

Na osnovu čl. 156, 160. i 161. Zakona o radu - Prečišćeni tekst ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 55/07), Vlada Republike Srpske, reprezentativni većinski sindikat organizovan na nivou Republike - Savez sindikata Republike Srpske u ime radnika Republike Srpske i većinsko reprezentativno udruženje poslodavaca organizovano na nivou Republike - Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske u ime poslodavaca Republike Srpske zaključuju

## **OPŠTI KOLEKTIVNI UGOVOR**

(Objavljen u "Sl. glasniku RS", br. 40 od 11. maja 2010)

### **I - OPŠTE ODREDBE**

#### **Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom bliže se uređuju osnovi od značaja za ostvarivanje ekonomske i socijalne politike, prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavaca po osnovu rada koja nisu na potpun i cjelovit način uređena Zakonom o radu, postupak kolektivnog pregovaranja, sastav i način rada tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih sporova između radnika i poslodavca, međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavca.

#### **Član 2.**

Ovaj kolektivni ugovor se primjenjuje na području Republike Srpske i odnosi se na sve radnike i poslodavce u skladu sa Zakonom o radu, bez obzira na broj zaposlenih radnika i način organizovanja poslodavca, ako drugim zakonima pitanja iz ovog kolektivnog ugovora nisu drugačije uređena.

#### **Član 3.**

Svi kolektivni ugovori zaključeni za određenu grupaciju ili granu djelatnosti i za jednog ili više poslodavaca ne mogu utvrditi manji obim prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

### **II - ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA UGOVORA O RADU**

#### **1. Uslovi za zaključivanje ugovora o radu**

#### **Član 4.**

- (1) Ugovor o radu se zaključuje između radnika i poslodavca na način i u postupku utvrđenim Zakonom o radu.
- (2) Pored opštih uslova za zaključivanje ugovora propisanih zakonom poslodavac je dužan utvrditi i posebne uslove, i to:
- a) vrstu i stepen stručne spreme,
  - b) radno iskustvo, ako je neophodno za samostalno obavljanje poslova,
  - v) posebnu zdravstvenu sposobnost za određene poslove za koje se zaključuje ugovor o radu.

#### **2. Probni rad**

#### **Član 5.**

Način sprovođenja i ocjenjivanja probnog rada u skladu sa granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima utvrđuje poslodavac sa čime upoznaje radnike prilikom zaključivanja ugovora o probnom radu.

#### **Član 6.**

- (1) Poslodavac je dužan svakom radniku sa kojim je zaključio ugovor o probnom radu, za vrijeme trajanja tog rada, obezbijediti stručni nadzor i praćenje njegovog rada radi ocjenjivanja
- (2) Lica koja vrše stručni nadzor i ocjenjivanje moraju imati najmanje kvalifikaciju i stepen stručne spreme radnika čiji rad nadziru, kao i radno iskustvo na tim poslovima i kod tog poslodavca.
- (3) Ocjena probnog rada vrši se svakodnevno, a konačna ocjena rezultata daje se poslodavcu istekom probnog rada.
- (4) Ukoliko je radnik zadovoljio na poslovima radnog mjesta za vrijeme probnog rada, sa poslodavcem zaključuje ugovor o radu.

#### **3. Rad radnika u drugom mjestu**

#### **Član 7.**

Poslodavac može radnika, za vrijeme trajanja ugovora o radu, uputiti na rad u drugo mjesto:

- a) ako upućivanje ne utiče štetno na zdravlje radnika;
- b) ako putovanje u mjesto rada i povratka u mjesto prebivališta radnika, u normalnim uslovima i javnim prevoznim sredstvima, ne traje duže od tri časa, a za majke radnice sa djetetom od tri do sedam godina duže od dva sata dnevno.

#### **Član 8.**

- (1) Poslodavac može radnika za vrijeme trajanja ugovora o radu privremeno uputiti na rad u druga mjesta u Bosni i Hercegovini gdje ima svoja radilišta, pogone ili druge organizacione dijelove pod uslovom da mu obezbijedi:
- a) najmanje samački smještaj sa osnovnim higijenskim uslovima za boravak;
  - b) najmanje dva besplatna obroka u radne dane, kao i terenski dodatak;
  - v) novčanu naknadu troškova putovanja za posjetu porodici najmanje jedanput u mjesecu, ukoliko radnik ima porodicu.
- (2) Radnica za vrijeme trudnoće ili radnica koja ima dijete do sedam godina starosti djeteta ne može se uputiti na rad u drugo

mjesto u smislu stava 1. ovog člana.

