

ЈПШ “Шуме Републике Српске” а.д. Соколац

На основу члана 1. став 4, члана 3. став 1, чл. 7, 9, и 238, члана 240. став 4. и чл. 245. и 252. Закона о раду (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 1/16 и 66/18), директор Јавног предузећа, са једне стране, и председници репрезентативних синдиката, и то Синдиката запослених у ЈПШ “Шуме Републике Српске” а.д. Соколац и Јединствене удружене синдикалне организације у ЈПШ “Шуме Републике Српске” а.д. Соколац, са друге стране, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈПШ “ШУМЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ” А.Д. СОКОЛАЦ

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

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

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

Члан 2.

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

Члан 3.

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

Члан 4.

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

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

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

Члан 5.

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

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

Члан 6.

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

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

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

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

1. Права и обавезе радника

Члан 7.

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

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

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

Члан 8.

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

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

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

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

Члан 9.

(1) У случају више силе (природних или других несрећа у којима су угрожени живот и здравље људи или имовина), спасавања људских живота и здравља, изненадног квара постројења, сировина и материјала који проузрокују потпун или дјелимичан застој радног процеса код послодавца, радник је дужан да привремено обавља послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства.

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

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

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

2. Обавезе послодавца

Члан 10.

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

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

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

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

3. Права и обавезе послодавца и радника

Члан 11.

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

III – ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 12.

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

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

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

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

2. Форма, садржина и врсте уговора о раду

Члан 13.

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

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

8) роковима за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме и

9) пословима са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје.

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

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

Члан 14.

(1) Уговор о раду са одабраним лицем, будућим радником, може се закључити у писменој форми:

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

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

(3) Ако послодавац не закључи уговор о раду са радником, у складу са ставом 1. овог члана прије ступања радника на рад, сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме са пуним радним временом.

3. Радни однос на неодређено и одређено вријеме

Члан 15.

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

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

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

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

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

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

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

(6) Уговор о раду закључен супротно одредбама ст. 2. и 5. овог члана или ако радник уз прећутну сагласност настава да ради код послодавца најмање пет дана по истеку рока

из уговора о раду, сматра се да је засновао радни однос на неодређено вријеме.

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

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

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

Члан 16.

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

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

4. Пробни рад

Члан 17.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 18.

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

(2) Поред података из члана 13. Колективног уговора уговор о пробном раду мора да садржи и податке о начину спровођења и оцјењивања резултата пробног рада раднику.

5. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада

Члан 19.

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

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

6. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 20.

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

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

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

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

7. Рад приправника

Члан 21.

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

(2) Уговор о приправничком раду траје шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу, а 12 мјесеци за лица са високим образовањем.

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

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

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

(6) Ако приправник положи приправнички испит и уколико код послодавца постоји потреба за радом радника са занимањем за које је приправник обављао приправнички стаж, директор послодавца може затражити од Управе Јавног предузећа сагласност за закључење уговора о раду на одређено или неодређено вријеме.

8. Обављање послова директора

Члан 22.

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

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

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

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

9. Измјена садржаја уговора о раду

Члан 23.

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

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

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

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

Члан 24.

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

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

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

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

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

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

Члан 25.

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

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

(3) Послодавац може радника упутити на рад у другу земљу у којој обавља дио своје дјелатности, под условом да ти послови у иностранству одговарају стручним и радним способностима радника и да се споразумију о дужини трајања рада у иностранству, условима одласка, смјештаја и повратка радника, те валути у којој ће се раднику исплаћивати плата.

12. Пренос уговора о раду на новог послодавца

Члан 26.

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

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

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

13. Рад ван радног односа

Члан 27.

(1) Послодавац може са заинтересованим лицем закључити уговор о привременим и повременим пословима,

уговор о дјелу и уговор о допунском раду, на начин и под условима прописаним законом уз сагласност Управе Јавног предузећа.

(2) Као привремени и повремени послови сматрају се:

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

2) молерски, електро и грађевински радови,

3) чишћење шуме од смећа и отпада,

4) заштита од пожара,

5) поправка шумских камионских путева,

6) радови у расаднику (окопавање и плијевљење),

7) сакупљање сјемена, сакупљање споредних шумских производа,

8) санирање штета у шуми услед елементарних непогода и

9) други радови потребни за несметано одвијање дјелатности послодавца.

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

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

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

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

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

Члан 28.

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

15. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 29.

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

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

Члан 30.

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

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

(3) Ако радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накна-

ди трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданог разлога.

IV - ОРГАНИЗАЦИЈА И СИСТЕМАТИЗАЦИЈА ПОСЛОВА

Члан 31.

