сате, које су запослени дужни да искористе најкасније у року од шест мјесеци, а што је послодавац дужан да омогући.

Члан 50

(1) На основу ванредних и објективно оцијењених резултата рада запослених у институцијама правосуђа, послодавац ће раднику додијелити једнократну новчану награду у висини од 50%, 70% или 100% плате радника остварене у претходном мјесецу прије додјеливања награде.

(2) Новчана награда за изузетне радне резултате може се исплатити истом раднику само једном годишње за један мјесец.

(3) Одлука из става 1. овог члана биће објављена на огласној табли организационе јединице награђеног радника.

5. Накнада плате

Члан 51

Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду нето плате у висини од 100%, поред законом утврђених случајева, и у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) републичког празника и одсуствовања са посла у дане празника, регулисаних законом у тој области,
- 3) привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, и
- 4) прекида рада до којег је дошло наредбом органа или овлашћеног лица због необезбјеђења заштите на раду, услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица.

6. Накнаде по основу рада

Члан 52

(1) Послодавац запосленима исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској и Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
 - 2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла за раднике којима је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра - у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају, што ће се ближе уредити инструктивним актом који доноси министар уз претходно прибављено мишљење Синдиката правосуђа,
 - 3) за запослене у казнено-поправним установама, Судској полицији и специјалним истражиоцима за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену од најмање 15 дана непрекидно, под условом да приликом боравка на терену запослени има обезбијеђен смјештај и исхрану и да је удаљеност од мјеста рада преко 60 километара - 10% од цијене рада,
 - 4) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у износу три просјечне плате у Министарству,
 - 5) јубиларну награду за раднике који са 31.12. текуће године пуне 20 година радног стажа у институцијама правосуђа - у висини једне просјечне плате у Министарству, за раднике који са 31.12. текуће године пуне 30 година радног стажа у институцијама правосуђа - у висини двије просјечне плате у Министарству, с тим да се за овлаштена службена лица у потребни стаж рачуна и стаж проведен у Министарству унутрашњих послова Републике Српске,
 - 6) накнаду трошкова за коришћење властитог аутомобила при обављању службеног посла, по налогу послодавца - у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар,
 - 7) накнаду путних и других оправданих трошкова у случају прекида годишњег одмора због потребе службе - у висини цјелокупног износа,
 - 8) за вријеме проведено у приправности утврђеном на основу службене евиденције органа, уколико су средства обезбијеђена, раднику ће се исплатити 10% сатнице редовног рада за сваки сат приправности или ће се вријеме проведено у приправности обрачунати као 20% сатнице редовног рада за сваки сат приправности и прерачунати у слободне сате, односно слободне дане.
- (2) Накнаде из става 1. овог члана, које су основ за исплату, планирају се у буџету.

Члан 53

- (1) Радници који по потреби службе буду привремено премјештени у мјесто удаљено више од 60 километара од сједишта организационе јединице имају право на:
- 1) два бесплатна obroka у радне дане,
 - 2) накнаду за трошкове превоза од мјеста пребивалишта до мјеста боравка највише два пута мјесечно у висини стварних трошкова превоза аутобусом или возом према приложеној возној карти коју је радник користио и
 - 3) самачки смјештај или накнаду за теренски додатак у висини 10% цијене рада дневно, ако им није обезбијеђен смјештај.
- (2) Права из става 1. овог члана имају, због потреба посла, привремено премјештени, а не и распоређени радници.

Члан 54

- (1) Раднику или његовој породици исплаћује се помоћ у случају:
- 1) смрти радника - у висини три просјечне плате у Министарству,
 - 2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне плате у Министарству,
 - 3) тешке инвалидности радника (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије просјечне плате у Министарству,
 - 4) дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог (утврђене од стране љекарске комисије) - у висини једне просјечне плате у Министарству,
 - 5) ексхумације запосленог - у висини пет просјечних плата у Министарству,
 - 6) изградње надгробног споменика раднику који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три просјечне плате у Министарству,
 - 7) рођења дјетета - у висини једне просјечне плате у Министарству.

Члан 55

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

VIII - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 56

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

Члан 57

Послодавац је дужан да раднике обавјештава о свим активностима везаним за утврђивања престанка потреба за радом радника и да омогући да се сваки радник лично упозна са могућностима за рјешавање свог радно-правног статуса.

Члан 58

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

IX - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 59

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 радника,
- 2) да мишљења и приједлоге Синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определијели и
- 3) да Синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима радника.