#### **4. Rad radnika u posebnim slučajevima**

##### **Član 9.**

- (1) Radnik je dužan, privremeno, obavljati poslove koji ne odgovaraju ni vrsti ni stepenu njegovog stručnog obrazovanja, znanja i radnog iskustva u slučaju više sile (prirodnih ili drugih nesreća u kojima je ugrožen život i zdravlje ljudi ili imovina), spasavanja ljudskih života i zdravlja, iznenadnog kvara sirovina i materijala koji prouzrokuju potpun ili djelimičan zastoj radnog procesa kod poslodavca, ako je osposobljen za rukovanje sredstvima rada i sredstvima zaštite na radu na poslovima koje je dužan privremeno obavljati.
- (2) Poslodavac može radnika privremeno rasporediti na druge poslove koji ne odgovaraju vrsti i stepenu njegovog stručnog obrazovanja u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, zamjene odsutnog radnika ili obaveze izvršavanja ugovorenog posla.
- (3) Privremeni raspored iz stava 2. ovog člana može trajati najduže tri mjeseca.
- (4) Radnik za vrijeme obavljanja poslova iz st. 1. i 2. ovog člana ima pravo na platu svog radnog mjesta, odnosno platu koja je za njega povoljnija.

#### **5. Dopunsko osposobljavanje, stručno obrazovanje i usavršavanje**

##### **Član 10.**

- (1) Poslodavac je dužan da u skladu sa promjenama u procesu rada, tehničko-tehnološkim unapređenjima ili potrebama organizacije rada obezbijedi stručno obrazovanje i usavršavanje radnika.
- (2) Poslodavac koji nije radniku obezbijedio dopunsko osposobljavanje, stručno obrazovanje i usavršavanje u skladu sa zahtjevima procesa rada na radnom mjestu nema pravo na obeštećenje u slučaju materijalne štete koja nastane kao posljedica nestručnog rada, niti radnik može po tom osnovu trpjeti druge štetne posljedice.

#### **6. Rad pripravnika**

##### **Član 11.**

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, pripravnički staž traje:

- a) šest mjeseci za lica koja imaju završenu srednju školu;
- b) devet za lica koja imaju završenu višu školu;
- v) 12 mjeseci za lica koja imaju završen fakultet, odnosno visoku stručnu spremu, pod uslovom da se ova lica prvi put zapošljavaju u svojoj stručnoj spremi i zvanju.

##### **Član 12.**

- (1) Pripravnički rad se obavlja po programu koji pripremi lice zaduženo od strane poslodavca, koje mora imati najmanje isti ili viši stepen stručne spreme kao pripravnik i tri godine radnog iskustva, ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno.
- (2) Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže ispit na kojem se provjerava njegova osposobljenost za samostalan rad.
- (3) Ispit se polaže pred komisijom, koju obrazuje poslodavac od lica koja moraju imati isti ili viši stepen stručne spreme od one za koju se pripravnik osposobljava, ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno
- (4) O položenom ispitu pripravniku se izdaje uvjerenje.

### **III - RADNO VRIJEME**

#### **1. Rad u smjenama**

##### **Član 13.**

Poslodavac kod kojeg je rad organizovan u smjenama zamjenu smjena vrši u rokovima i na način određen granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

### **IV - ODMORI I ODSUSTVA**

#### **1. Dnevni odmor u toku prekovremenog rada**

##### **Član 14.**

- (1) Radnik koji radi prekovremeno duže od tri časa ima pravo na odmor od 15 minuta, koji se ne računa u prekovremeni rad.
- (2) Raspored korišćenja ovog odmora vrši poslodavac prilikom uvođenja prekovremenog rada.

#### **2. Godišnji odmor**

##### **Član 15.**

- (1) Godišnji odmor utvrđen Zakonom o radu uvećava se za po jedan dan za svake tri navršene godine radnog staža.
- (2) Granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima mogu se utvrditi i drugi osnovi za uvećanje godišnjeg odmora utvrđenog Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.

##### **Član 16.**

Ako je kod poslodavca radno vrijeme raspoređeno u šest radnih dana u sedmici, kod određivanja dužine godišnjeg odmora smatraće se da je radno vrijeme raspoređeno u pet radnih dana u sedmici, tako da se subote neće računati u dane godišnjeg odmora.