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

(2) Систематизоване послове обављају радници са којима се закључују уговори о раду.

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

V - РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме радника

Члан 32.

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

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

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

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

Члан 33.

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

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

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

2. Непуно радно вријеме

Члан 34.

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

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

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

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

(5) Радник може закључити уговор о раду са непуним радним временом са више послодавца и да на тај начин

остварује пуно радно вријеме из члана 32. став 1. Колективног уговора.

3. Прековремени рад радника

Члан 35.

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

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

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

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

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

Члан 36.

(1) О увођењу прековременог рада одлучује послодавац.

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

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

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

Члан 37.

(1) Прековремени рад је забрањен:

1) радницима млађим од 18 година живота,

2) трудним женама и мајкама са дјететом до три (3) године живота,

3) самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест (6) година живота.

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

4. Распоред и прерасподјела радног времена

Члан 38.

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

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

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

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

(5) Изузетно од става 1. овог члана, ако се рад одвија у смјенама или ноћу или због природе посла и организације

рада, радну седмицу и радно вријеме у оквиру радне седмице послодавац може организовати и на други начин.

Члан 39.

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

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

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

(4) Прерасподјела радног времена не сматра се преко-временим радом.

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

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

5. Ноћни рад и рад у смјенама

Члан 40.

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

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

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

Члан 41.

(1) Ноћним радом сматра се рад између 22,00 часа и 6,00 часова наредног дана. За раднике млађе од 18 година живота ноћним радом сматра се рад између 19,00 часова и 6,00 часова наредног дана. Радници млађи од 18 година за рад ноћу могу се распоређивати само изузетно у складу са законом. Трудницама од шестог мјесеца трудноће и мајкама дјете до двије године живота забрањен је ноћни рад.

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

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

VI - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 42.

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

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

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

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

Члан 43.

(1) Између два узастопна радна дана послодавац је дужан да раднику обезбиједи одмор у трајању од најмање 12

часова непрекидно, а раднику запосленом на сезонским пословима одмор од најмање 10 часова непрекидно.

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

3. Годишњи одмор

Члан 44.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 45.

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 46.

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

(2) Радник који је за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености за рад, у договору са послодавцем, користи преостали дио годишњег одмора.

Члан 47.

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

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

(3) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице

це у току календарске године, а преостали дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

Члан 48.

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

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

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

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

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

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

Члан 49.

(1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор ни у случају да се исти може ускратити, а ни исплатити накнада на име неискоришћеног годишњег одмора, осим у случају кривице послодавца.

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

Члан 50.

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

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

(3) Регрес се може исплаћивати у више рата и не представља једноисплатну категорију.

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

4. Плаћено одсуство

Члан 51.

(1) Послодавац је дужан да раднику омогући одсуствовања са посла уз накнаду плате у току календарске године у укупном трајању до пет радних дана у календарској години, у случају:

- 1) склапања брака - пет радних дана,
- 2) склапања брака дјетета - два радна дана,
- 3) смрти члана породице - четири радна дана,
- 4) теже болести члана породице - два радна дана,
- 5) смрти члана породице брачног друга - два радна дана,
- 6) рођења дјетета - три радна дана,

7) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања, и то дан давања крви и наредни дан,

8) пресељења у други стан - један радни дан,

9) елементарне несреће којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - три радна дана,

10) задовољавања вјерских потреба - два радна дана,

11) образовања и усавршавања на захтјев послодавца - у складу са Правилником о стручном образовању и усавршавању радника, и

12) синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима - до пет дана.

(2) Под чланом породице из става 1. овог члана сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха и усвојилац, браћа и сестре, а дјед и баба по мајци и оцу, искључиво ако живе у заједничком домаћинству.

(3) Изузетно од става 1. овог члана, плаћено одсуство може бити дуже од пет радних дана у календарској години у случају смрти члана породице, као и у другим оправданим случајевима о којима одлучује послодавац.

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

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

Члан 52.

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

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

(3) Дужина трајања плаћеног одсуства из става 2. овог члана, у случају потребе, док трају те околности, може се продужити уз сагласност Управе Јавног предузећа и прибављеног мишљења репрезентативног синдиката.

5. Неплаћено одсуство

Члан 53.

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

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

1) обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву,

2) припремања и полагања испита на факултету или другој образовној организацији, као и припремање магистерија или доктората, уколико се радник не образује на захтјев и у интересу послодавца,

3) посјете члану породице који живи у иностранству,

4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,

5) њега тешко болесног члана породице,

6) одазивања позиву државних органа,

7) у другим оправданим случајевима.

(3) Неплаћено одсуство може се одобрити раднику у трајању до једне године.

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

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

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

6. Мировање права из радног односа

Члан 54.

