



**КОМИСИЈА ЗА ПРАЋЕЊЕ, ПРИМЈЕНУ И ТУМАЧЕЊЕ
ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОБЛАСТИ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ**

Број: 19-04-45/2019

Датум: 25.09.2019. године.

На основу члана 37. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 20/17 и 85/18) формирана је Комисија за праћење, примјену и тумачење овог колективног уговора.

Комисија доноси закључке консензусом.

Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране.

Уговорне стране у смислу овог колективног уговора су:

- 1. Министарство управе и локалне самоуправе Републике Српске**
Бања Лука, Трг Републике Српске 1, и
- 2. Синдикат управе Републике Српске**
Бања Лука, Младена Стојановића 43.

На сједници одржаној, дана 25.09.2019. године, Комисија је донијела следеће закључке који се односе на:

1. ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

Одредбом члана 39. став 5. Устава Републике Српске прописано је да свако по основу рада има право на зараду, у складу са законом и колективним уговором.

Одредбом члана 13. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединица локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 96/17) прописано је да службеник има право на плату која одговара његовом радном мјесту, сложености послова које обавља, временуведеном на раду и резултатима рада, у складу са законом и колективним уговором.

Одредбом члана 4а. став 1. Посебног колективног уговора о измјенама и допуни Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 85/18) прописано је да се плата запослених састоји од основне плате, увећања плате и накнада прописаних Колективним уговором.

Послодавац, у конкретном случају јединица локалне самоуправе, градоначелник односно начелник општине, не може правилником о платама и накнадама и правилником о раду утврђивати плате и накнаде. До закључивања појединачног колективног уговора код послодавца се непосредно примјењује Посебни колективни

уговор за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 20/17 и 85/18).



2. ПРОПИСИВАЊЕ ДРУГИХ И ПОВОЉНИЈИХ ПРАВА ПОЈЕДИНАЧНИМ КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРИМА (КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА)

Одредбом члана 1. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 20/17 и 85/18) прописано је да се одредбама Колективног уговора не може утврдити мањи обим права од права која су одређена Законом о локалној самоуправи, Законом о службеницима и намјештеницима у органима јединице локалне самоуправе, Законом о статусу функционера јединица локалне самоуправе и Законом о раду.

Одредбом члана 36. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске прописано је да послодавац може својим актом ближе одређивати поједина права, обавезе и одговорности запосленог и начин њиховог остваривања, при чему се не може одредити мањи обим права запосленог од онога који је утврђен овим колективним уговором.

Појединачним колективним уговором могу да се утврде друга, или пропишу повољнија права и повољнији услови рада од оних утврђених Посебним колективним уговором за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске.

Појединачним колективним уговором код послодавца одређују се коефицијенти за свако радно мјесту у градској, односно општинској управи у оквиру платих група прописаних чланом 6. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске.

3. ПОСЛОВИ КОЈИ СЕ РАЗВРСТАВАЈУ У ЧЕТВРТУ ПЛАТНУ ГРУПУ

Одредбом члана 6. став 1. тачка 4. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 20/17 и 85/18) прописано је да се у четврту платну групу разврставају послови на којима се захтјева стручност која се стиче специјализацијом, на основу стручности средњег образовања.

Из наведене одредбе произилази да су послови четврте платне групе, послови висококвалификованог радника (ВКВ), односно послови за које се захтјева V степен стручне спреме, а која се стиче у оквиру формалног образовања.

4. УВЕЋАЊЕ ПЛАТЕ ПО ОСНОВУ РАДА НА РАДНОМ МЈЕСТУ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Одредбом члана 2. став 1. тачка љ) Закона о заштити на раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/08 и 13/10), прописано је да је радно мјесто са повећаним ризиком - радно мјесто утврђено актом о процјени ризика на коме, и поред потпуно



или дјелимично примјењених мјера у складу са законом, постоје околности које могу да угрозе заштиту и здравље запослених.

Одредбом члана 9. став 1. тачка 3. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 20/17 и 85/18) прописано је да се основна плата запосленог увећава за 15% по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком. Одредбом члана 9. став 2. ПКУ прописано је да се различити основи увећања плате међусобно не искључују.

Послодавац је, у смислу прописа у области заштите и здравља на раду, дужан да изврши процјену ризика свих радних мјеста, и дужан је да донесе Акт о процјени ризика за сва радна мјеста.

Актом о процјени ризика, између осталог, утврђују се радна мјеста са повећаним ризиком. На основу тог акта, послодавац за сваког запосленог који обавља послове радног мјеста са повећаним ризиком доноси рјешење којим се утврђује да се основна плата радника увећава за 15% по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком.

5. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЈУБИЛАРНУ НАГРАДУ

Одредбом члана 20. став 4. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 20/17 и 85/18) прописано је да се запосленом исплаћује јубиларна награда за остварени стаж код послодавца у трајању од: 20 година радног стажа - у висини једне просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години и за 30 година радног стажа - у висини двије просјечне плате запослених исплаћене у градској, односно општинској управи у претходној години.