### **3. Plaćeno odsustvo**

#### **Član 17.**

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u toku jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- a) prilikom sklapanja braka - tri radna dana;
  - b) prilikom smrti člana porodice - tri radna dana;
  - v) u slučaju teže bolesti člana porodice - dva radna dana;
  - g) prilikom rođenja djeteta - jedan radni dan;
  - d) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana prilikom svakog davanja;
  - đ) u slučaju obrazovanja i usavršavanja na zahtjev poslodavca u skladu sa obrazovnim programom;
  - ž) sindikalnog obrazovanja i usavršavanja na kursevima i seminarima za vrijeme dok isti traju, ali ne duže od pet radnih dana u toku kalendarske godine.
- (2) Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana ne može biti duže od pet radnih dana u toku jedne kalendarske godine, osim u slučaju smrti člana porodice.
- (3) Radnik, u slučaju potrebe, može u toku kalendarske godine koristiti plaćeno odsustvo po više osnova.
- (4) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti plaćeno odsustvo duže od pet radnih dana u toku kalendarske godine u opravdanim slučajevima.
- (5) Uz zahtjev za korišćenje plaćenog odsustva po svim osnovama, potrebno je priložiti odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeno odsustvo.
- (6) Članom porodice u smislu ovog ugovora smatraju se lica određena Zakonom o radu.

### **4. Neplaćeno odsustvo**

#### **Član 18.**

(1) Radniku se može odobriti neplaćeno odsustvo radi:

- a) obavljanja neodložnih ličnih i porodičnih poslova, koje je radnik dužan obrazložiti u svom zahtjevu;
  - b) pripremanja i polaganja ispita na fakultetu ili drugoj obrazovnoj organizaciji, kao i pripremanje magisterija ili doktorata, ukoliko se radnik ne obrazuje u interesu poslodavca;
  - v) posjete članu porodice koji živi u inostranstvu;
  - g) stručnog usavršavanja u inostranstvu, ukoliko usavršavanje nije na zahtjev i u interesu poslodavca;
  - d) njege teško oboljelog člana porodice;
  - đ) i drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika po osnovu rada miruju, a troškove penzijskog i invalidskog osiguranja snosi korisnik neplaćenog odsustva.

## **V - ZAŠTITA RADNIKA**

### **1. Posebna zaštita maloljetnika**

#### **Član 19.**

- (1) Poslovi na koje radnik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen utvrđuju se granskim, odnosno pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (2) Prilikom utvrđivanja ovih poslova moraju se imati u vidu težina takvog posla, način i mjesto obavljanja posla, kao i njihov uticaj na zdravlje i psihofizički razvoj radnika.

### **2. Posebna zaštita žene i materinstva**

#### **Član 20.**

U cilju potpunije i kvalitetnije zdravstvene zaštite žena radnica poslodavac će na teret svojih sredstava jednom godišnje omogućiti ljekarski pregled radi prevencije i blagovremenog otkrivanja bolesti specifičnih za žene.

### **3. Posebna zaštita bolesnih i invalidnih radnika**

#### **Član 21.**

U cilju sprečavanja nastanka invalidnosti i povreda na radu radnika poslodavac o svom trošku može radnika uputiti na ljekarski pregled za utvrđivanje i ocjenu radne sposobnosti.

#### **Član 22.**

- (1) Poslodavac je dužan rasporediti radnika-invalida, odnosno radnika sa preostalom radnom sposobnošću na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim i radnim sposobnostima u roku od 30 dana od dana pravosnažnosti odluke (rješenja) kojom je utvrđena invalidnost, odnosno preostala radna sposobnost.
- (2) Radniku-invalidu pripada pravo na naknadu plate, najmanje u visini od 80% od osnovne plate za vrijeme dok ga poslodavac ne rasporedi u smislu stava 1. ovog člana.

## **VI - PLATE I NAKNADE**

### **1. Osnovna plata**

#### **Član 23.**

(1) Za zaposlene čije plate nisu uređene Zakonom osnovna plata za puno radno vrijeme utvrđuje se tako što se cijena rada, kao izraz vrijednosti za najjednostavniji rad, pomnoži sa odgovarajućim koeficijentom koji se utvrđuje granskim i pojedinačnim

kolektivnim ugovorima.

(2) Sastavni dio osnovne plate je uvećanje po osnovu ukupnog radnog staža radnika, koje iznosi najmanje 0,50% za svaku godinu radnog staža.