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

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

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

VII - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Општа заштита

Члан 55.

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

Члан 56.

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

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

Члан 57.

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

(2) Под одговорношћу у смислу става 1. овог члана подразумева се, поред прекршајне одговорности, и материјална одговорност послодавца према раднику који претрпи повреду на раду, у складу са општим правилима о одговорности.

Члан 58.

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

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

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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

Члан 61.

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

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

2. Заштита посебних категорија радника

Члан 62.

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

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

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

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

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

(6) Посебна заштита из став 5. овог члана огледа се у праву на повратак на послове на којима је радник радио или друге одговарајуће послове након лијечења и опоравка, праву на стручно оспособљавање, праву на прилагођавање послова раднику код ког постоји смањење радне способности, праву на отпремнину и другим правима прописаним законом.

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

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

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

Члан 63.

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

VIII - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 64.

(1) Радник има право на одговарајућу плату у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

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

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

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

(5) Плата радника састоји се од дијела за обављени рад и времена проведеног на раду, увећања плате по основу радног стажа, отежаних услова рада, прековременог рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради и других примања по основу радног односа.

(6) Под платом у смислу става 5. овог члана сматра се плата прије опорезивања порезом на доходак.

(7) Бруто плата је плата из става 6. овог члана увећана за доприносе.

Члан 65.

Плата за обављени рад и вријеме проведено на раду, у смислу члана 64. став 5. Колективног уговора, састоји се од основне плате, дијела плате за радни учинак и увећања плате.

Члан 66.

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

(2) Основну плату радног мјеста радника одређују коефицијент сложености посла, цијена рада и вријеме проведено на раду.

(3) У елементима за одређивање плате из ст. 1. и 2. овог члана садржан је и порез на доходак.

(4) Уколико радник распоређен на радно мјесто не испуњава услове стручне спреме прописане за то радно мјесто, а успјешно обавља послове тог радног мјеста, одређује му се почетни коефицијент групе радних мјеста на које је радник распоређен.

(5) Коефицијенти сложености посла код послодавца утврђују се у распону од 2,20 до 8,00, а зависе од сложености посла, потребне стручне спреме, одговорности за извршавање послова и радних задатака и услова рада радника.

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

(7) Коефицијенти сложености послова код послодавца налазе се у Табеларном прегледу, који је саставни дио Колективног уговора.

Члан 67.

(1) Цијена рада је јединствена и промјенљива категорија на нивоу Јавног предузећа. Цијена рада за пуно радно вријеме и стандардни учинак рада износи 130 КМ. Цијена рада може бити већа или мања, а зависи од производно-финансијских резултата Јавног предузећа и иста се претиспитује сваких шест мјесеци у току пословне године. Цијену рада споразумно утврђују Управа Јавног предузећа и председници репрезентативних синдиката Јавног предузећа.

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

(3) Изузетно од става 1. овог члана, у организационим дијеловима Јавног предузећа који су остварили губитак по периодичном и годишњем обрачуну као обавезна мјера производно-финансијске консолидације утврђује се умањење цијене рада и она се уноси у план производно-финансијске консолидације. План производно-финансијске консолидације потписују директор организационог дијела и председник синдикалне организације репрезентативног синдиката који је већински у том организационом дијелу.

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

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

(6) Умањење цијене рада по основу из става 3. овог члана може се утврдити до 20%.

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

1) ако је проценат извршења производње шумских дрвних сортимената за претходни извјештајни период (шестомјесечни, деветомјесечни и годишњи) у односу на динамички план производње до 70%, цијена рада може се умањити за 20%,

2) ако је проценат извршења производње шумских дрвних сортимената за претходни извјештајни период у односу на динамички план производње од 71% до 90%, цијена рада се може умањити за 10%, а за извршење производње преко 90% цијена рада се не умањује,

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

4) ако је организациони дио у лошем финансијском положају и има угрожену финансијску ликвидност, цијена рада се може умањити до 20%.

(8) Укупно умањење цијене рада по свим критеријумима не може бити веће од 20%.

(9) Умањење цијене рада у организационим дијеловима из става 7. овог члана за сваки обрачунски период споразумно утврђују директор организационог дијела и председник синдикалне организације репрезентативног синдиката који је већински у том организационом дијелу. Цијена рада се утврђује прије обрачуна плате за наредно тромјесечје. У случају да не дође до споразума око умањења цијене рада, умањење се врши на начин и у поступку предвиђеним у ставу 5. овог члана.

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

(11) Цијена рада се може увећавати организационом дијелу до 20% зависно од производно-финансијских резултата. Одлуку о увећању цијене рада доноси Управа Јавног предузећа на приједлог директора организационог дијела и председника синдикалне организације из става 3. овог члана.