Стаж осигурања код послодавца, у смислу наведених одредби, сматра се укупан стаж остварен код истог послодавца, без обзира да ли је радник био у радном односу у континуитету или са прекидима.

Одредбом члана 21. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске, прописано је да уколико послодавац из било којих разлога не исплати потраживања запосленог из овог колективног уговора, послодавац је обавезан да потраживања води у својим пословним књигама као обавезу и исплати запосленог у наредној буџетској години по обезбјеђењу средстава.

Сви запослени у јединицама локалне самоуправе који на дан ступања на снагу овог колективног уговора испуњавају услове у погледу година радног стажа имају право да потражују право на јубиларну награду за 20 односно 30 година радног стажа, уколико ово право нису остварили у претходном периоду.

Обавеза је послодавца да планира средстава за ову намјену, да по остваривању услова на страни радника (20 односно 30 година радног стажа) донесе рјешење о праву на јубиларну награду, и да уколико у моменту доношења рјешења нема средстава за ову

намјену ова потраживања води у својим пословним књигама као обавезу, а исплату изврши у наредној буџетској години по обезбјеђењу средстава.



6. РАЧУНАЊЕ РАДНОГ СТАЖА ПРИЛИКОМ УТВРЂИВАЊА ДУЖИНЕ ТРАЈАЊА ОТКАЗНОГ РОКА И ВИСИНЕ ОТПРЕМНИНЕ

Приликом утврђивања дужине трајања отказног рока, у смислу одредбе члана 22. Посебног колективног уговора за запослене у области локалне самоуправе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 20/17 и 85/18) и начина утврђивања висине отпремнине због престанка радног односа, у смислу одредбе члана 23. Посебног колективног уговора, у обзир се узима укупан радни стаж који је радник остварио у радном односу код истог послодавца.

7. ДИСЦИПЛИНСКЕ ПРОЦЕДУРЕ И УМАЊЕЊА ПЛАТЕ ПУТЕМ ОДЛУКЕ О РАДНОМ ВРЕМЕНУ И ЕЛЕКТРОНСКЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА

Послодавац не може раднику самовољно умањити износ плате, обуставити исплату плате или дијела плате без претходно спроведеног дисциплинског поступка.

Приликом обрачуна плате запосленог, не може се извршити сразмјерно умањење плате запосленог за сате неоправданог одсуства са посла, аутоматском обрадом података о присутности радника на радном мјесту путем разних врста информационих система контроле радног времена, без претходно спроведеног дисциплинског поступка.

Прописивање на начин да: „Приликом обрачуна плате запосленог, а на основу мјесечног извјештаја, Одјељење за финансије ће извршити сразмјерно умањење плате запосленог за сате неоправданог одсуства и одсуства запосленог због приватних разлога.“ или „За сваки започети сат неоправданог одсуства са рада запосленог, плата ће се умањити за износ пуног сата“ као и „За сваки започети сат неоправданог одсуства са рада, вријеме проведено на раду умањиће се за пуни сат“, доносилац Одлуке о радном времену излази изван оквира својих законских овлашћења чиме повређује начело законитости и уставности, јер се актом ниже правне снаге не могу дерогирати права и обавезе прописане законом.

Наиме, одредбом члана 136. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16 и 66/18), прописано је да послодавац не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате. Принудно извршење на плати или накнади плате радника спроводи се у складу са одредбама Закона о извршном поступку. Појединачне исплате плата, накнада и других примања нису јавне.

Одредбом члана 120. став 1. тачка 1. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединица локалне самоуправе („Службени гласник Републике Српске“, број 97/16), прописано је да је учестало кашњење, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак са радног мјеста представљају лакше повреде радних



дужности. Кашњење на посао или ранији одлазак са посла може бити само разлог за покретање дисциплинског поступка.

Одредбама члана 122. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединица локалне самоуправе, прописане су дисциплинске санкције које се могу изрећи и начин извршења евентуално изречене новчане казне.

Одредбе су јасне и недвосмислене, и свако поступање којим би се право на плату умањивало без претходно спроведеног поступка, и мимо услова прописаних овим одредбама сматра се незаконитим.

Послодавац не може раднику самовољно умањити износ плате без претходно спроведеног дисциплинског поступка због повреде радних обавеза или радне дисциплине. Дисциплински поступак је прописан одредбама чл. 119-131. Закона о службеницима и намјештеницима у органима јединица локалне самоуправе.

ПОТПРЕДСЈЕДНИК КОМИСИЈЕ

Мр Милорад Митровић, дипл. правник
Секретар Синдиката управе Републике Српске



ПРЕДСЈЕДНИК КОМИСИЈЕ

Славица Лукић, дипл. правник
Помоћник министра за Ресор локалне самоуправе Републике Српске