#### **Član 24.**

Radniku koji radi kraće od punog radnog vremena osnovna plata se utvrđuje srazmjerno radnom vremenu koje je određeno ugovorom o radu.

### **2. Utvrđivanje cijene rada i osnova za obračun naknada**

#### **Član 25.**

Cijenu rada u pojedinim granama i djelatnostima, kao osnov za obračun plata, određuju zajednički učesnici tih kolektivnih ugovora.

Za javne službe i javna preduzeća čije plate nisu uređene drugim zakonima, a finansiraju se iz javnih prihoda (zavodi, fondovi, agencije itd.) cijenu rada utvrđuju učesnici tih kolektivnih ugovora, uz saglasnost učesnika ovog kolektivnog ugovora, u skladu sa sredstvima planiranim u budžetu Republike Srpske za tekuću godinu.

#### **Član 26.**

Osnov za obračun naknada i ostalih primanja radnika predstavlja najniža plata utvrđena u smislu člana 29. ovog kolektivnog ugovora, ako drugim propisima nije drugačije utvrđeno.

### **3. Uvećanje osnovne plate**

#### **Član 27.**

(1) Osnovna plata radnika uvećava se po osnovu:

- a) obavljanja visoko složenih, najsloženijih i izuzetno značajnih poslova;
- b) obavljanja poslova pod posebno otežanim uslovima rada;
- v) posebnih rezultata u radu.

(2) Granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima bliže se uređuju način i visina uvećanja osnovne plate u smislu prethodnog stava.

#### **Član 28.**

(1) Osnovna plata radnika se uvećava najmanje:

- a) po osnovu rada noću za 35%,
- b) po osnovu prekovremenog rada za 30%,
- v) za rad na dane državnog praznika i druge dane u koje se po zakonu ne radi za 50%.

(2) Ako se prekovremeni rad obavlja noću, uvećanje se vrši po oba osnova iz alineja a) i b) iz prethodnog stava.

### **4. Najniža plata**

#### **Član 29.**

(1) Najnižu platu u Republici Srpskoj utvrđuju učesnici ovog kolektivnog ugovora, na najvišem nivou, u posljednjem kvartalu tekuće godine za narednu godinu.

(2) Prilikom utvrđivanja najniže plate učesnici će imati u vidu kretanje plata, rast proizvodnje i životnog standarda u Republici Srpskoj.

(3) U slučaju kada je iznos osnovne plate radnika, obračunate u skladu sa granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima, ispod iznosa najniže plate u Republici Srpskoj utvrđenog u skladu sa prethodnim stavom ovog člana, radniku se isplaćuje najniža plata.

(4) Najniža plata se isplaćuje samo za puno radno vrijeme i prosječno ostvarene rezultate radnika u skladu sa aktima poslodavca.

(5) U slučaju da se učesnici ne dogovore o visini najniže plate, primjenjuje se prethodno dogovorena najniža plata, a ne duže od godinu dana.

### **5. Rokovi i način isplate plata**

#### **Član 30.**

(1) Poslodavac je dužan obračunati i isplatiti platu u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu u periodima ne dužim od 30 dana.

(2) Granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi i kraći rokovi isplate plate.

(3) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati platu i naknadu plate dužan je, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plata ili naknada plata, uručiti radniku pismeni obračun plate ili naknade koju je bio dužan isplatiti.

### **6. Naknada plate**

#### **Član 31.**

(1) Poslodavac je dužan radniku isplatiti naknadu neto plate u visini od 100% pored zakonom utvrđenih slučajeva i u slučajevima utvrđenim u članu 17. ovog kolektivnog ugovora.

(2) Radnik koji prisustvuje sjednici Narodne skupštine Republike Srpske ili lokalnih skupština i njihovih tijela i organa sindikata ima pravo samo na uplatu doprinosa, ukoliko je ostvario naknadu kod tih organa.

(3) Radnik ima pravo na naknadu plate za vrijeme privremene spriječenosti u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

(4) Poslodavac može zadržati isplatu naknade iz prethodnog stava:

- a) ako radnik za vrijeme privremene spriječenosti obavlja druge poslove, ukoliko se u disciplinskom postupku to dokaže;
- b) ako radnik u roku od dva dana ne obavijesti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad zbog bolesti.