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

Члан 68.

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

Члан 69.

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

- 1) за сваку навршену годину радног стажа за 0,5%,
- 2) за рад празником и у друге дане у које се по закону не ради за 50%,
- 3) за вршење високо сложених послова, најсложенијих и изузетно значајних послова у предузећу до 30%,
- 4) за обављање послова са посебно отежаним условима рада до 30%,
- 5) за посебне резултате у раду и доприносе пословном резултату организационих дијелова до 20%.

(2) Увећање плате по свим основима из става 1. овог члана не може бити веће од 30%.

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

Члан 70.

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

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

Члан 71.

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

(2) Подаци о појединачним платама нису јавни.

(3) Разлику између исплаћене плате радника и обрачунаога бруто износа плате радника послодавац уплаћује за обавезно осигурање радника једном мјесечно, истовремено са исплатом плате, ако посебним прописом није другачије прописано.

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

2. Накнада плате

Члан 72.

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

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

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

1) за вријеме прекида рада због више силе или хаварије на машинама или другим средствима рада – у висини од 50% плате коју би остварио да је радио,

2) за случај непланираног привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско-финансијске или техничко-технолошке природе (чекање) – у висини од најмање 50% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца,

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

(3) За вријеме привремене спријечености за рад због болести и повреда радник остварује право на накнаду плате коју би остварио да је био на раду у сљедећим износима:

- 1) 70% за спријеченост до седам дана,
- 2) 80 % за спријеченост од осам до петнаест дана,
- 3) 90 % за спријеченост од шеснаест и више дана.

3. Заштита плате и накнада

Члан 73.

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

4. Накнада трошкова раднику и друга примања по основу рада

Члан 74.

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

(2) Дневница за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству је у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом.

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

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

- 1) једну дневницу за свака 24 часа ако путовање траје више дана,
- 2) једну дневницу ако путовање траје мање од 24 часа, а прелази 12 часова,
- 3) пола дневнице ако путовање траје од 8 до 12 часова.
- 4) за путовање које траје до 8 часова не исплаћује се дневница.

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

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

(7) Накнада трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу послодавца, у висини је од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 75.

(1) Радник има право на трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и случају обављања

прековременог рада дуже од три часа дневно, уколико код послодавца није организована исхрана радника, у износу од 205,00 КМ послје опорезивања на мјесечном нивоу.

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

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

Члан 76.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 77.

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

Члан 78.

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

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

(3) Одлука о исплати зимнице и огрева доноси се на нивоу Јавног предузећа, а доноси је Управа Јавног предузећа у складу са финансијским могућностима и производно-финансијским планом за текућу годину.

Члан 79.

(1) Јавно предузеће може исплатити радницима јубиларне награде за навршених 20 година радног стажа у висини једне просјечне плате у Јавном предузећу, а за 30 година радног стажа двије просјечне плате у Јавном предузећу, остварене у последњем мјесецу јубилеја.

(2) Под радним стажом у Јавном предузећу подразумијева се вријеме проведено на раду од момента оснива-

ња ЈПШ “Српске шуме Републике Српске” па до момента испуњења услова за остварење права на јубиларну награду.

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

Члан 80.

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

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

Члан 81.

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

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

2) смрти члана породице - у висини двије просјечне плате у Републици Српској;

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

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

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

6) рођење дјетета - у износу двије просјечне плате у Републици Српској.

(2) Под чланом породице из става 1. овог члана сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха и усвојилац, а дјед и баба по мајци и оцу, браћа и сестре, искључиво ако живе у заједничком домаћинству.

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

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

IX – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 82.

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

Члан 83.

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

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

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

Члан 84.

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

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

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

X – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 85.

(1) Радник је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намјерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу.

(2) Ако је штету проузроковало више радника, сваки радник је одговоран за дио штете коју је проузроковао.

(3) Ако се за радника из става 2. овог члана не може утврдити дио штете коју је проузроковао, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким износима.

Члан 86.

(1) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како ће се штета накнадити утврђује посебна комисија, коју именује послодавац својим рјешењем.

(2) Комисија из става 1. овог члана има непаран број чланова.

Члан 87.

(1) Висина штете коју је проузроковао радник утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вриједности оштећене ствари, односно других релевантних параметара.

(2) Ако се штета не може утврдити на начин из става 1. овог члана или би њено утврђивање проузроковало несразмјерне трошкове, висина накнаде утврђује се у паушалном износу на основу процјене.

Члан 88.