Члан 60

Послодавац обезбјеђује Синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге,
- 2) накнаду плате у висини од 15% предсједнику или повјеренику Синдиката код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основну плату.

Члан 61

Предсједник синдиката на свим нивоима организовања Савеза синдиката Републике Српске за вријеме обављања и у року од двије године по престанку функције, ако поступа у складу са Законом и колективним уговором, не може бити распоређен на друго радно мјесто и код другог послодавца, а не може се утврдити ни престанак потребе за његовим радом, или да се на други начин стави у неповољан положај.

Члан 62

- (1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање с посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима.
- (2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим радним мјестима код послодавца када је то потребно за обављање њихове функције.
- (3) У случају повреда убирања средстава солидарности, представници радника које синдикат за то овласти имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама за послодавца.
- (4) Послодавац је дужан да омогући да се средства која радници зараде издвајају на име синдикалне чланарине и уплаћују у фонд синдиката.
- (5) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештење синдиката у просторијам послодавца на мјестима која су приступачна радницима.
- (6) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два часа мјесечно у току радног времена за састанке и два часа седмично за остале синдикалне активности.
- (7) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.
- (8) Активности синдиката врши се тако да се не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 63

Послодавац је дужан обезбиједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника - чланова Синдиката приликом сваке исплате плате, а према Одлуци надлежног органа Савеза синдиката Републике Српске.

X - МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ У РЈЕШАВАЊУ СПОРОВА УГОВОРНИХ СТРАНА

Члан 64

(1) Уговорне стране овог колективног уговора, као и њихових органа и институције надлежних нивоа, дужни су да међусобно сарађују.

(2) Стране из претходног става имају право да подносе приједлоге, дају иницијативе, као и да о свом ставу информишу подносиоце приједлога и иницијатива.

Члан 65

Синдикат има право упозорити послодавца на евентуалне грешке и недостатке у њиховом поступању које се односе на права радника и да покрене одговарајуће поступке у вези с тим.

Члан 66

Рјешавање могућих неспоразума и спорова учесника уговорних страна врши се мирним путем, договарањем и усаглашавањем, коришћењем посредника, арбитраже и путем суда, као и другим методама дјеловања у складу са законом.

XI - ОСТАЛЕ ОДРЕДБЕ

Члан 67

(1) За тумачење и праћење примјене Колективног уговора, рјешавање спорних питања која настану у његовој примјени уговорне стране образују заједничку комисију, од којих сваки од учесника именује најмање по једног представника, а једног представника именују учесници споразумно.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране овог колективног уговора, уколико нека од уговорених страна не оспори закључак комисије.

Члан 68

Комисија доноси пословник о свом раду.

Члан 69

Уговорне стране ће обезбиједити остваривање права радника прописаних одредбама овог колективног уговора за вријеме важења истог.

Члан 70

Представник синдиката приликом заступања радника пред надлежним органима и институцијама свој легитимитет доказује посебном исправом, коју издаје надлежни Савез синдиката Републике Српске.

XII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71

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

(2) Учесници закључивања овог колективног уговора могу споразумно да промијене одредбе овог колективног уговора.

(3) Поступак за измјену и допуну овог колективног уговора може покренути свака уговорна страна.

(4) Измјене и допуне колективног уговора врше се по поступку по којем је закључен.

Члан 72

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

Члан 73

(1) Права, обавезе и одговорности радника запослених у органима правосуђа, која су уређена овим колективним уговором, не могу бити у супротности са законским и другим прописима из области правосуђа и републичке управе.

(2) У случају несагласности појединих одредаба овог колективног уговора са законским и другим прописима из става 1. овог члана, примјењиваће се законски, односно други пропис код остваривања права, обавеза и одговорности носилаца правосудне функције и радника запослених у органу правосуђа.

Члан 74

Одлуке послодавца и других органа које су у супротности са одредбама овог колективног уговора не могу се примјењивати.

Члан 75

Материјална примања радника предвиђена овим уговором оствариваће се сразмјерно остваривању буџета за припадајућу пословну годину.

XIII - СТУПАЊЕ НА СНАГУ

Члан 76

Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за област правосуђа ("Службени гласник Републике Српске", бр. 115/06, 69/07 и 18/08).

Члан 77

Потписнице овог колективног уговора сагласне су са усклађивањем овог колективног уговора са Општим колективним уговором по његовом доношењу најкасније у року од 30 дана од дана доношења Општег колективног уговора, као и са усвојеним буџетом за институције правосуђа у року од 30 дана од дана објављивања Одлуке о усвајању буџета Републике Српске за текућу годину.

Члан 78

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