## **7. Učešće u dobiti po osnovu inovacije, izuma i tehničkih unapređenja**

### **Član 32.**

(1) Radniku pripada pravo na naknadu za izum, inovaciju, tehničko unapređenje i drugi pronalazak iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

(2) Visina naknade iz stava 1. ovog člana reguliše se posebnim ugovorom između radnika i poslodavca.

## **8. Ostala primanja radnika**

### **Član 33.**

Poslodavac radniku isplaćuje:

- a) dnevnicu za službeno putovanje u Republici Srpskoj, u Federaciji BiH i u inostranstvu - u visini koju odredi Vlada Republike Srpske posebnim aktom;
- b) naknadu troškova prevoza kod dolaska na posao i povratka s posla, ukoliko prevoz nije organizovan od strane poslodavca, u visini do pune cijene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- v) naknadu za povećane troškove boravka za vrijeme rada na terenu - u visini do 10% dnevno od cijene rada utvrđene granskim kolektivnim ugovorom;
- g) troškove jednog toplog obroka za vrijeme jednog radnog dana, kao i u slučaju obavljanja prekovremenog rada dužeg od tri časa dnevno - u visini 50% osnova iz člana 29. ovog kolektivnog ugovora srazmjerno broju dana provedenih u redovnom radnom vremenu, odnosno prekovremenom radu ukoliko kod poslodavca nije organizovana ishrana radnika;
- d) regres za korišćenje godišnjeg odmora - najmanje u visini tri cijene rada utvrđene granskim kolektivnim ugovorom u mjesecu koji prethodi mjesecu korišćenja godišnjeg odmora;
- đ) otpremnine prilikom odlaska radnika u penziju - najmanje u visini trostruke plate radnika obračunate u skladu sa kolektivnim ugovorom;
- e) naknadu troškova za korišćenje sopstvenog automobila kod obavljanja službenog posla, po nalogu poslodavca - u visini do 20% cijene goriva po jednom litru za svaki pređeni kilometar.

Primanja iz stava 1. t. g. i d. pripadaju zaposlenima ukoliko prema odredbama drugih zakona nisu sastavni dio plate.

### **Član 34.**

Poslodavac radniku može isplatiti sredstva za obezbjeđenje zimnice i ogreva u visini tri cijene rada utvrđene granskim kolektivnim ugovorom za svako davanje.

### **Član 35.**

(1) Radniku ili njegovoj porodici pripada pomoć u slučaju:

- a) smrti radnika - najmanje tri prosječne plate u Republici Srpskoj;
- b) smrti člana uže porodice - najmanje dvije prosječne plate u Republici Srpskoj;
- v) teške invalidnosti i dugotrajne bolesti radnika - najmanje jedna prosječna plata u Republici Srpskoj.

(2) Pomoć u drugim slučajevima može se odrediti granskim kolektivnim ugovorima.

### **Član 36.**

(1) Radniku se može isplatiti jubilarna nagrada za ostvareni staž kod poslodavca za:

- a) 20 godina radnog staža - najmanje u visini jedne prosječne plate poslodavca;
- b) 30 godina radnog staža - najmanje u visini dvije prosječne plate poslodavca.

(2) Granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima mogu se utvrditi drugačiji uslovi i način isplate jubilarne nagrade.

## **VII - ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU I MATERIJALNA ODGOVORNOST**

### **1. Povreda obaveza iz ugovora o radu od strane radnika**

#### **Član 37.**

(1) Povredu obaveze iz ugovora o radu radnik čini neizvršavanjem ili nemarnim, neblagovremenim i nesavjesnim izvršavanjem radne obaveze.

(2) Povredu radne obaveze radnik može izvršiti činjenjem ili nečinjenjem.

(3) Za povredu radne obaveze radnik odgovara u postupku za utvrđivanje odgovornosti. Odgovornost za povredu radne obaveze ne isključuje krivičnu, prekršajnu i materijalnu odgovornost.

### **2. Lakše povrede radne obaveze**

#### **Član 38.**

(1) Lakše povrede radne obaveze su propusti koje radnik učini u radu ili u vezi sa radom, a koje se ne smatraju težom povredom radnih obaveza u smislu Zakona o radu.

(2) Granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu bliže se određuju i utvrđuju lakše povrede radnih obaveza.

### **3. Organi za vođenje postupka**

#### **Član 39.**

(1) Organ nadležan za vođenje postupka i izricanje mjere za lakšu povredu radne obaveze je lice određeno statutom ili pravilnikom o radu poslodavca.