(1) Комисија, након што утврди све чињенице и околности које су од значаја за одговорност радника и висину штете, саставља извјештај и даје приједлог послодавцу да донесе рјешење којим се утврђује одговорност радника и обавезује на накнаду штете или рјешење којим се радник ослобађа од одговорности.

(2) У приједлогу којим се утврђује одговорност радника и обавеза накнаде штете комисија је дужна да послодавцу достави приједлог на који начин и у ком року је радник дужан штету накнадити.

(3) На основу извјештаја и приједлога комисије, послодавац доноси рјешење којим се радник утврђује одговорним и обавезује да штету накнади или се радник ослобађа од одговорности.

Члан 89.

Ако радник не пристане да накнади штету, послодавац ће покренути поступак за накнаду штете код надлежног основног суда.

Члан 90.

(1) Радник који на раду или у вези са радом, намјерно или из крајње непажње, проузрокује штету трећем лицу коју је надокнадио послодавац дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

(2) Ако радник у датом року добровољно не накнади послодавцу исплаћени износ штете, послодавац има право да покрене поступак за накнаду штете код надлежног основног суда.

Члан 91.

(1) Ако радник претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету.

(2) Захтјев за накнаду штете из става 1. овог члана радник подноси у писменом облику, у којем наводи у чему се штета коју је претрпио састоји, процијењени износ штете и приједлог њене накнаде.

(3) Ако послодавац утврди да је радник претрпио штету коју је навео у свом захтјеву и да је износ штете реално процијењен, надокнадиће штету раднику у року од осам дана од дана пријема захтјева.

(4) Ако послодавац не пристане да надокнади штету, радник може покренути поступак за накнаду штете код надлежног основног суда.

Члан 92.

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

XI – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 93.

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

(2) Радни однос престаје:

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 94.

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

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

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

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

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

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

3. Отказ уговора од стране радника

Члан 95.

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

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

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

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

4. Разлози за отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 96.

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

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом,

3) ако усљед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао,

4) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 23. Колективног уговора,

5) ако се не врати на рад код послодавца у року од пет дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

(2) Ако радник својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, и то:

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

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

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

4) ода пословне или службене тајне,

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

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

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

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

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

10) немарно, несавјесно и неблаговремено извршава радне обавезе и

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

(3) Ако радник не поштује радну дисциплину, и то:

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

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

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

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,

5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дјела учињеног на раду и у вези са радом, неза-

висно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело,

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

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

(4) Послодавац ће упутити радника на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. т. 3) и 4) овог члана.

(5) Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

(7) Отказ уговора о раду из става 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог члана послодавац може дати у року од три мјесеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

5. Поступак утврђивања одговорности, изрицање мјера за повреду радне обавезе и радне дисциплине и поступак отказа уговора о раду од стране послодавца

Члан 97.

Покретање, вођење, органи одлучивања, поступак, застарјелост поступка утврђивања одговорности и изрицање мјера за повреду радне обавезе и радне дисциплине, као и питање материјалне одговорности радника уређени су Правилником о покретању поступка и начину утврђивања повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине.

Члан 98.

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

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

Члан 99.

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

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

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

Члан 100.

(1) Уговор о раду отказује се рјешењем у писаном облику, које обавезно садржи: увод, изреку, образложење и поуку о правном лијеку.

(2) Рјешење о отказу уговора о раду мора да се достави раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

(3) Ако послодавац раднику није могао да достави рјешење о отказу уговора о раду у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку.

(4) Писмену забиљешку из става 3. овог члана и рјешење о отказу послодавац објављује на огласној табли и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

(5) Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако рјешењем није другачије одређено.

Члан 101.

Послодавац је дужан да раднику до дана престанка радног односа исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа.

6. Отказни рок и отпремнина

Члан 102.

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

Члан 103.

(1) Отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана ако отказ уговора о раду даје радник нити краћи од 30 календарских дана ако отказ уговора о раду даје послодавац.

(2) Дужина отказног рока зависи од дужине радног стажа који је радник остварио код послодавца и износи:

1) за радни стаж од 2 до 10 година - 30 календарских дана,

2) за радни стаж од 10 до 25 година - 45 календарских дана,

3) за радни стаж преко 25 година - 60 календарских дана.

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

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

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

Члан 104.

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

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

1) за рад од двије до 10 година - 40% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором, за сваку навршену годину рада,

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

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

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

(3) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених рад-

нику у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

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

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

7. Удаљење радника са рада

Члан 105.

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

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

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

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

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

Члан 106.

(1) За вријеме привременог удаљења са рада у смислу члана 105. Колективног уговора радник има право на накнаду плате у висини од 50% основне плате коју би остварио да је радио. Ову накнаду исплаћује послодавац.

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

1) ако му послодавац није отказао уговор о раду у року од три мјесеца у смислу става 2. члана 105. Колективног уговора и

2) ако је кривични поступак против њега обустављен правноснажном одлуком или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности.

(3) Послодавац након што раднику исплати разлику плате има право на рефундацију на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

XII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 107.

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

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

Члан 108.

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

Члан 109.

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

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

(3) Подношење захтјева за заштиту права у смислу става 1. овог члана не одлаже извршење рјешења или радње

против којих је радник подnio захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

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

Члан 110.

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

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

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

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

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

Члан 111.

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код послодавца или других надлежних органа радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од мјесец дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

XIII - ПРОГРАМ ЗБРИЊАВАЊА ВИШКА РАДНИКА

Члан 112.

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

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

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

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

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

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

XIV - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 113.

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

1) да покрене 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 размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определи.

Члан 114.

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

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

Члан 115.

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

Члан 116.

(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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 117.

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

XV – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 118.

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

Члан 119.

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

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

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

Члан 120.

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

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

XVI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 121.

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

Члан 122.

(1) За тумачење и праћење примјене Колективног уговора, рјешавање спорних питања која настану у спровођењу Колективног уговора потписници образују заједничку комисију, од којих сваки од учесника именује по два представника.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

Контрола и надзор

Члан 123.

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

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

Члан 124.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 125.

Даном ступања на снагу Колективног уговора престаје да важи Правилник о раду, број: НО-45/17, од 19.5.2017.

године, као и све његове измјене и допуне, о чему одлуку доноси Надзорни одбор Јавног предузећа.

Члан 126.

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

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

Број: 45/18

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

Број: 20/18

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

Број: 01-6557/18
1. новембра 2018. године
Соколац

Директор
ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац,
Ристо Марић, с.р.

ТАБЕЛАРНИ ПРЕГЛЕД

коефицијената за обрачун плата радника ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац

I ГРУПА - НК

Редни бр.	Послови без стручности и оспособљености	Коефицијент сложености послова	Коефицијент са урачунатим порезом на доходак
1.	Послови одржавања чистоће	2,20	2,27
2.	Шумско-узгојни радови	2,20	2,27
3.	Курир	2,30	2,38
4.	Радник у магацину	2,30	2,38
5.	Радник на међустоваришту - утовар ШДС	2,30	2,38
6.	Радници у расаднику	2,30	2,38

II ГРУПА - II СТЕПЕН - ПК

Редни бр.	Оспособљеност од шест мјесеци до двије године	Коефицијент сложености послова	Коефицијент са урачунатим порезом на доходак
1.	Узгој садница у расаднику	2,40	2,50
2.	Чување шума од пожара	2,50	2,61
3.	Одржавање шумских путева	2,50	2,61
4.	Сакупљање шумских плодова и сјемена	2,50	2,61
5.	Помоћни радник код дознаке и примања ШДС	3,10	3,27

III ГРУПА - III СТЕПЕН - КВ

Редни бр.	Стручност која се стиче трогодишњим школовањем	Коефицијент сложености послова	Коефицијент са урачунатим порезом на доходак
1.	Послови везани за коришћење осталих шумских производа	3,20	3,38
2.	Послови везани за коришћење рибарског подручја	3,20	3,38
3.	Кувар, пекар, месар, конобар	3,60	3,83
4.	Продавач – откупљивач	3,60	3,83
5.	Послови на чувању и одржавању објеката (обезбјеђење имовине, портири, мајстор, домар, лојач и сл.)	3,60	3,83

6.	Радник на шумско-узгојним радовима (руковалац – организатор)	3,70	3,94
7.	Послови одржавања моторних пила, трактора, радних машина и возила	3,70	3,94
8.	Расадничар – машиниста	3,70	3,94
9.	Пословођа кафе-ресторана	4,00	4,27
10.	Помоћник трактористе	4,10	4,38
11.	Помоћник дизаличара	4,10	4,38
12.	Сјеча	4,20	4,50
13.	Тракториста	4,20	4,50
14.	Дизаличар	4,20	4,50
15.	Руковалац грађевинским машинама	4,20	4,50