(2) Organ nadležan za vođenje postupka i izricanje mjere za težu povredu radne obaveze, za koju poslodavac nije jednostrano raskinuo ugovor o radu, jeste komisija za utvrđivanje odgovornosti (disciplinska komisija), koja broji najmanje tri člana.

#### **Član 40.**

(1) Pokretanje i vođenje postupka, način rada i odlučivanja organa za vođenje postupka, izricanje i izvršavanje disciplinskih mjera bliže se uređuju granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima i pravilnikom o radu.

(2) U toku disciplinskog postupka radnika, ako zahtijeva, zastupa sindikat.

### **4. Mjere za povredu radnih obaveza**

#### **Član 41.**

(1) Mjere za izvršenu težu povredu radnih obaveza su:

a) prestanak radnog odnosa;

b) novčana kazna u visini 30% od neto plate radnika u trajanju od tri mjeseca.

(2) Poslodavac može mjeru prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne obaveze zamijeniti novčanom kaznom u visini do 30% od plate radnika u trajanju od tri mjeseca, pod uslovom da nisu nastupile znatno teže posljedice za poslodavca, da je stepen odgovornosti radnika nesavjesni nehat i ako su utvrđene olakšavajuće okolnosti za radnika, o čemu donosi posebnu odluku na zahtjev radnika i disciplinske komisije.

(3) Mjere za izvršene lakše povrede radne obaveze utvrdiće se granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima i pravilnikom o radu.

### **5. Zastarjelost postupka**

#### **Član 42.**

(1) Pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana kada je povreda učinjena, odnosno od dana saznanja za povredu, a najdalje u roku od šest mjeseci od dana kada je povreda učinjena.

(2) Vođenje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana pokretanja postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika.

(3) Izvršenju izrečene mjere za povredu radne obaveze ne može se pristupiti ako je proteklo više od dva mjeseca od dana konačne odluke kojom je mjera izrečena.

### **6. Naknada materijalne štete**

#### **Član 43.**

(1) Poslodavac može radnika osloboditi od obaveze naknade pričinjene štete ukoliko je pričinjena šteta neznatna ili ako nije nastala krajnjom nepažnjom radnika.

(2) Granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi oslobađanja od obaveze naknade štete, kao i postupak paušalnog utvrđivanja naknade štete, organ koji tu naknadu utvrđuje i druga pitanja u vezi sa naknadom štete u paušalnom iznosu.

## **VIII - ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### **Član 44.**

Ukoliko radnik smatra da mu je od strane poslodavca povrijeđeno pravo iz radnog odnosa, može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava, u roku 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

#### **Član 45.**

(1) U slučaju povrede prava radnika, prije traženja zaštite kod nadležnog suda, radnik i poslodavac radni spor mogu riješiti sporazumom ili arbitražom.

(2) Postupak sporazumnog rješavanja radnih sporova i rješavanje sporova putem arbitraže bliže se uređuju granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

## **IX - PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **1. Otkazni rok**

#### **Član 46.**

U slučaju prestanka radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, otkazni rok zavisi od dužine radnog staža radnika i utvrđuje se za:

a) radni staž od dvije do 10 godina 30 dana,

b) od 10 do 20 godina 45 dana,

v) od 20 do 30 godina 75 dana,

g) preko 30 godina 90 dana.

#### **Član 47.**

(1) Poslodavac kod kojeg postoje ekonomski, tehnološki, organizacioni i drugi razlozi za otkaz ugovora o radu radniku može tog

radnika, uz njegovu saglasnost, uputiti na rad kod drugog poslodavca kao mjeru zbrinjavanja viška radnika, o čemu se mora sačiniti ugovor između poslodavaca kao i radnika i poslodavca kojem se upućuje.

(2) Upućivanje radnika u smislu stava 1. ovog člana može biti i privremeno, ukoliko je izvjesno da će se u roku od godinu dana kod ranijeg poslodavca stvoriti mogućnosti za njegov povratak.

## **2. Prava radnika po prestanku radnog odnosa**

### **Član 48.**

(1) Radniku kome prestane radni odnos otkazom ugovora o radu od strane poslodavca zbog prestanka potrebe za radom radnika iz ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga, te neizvršavanja obaveza iz ugovora o radu usljed radne nesposobnosti pripada pravo na otpremninu na teret poslodavca.