IV ГРУПА - IV СТЕПЕН - ССС

Редни бр.	Стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године	Коефицијент сложености послова	Коефицијент са урачунатим порезом на доходак
1.	Чувар лова и риболова	4,20	4,50
2.	Магацинер	4,20	4,50
3.	Секретарица шефа шумске управе	4,20	4,50
4.	Општи и административни послови, архива, протокол	4,20	4,50
5.	Послови радних односа	4,30	4,61
6.	Финансијско-рачуноводствени послови	4,30	4,61
7.	Послови набавке и продаје	4,30	4,61
8.	Фактуриста	4,30	4,61
9.	Планско-аналитички и информативни послови	4,30	4,61
10.	Технички цртач	4,30	4,61
11.	Секретарица	4,30	4,61
12.	Возачи путничких, теренских, теретних, комбибуса и аутобуса	4,30	4,61
13.	Нормирач – програмер	4,30	4,61
14.	Отпремач	4,40	4,72
15.	Радник на изведбеним радовима	4,40	4,72
16.	Геометар	4,40	4,72
17.	Магацинер централног магацина	4,40	4,72
18.	Примач – размјерач	4,50	4,83
19.	Шумски техничар – чувар шума	4,50	4,83
20.	Послови пословође	4,50	4,83

V ГРУПА - V СТЕПЕН - ВКВ

Редни бр.	Стручност која се стиче специјализацијом на основу средњег образовања	Коефицијент сложености послова	Коефицијент са урачунатим порезом на доходак
1.	Послови хортикултуре	4,90	5,27
2.	Возач путничког мот. возила директора Јавног предузећа	5,10	5,50
3.	Пословођа узгоја и заштите – лов и риболов	5,10	5,50
4.	Пословођа за изградњу и одржавање шумских комуникација	5,10	5,50
	Пословођа на производњи и прикупљању осталих шумских плодова	5,10	5,50

VI ГРУПА - VI СТЕПЕН - ВШС

Редни бр.	Стручност се стиче вишим образовањем	Коефицијент сложености послова	Коефицијент са урачунатим порезом на доходак
1.	Референт за биолошке инвестиције и надзор	5,80	6,27
2.	Референт за грађевинске инвестиције и надзор	5,80	6,27
3.	Референт имовинскоправних послова	5,80	6,27
4.	Референти	5,80	6,27
5.	Секретарица директора Јавног предузећа	5,80	6,27
6.	Послови заштите на раду и противпожарне заштите	6,20	6,72
7.	Референт геодетских послова	6,20	6,72
8.	Самостални референти	6,20	6,72
9.	Послови главног књиговође	6,50	7,05
10.	Послови билансисте	6,50	7,05
11.	Шеф службе – руководиоца службе	6,50	7,05

VII ГРУПА - VII СТЕПЕН - ВСС

Редни бр.	Факултетско образовање	Коефицијент сложености послова	Коефицијент са урачунатим порезом на доходак
1.	Правни, економски и остали послови 180 ECTS бодова	6,60	7,16
2.	Правни, економски и остали послови 240 ECTS бодова	6,90	7,50
3.	Послови интерне контроле у орг. дијеловима	7,00	7,61
4.	Пројектанти	7,00	7,61
5.	Технолог за искоришћавање, узгој и заштиту шума у организационом дијелу	7,00	7,61
6.	Шефови управа, служби и пословних јединица у организационим дијеловима	7,20	7,83
7.	Интерни контролор у Дирекцији Јавног предузећа	7,20	7,83
8.	Стручни сарадник у Дирекцији Јавног предузећа	7,20	7,83
9.	Главни и одговорни уредник инф. рев. листа	7,20	7,83
10.	Портпарол у Јавном предузећу	7,20	7,83
11.	Интерни ревизор	7,20	7,83
12.	Програмер – аналит. у Дирекцији Јавног предузећа	7,20	7,83
13.	Технички руководиоци у шумским газдинствима, велико, средње и мало	7,50, 7,40, 7,30	8,16, 8,05, 7,94
14.	Главни ревизор у Одјелу интерне ревизије	7,90	8,61
15.	Шеф службе у Дирекцији Јавног предузећа	7,90	8,61
16.	Директор Одјелу Дирекције Јавног предузећа у Бањој Луци	7,90	8,61

17.	Директори организационих дијелова, велико, средње и мало	Уговорена плата	Уговорена плата	23. Директор Јавног предузећа Број: 45/18 Предсједник Јединствене удружене синдикалне организације у ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац, Душан Марковић, с.р. Број: 01-6557/18 1. новембра 2018. године Соколац	Уговорена плата	Уговорена плата
18.	Помоћник извршног директора	8,00	8,72			
19.	Савјетник у Дирекцији Јавног предузећа	8,00	8,72			
20.	Помоћник директора Јавног предузећа	8,00	8,72			
21.	Замјеник директора Јавног предузећа	Уговорена плата	Уговорена плата			
22.	Извршни директор Јавног предузећа	Уговорена плата	Уговорена плата			
				Број: 20/18 Предсједник Синдиката запослених у ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац, Блажо Продановић, с.р. Директор ЈПШ "Шуме Републике Српске" а.д. Соколац, Ристо Марић, с.р.		

Централна изборна комисија Босне и Херцеговине

На основу члана 2.9 став (1) тачка 9. и члана 5.32 Изборног закона Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр. 23/01, 7/02, 9/02, 20/02, 25/02, 4/04, 20/04, 25/05, 52/05, 65/05, 77/05, 11/06, 24/06, 32/07, 33/08, 37/08, 32/10, 18/13, 7/14 и 31/16), Централна изборна комисија Босне и Херцеговине, на 85. сједници, одржаној 16.11.2018. године, д о н и ј е л а ј е

ОДЛУКУ

О П ДОПУНИ ОДЛУКЕ О ПОТВРЂИВАЊУ РЕЗУЛТАТА ОПШТИХ ИЗБОРА 2018. ГОДИНЕ,
број: 05-1-07-1-1327-1/18, од 6.11.2018. године

Члан 1.

Централна изборна комисија Босне и Херцеговине потврђује резултате Општих избора 2018. године, који су одржани 7. октобра 2018. године:

а) за 82. и 83. мандат за изборни ниво Народна скупштина Републике Српске.

Члан 2.

Саставни дио ове одлуке је Извјештај о резултатима гласања за изборни ниво из члана 1. ове одлуке, са додијељеним мандатима и именима кандидата унутар политичких субјеката.

Члан 3.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења и објавиће се у "Службеном гласнику БиХ", "Службеном гласнику Републике Српске", "Службеним новинама ФБиХ", "Службеном гласнику Брчко Дистрикта БиХ" и на интернет страници Централне изборне комисије БиХ: www.izbori.ba.

Број: 05-1-07-1-1327-9/18
16. новембра 2018. године
Сарајево

Замјењује предсједника,
Др Ирена Хаџибадић, с.р.

Ниво / Ниво 300

NARODNA SKUPŠTINA REPUBLIKE SRPSKE НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Бирачи којима је одобрено да гласају/ Бирачи којима је одобрено гласовати/Бирачи којима је одобрено да гласају	1.261.645		
Važeći glasački listići/ Valjani glasački listići/Важећи гласачки листићи	684.744		
Nevaljani glasački listići - Neporunjeni/ Неважећи гласачки листићи - Непопуњени	16.270		
Nevaljani glasački listići - Nepropisno popunjени/ Неважећи гласачки листићи - Непрописно попуњени	26.815		
Број бирача који су гласали/ Број бирача који су гласовали/Број бирача који су гласали	727.829		
Број мјеста за додјелу/ Број мјеста за додјелу	83		
Politička stranka/Koalicija/Nezavisni kandidat/Neovisni kandidat Политичка странка/Коалиција/Независни кандидат	Број гласова Број гласова	% %	Br. mandata Бр. мандата
САВЕЗ НЕЗАВИСНИХ СОЦИЈАЛДЕМОКРАТА - СНСД	218.201	31,87%	24 4 28
СРПСКА ДЕМОКРАТСКА СТРАНКА - (СДС-СРПС-СРС)	123.515	18,04%	13 3 16
ДНС-ДЕМОКРАТСКИ НАРОДНИ САВЕЗ	98.851	14,44%	11 1 12
ПДП РС - МЛАДЕН ИВАНИЋ	69.948	10,22%	5 4 9
СОЦИЈАЛИСТИЧКА ПАРТИЈА	56.106	8,19%	6 1 7
ЗАЈЕДНО ЗА ВИН	29.556	4,32%	2 2 4
НДП ДРАГАН ЧАВИЋ-НС-СНС-СЛОБОДА	28.183	4,12%	1 3 4
УЈЕДИЊЕНА СРПСКА	21.187	3,09%	1 2 3
PROEVROPSKI BLOK	11.157	1,63%	0 0 0
ПОКРЕТ УСПЕШНА СРПСКА ДР ЗЛАТКО МАКСИМОВИЋ	6.330	0,92%	0 0 0
ПРВА СРПСКА ДЕМОКРАТСКА СТРАНКА ПРВА СДС	6.288	0,92%	0 0 0
СРПСКА НАПРЕДНА СТРАНКА	3.595	0,53%	0 0 0
HDZ BiH, HSS, HKDU BiH, HSP-HNS	2.083	0,30%	0 0 0
САВЕЗ ЗА НОВУ ПОЛИТИКУ	1.612	0,24%	0 0 0
ПОКРЕТ ДЕМОКРАТСКЕ АКЦИЈЕ PDA	1.547	0,23%	0 0 0
САВЕЗ ОСТАНАК	1.420	0,21%	0 0 0
NEZAVISNA BOSANSKOHERCEGOVAČKA LISTA	1.114	0,16%	0 0 0