(2) Visina otpremnine zavisi od dužine rada radnika kod poslodavca i najmanje iznosi:

- a) za rad od dvije do 10 godina - 35% prosječne mjesečne plate radnika isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu ili koja mu pripada u skladu sa kolektivnim ugovorom za svaku navršenu godinu rada;
- b) za rad 10-20 godina - 40% plate iz alineje 1. stava 2. ovog člana;
- v) za rad 20-30 godina - 45% plate iz alineje 1. stava 2. ovog člana;
- g) za rad preko 30 godina - 50% plate iz alineje 1. stav 2. ovog člana.

### **Član 49.**

Ostala pitanja u vezi sa prestankom radnog odnosa regulisaće se granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima.

## **X - USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

### **Član 50.**

(1) Poslodavac je dužan da sindikatu omogući djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu, i to:

- a) da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge i da zauzima stavove od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika;
- b) da se mišljenja i prijedlozi sindikata razmotre prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i da se u odnosu na njih opredijeli.

### **Član 51.**

Poslodavac obezbjeđuje sindikatu sljedeće uslove za njegovo djelovanje:

- a) korišćenje odgovarajuće prostorije i potrebne administrativno-tehničke usluge;
- b) naknadu plate u visini od 15% predsjedniku ili povjereniku sindikata kod poslodavca do 100 radnika, odnosno za svakih narednih 100 radnika još po 2,5% na osnovnu platu;
- v) naknadu od 25% na osnovu platu za profesionalno obavljanje funkcije predsjednika (povjernik), gdje je broj zaposlenih preko 500, o čemu se zaključuje poseban ugovor.

### **Član 52.**

(1) Sindikalnog predstavnika, zbor njegove sindikalne aktivnosti, ako djeluje u skladu sa važećim zakonima, kolektivnim ugovorima i opštim aktima nije moguće bez saglasnosti nadležnog organa sindikata rasporediti na drugo radno mjesto, niti uputiti na rad kod drugog poslodavca. Zbog sindikalnog djelovanja poslodavac ne može sindikalnom predstavniku, bez saglasnosti nadležnog organa sindikata kojem pripada, smanjiti platu, niti zbog sindikalnog djelovanja pokrenuti protiv njega disciplinski ili ođštetni postupak, niti ga na drugi način dovesti u neugodan ili podređen položaj.

(2) Pravo iz prethodnog stava ovog člana traje za vrijeme obavljanja funkcije i godinu dana nakon isteka funkcije.

(3) Sindikalni predstavnici u smislu ovog člana su i funkcioneri sindikata na višim nivoima koji svoju funkciju obavljaju volonterski, a zaposleni su kod poslodavca.

### **Član 53.**

(1) Predstavnici sindikata mora se omogućiti odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama i kongresima i radi osposobljavanja na kursovima i seminarima.

(2) Predstavnici sindikata obezbjeđuje se pristup svim radnim mjestima kod poslodavca kad je to potrebno za obavljanje njihove funkcije.

(3) U slučaju potrebe ubiranja sredstava solidarnosti, predstavnici radnika koje sindikat za to ovlasti imaju pravo da ovu aktivnost obavljaju u odgovarajućim prostorijama ili pogonima poslodavca.

(4) Predstavnici sindikata dozvoljeno je da ističu obavještenja sindikata u prostorijama poslodavca na mjestima koja su pristupačna radnicima.

(5) Predstavnici sindikata dozvoljava se da koriste najmanje dva časa mjesečno u toku radnog vremena za sastanke u preduzeću i dva sata sedmično za ostale sindikalne aktivnosti.

(6) Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da radnicima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta sindikata.

(7) Poslodavac je dužan obezbijediti slobodan pristup vanjskim sindikalnim predstavnicima u organizaciju sindikata organizovanu kod njega, s tim da te aktivnosti i posjete budu ranije najavljene poslodavcu. Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

### **Član 54.**

Poslodavac je dužan obezbijediti obračun i uplatu sindikalne članarine obustavom iznosa članarine iz plata radnika - članova sindikata prilikom svake isplate plate na osnovu pismene izjave, odnosno potpisane sindikalne pristupnice radnika.

## **XI - INFORMISANJE RADNIKA**

### **Član 55.**

- (1) Poslodavac je dužan informisati radnike, odnosno njihove predstavnike o pravima, dužnostima i odgovornostima, a posebno iz Zakona o radu i kolektivnog ugovora, platama, uslovima rada, načinu zaštite prava radnika, opštem stanju i perspektivi poslodavca i djelatnosti, te planovima za buduću razvoj, perspektivi radnog odnosa, uslovima rada i zaštite na radu.
- (2) Poslodavac je dužan da radnika obavještava o svim aktivnostima vezanim za utvrđivanje prestanka potrebe za radom radnika, a svakog radnika lično da upozna sa mogućnostima za rješavanje njegovog radno-pravnog statusa.
- (3) Sindikat ima pravo da zahtijeva od poslodavca i druge informacije značajne za ostvarivanje prava radnika, osim informacija koje predstavljaju poslovnu tajnu poslodavca.

## **XII - POSEBNE ODREDBE**

### **1. Rješavanje sporova**

#### **Član 56.**

- (1) Učesnici ovog kolektivnog ugovora mogu rješavanje spornog pitanja povjeriti arbitraži.
- (2) Posebnim sporazumom strana u sporu uređuju se ovlašćenja, način rada i odlučivanja arbitraže u svakom spornom slučaju.

### **2. Zajednička komisija**

#### **Član 57.**

- (1) Za tumačenje i praćenje primjene ovog kolektivnog ugovora, rješavanje spornih pitanja koja nastanu u sprovođenju kolektivnog ugovora potpisnici obrazuju zajedničku komisiju od šest članova, od kojih svaki od učesnika imenuje po dva predstavnika.
- (2) Komisija donosi zaključke konsenzusom.
- (3) Zaključci komisije su obavezujući za sve učesnike ovog kolektivnog ugovora, ukoliko neko od učesnika ne ospori zaključak komisije u roku od sedam dana od dana dostavljanja istih.
- (4) Komisija iz stava 1. ovog člana ocjenjuje usklađenost granskih i pojedinačnih kolektivnih ugovora sa ovim kolektivnim ugovorom i o tome obavještava potpisnice tih i ovog kolektivnog ugovora, Ekonomsko-socijalni savjet i ministarstvo nadležno za poslove rada.

### **3. Kontrola i nadzor**

#### **Član 58.**

- (1) Kontrolu i nadzor nad primjenom ovog i ostalih kolektivnih ugovora vrši organ nadležan za inspeksijske poslove putem republičke inspekcije rada.
- (2) Kontrolu isplata po odredbama ovog i ostalih kolektivnih ugovora vrši Poreska uprava.

## **XIII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 59.**

- (1) Učesnici u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora mogu sporazumno da mijenjaju odredbe ovog kolektivnog ugovora.
- (2) Postupak za izmjenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora može pokrenuti svaki njegov učesnik.
- (3) Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je i zaključen.
- (4) Svaki od učesnika ovog kolektivnog ugovora može otkazati kolektivni ugovor ili njegove pojedine odredbe.
- (5) Otkazni rok traje tri mjeseca od dana obavještanja ostalih učesnika o otkazu. Otkaz se saopštava pismeno i objavljuje u "Službenom glasniku Republike Srpske".
- (6) Nakon isteka otkaznog roka učesnici su dužni pokrenuti postupak za zaključivanje novog kolektivnog ugovora ili njegove izmjene i dopune u roku od 30 dana.
- (7) Do zaključivanja izmjena i dopuna ili novog kolektivnog ugovora primjenjuju se odredbe kolektivnog ugovora koje su otkazane.

### **Član 60.**

- (1) Učesnici granskih kolektivnih ugovora mogu u roku od 30 dana da pristupe pregovorima za zaključivanje novih ili usklađivanje postojećih kolektivnih ugovora sa odredbama ovog kolektivnog ugovora.
- (2) U zaključivanju granskih kolektivnih ugovora, po potrebi, mogu se uključiti nadležna ministarstva.

### **Član 61.**

- (1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na vrijeme do stupanja na snagu novog zakona o radu, a smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu potpišu njegovi učesnici.
- (2) Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srpske".

Broj: 04/1-864/10

5. maja 2010. godine, Banja Luka  
Predsjednik Vlade, Milorad Dodik, s.r.

Broj: 01-106/10

5. maja 2010. godine, Banja Luka  
Unija udruženja poslodavaca RS  
Predsjednik, Ranko Milić, s.r.



Broj: 02-617/10

5. maja 2010. godine, Banja Luka

Savez sindikata Republike Srpske

Predsjednica, Ranka Mišić, s.r.