

**Синдикат управе Републике Српске и
Синдикат локалне самоуправе, управе и
јавних служби Републике Српске**

На основу члана 240. став 3. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/16, 66/18, 91/21 - Одлука Уставног суда Републике Српске и 119/21) и члана 19. став 2. Закона о платама запослених у органима управе Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 66/18, 105/19, 119/21, 68/22 и 132/22), министар управе и локалне самоуправе у Влади Републике Српске, по овлашћењу Владе Републике Српске, и Одбор за преговоре Синдиката управе Републике Српске и Синдиката локалне самоуправе, управе и јавних служби Републике Српске, с друге стране, закључили су

**ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА УПРАВЕ
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ**

Члан 1.

(1) Овим колективним уговором детаљније се уређују права, обавезе и одговорности запослених у републичким органима управе, која проистичу из рада и по основу рада, као и друга питања која нису на потпун и cjеловит начин уређена Законом о државним службеницима, Законом о раду, Законом о платама запослених у органима управе Републике Српске и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

(2) Одредбама овог колективног уговора утврђује се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, као и права која нису утврђена законом, осим ако то законом није изричито забрањено.

(3) Граматички изрази употребљени у овом колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола.

Члан 2.

(1) Основна плата запослених увећава се:

- 1) по основу рада ноћу за 35%,
- 2) за рад на дане државних празника и других дана за које је законом, односно актом Владе Републике Српске одређено да се не ради за 50% и
- 3) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком за 15%.

(2) Основи увећања плате из става 1. овог члана међусобно се не искључују.

Члан 3.

(1) Основна плата запослених из члана 12. став 1. тачка 2) подтачка 4) Закона о платама запослених у органима управе Републике Српске увећава се по основу:

1) обављања високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова до 30% за сљедећа радна мјеста:

1. вођа тима за уклањање и уништавање неексплодираних убојитих средстава (НУС),
2. вођа деминерског тима;
- 2) обављања послова радног мјеста са повећаним ризиком до 20% за сљедећа радна мјеста:

1. оператер за уклањање и уништавање неексплодираних убојитих средстава (НУС),
2. замјеник вође деминерског тима,
3. вођа машинског тима,
4. тренер - водич паса;
- 3) обављања послова под посебно отежаним условима рада до 15% за сљедећа радна мјеста:

1. возач - радио-оператер (у ЕОД тиму),
2. деминер,
3. медицинар (у ЕОД и деминерском тиму),

4. руковалац машине за деминирање,
5. водич паса,
6. возач блиндираног камиона,
7. возач блиндираног утоваривача,
8. ауто-механичар у Сектору за деминирање и
9. ауто-електричар у Сектору за деминирање.

Члан 4.

Деминерима запосленим у Републичкој управи цивилне заштите послодавац исплаћује накнаду за повећање трошкова боравка за вријеме рада на терену у висини од 30% од најниже цијене рада за запослене у области државне управе, коју утврђује Влада Републике Српске, за сваки дан рада на терену.

Члан 5.

Директор Републичке управе цивилне заштите правилником прописује начин обрачуна накнада за запослене у Републичкој управи цивилне заштите, у складу са законом и овим колективним уговором.

Члан 6.

Послодавац запосленима исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,

2) накнаду за повећане трошкове боравка за сваки дан рада на терену - 10% од утврђене цијене рада,

3) отпремнину приликом одласка запосленог у пензију - у висини три просјечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа или у висини три просјечне нето плате исплаћене код послодавца уколико је то за запосленог повољније и

4) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини од 20% од цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 7.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла уколико је мјесто становања запосленог удаљено од радног мјеста преко четири километара, а највише до 60 км - у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају.

(2) Изузетно од става 1. овог члана, без обзира на удаљеност, право на накнаду трошкова превоза има запослени са инвалидитетом са најмање 40% инвалидности, лице са најмање 70% тјелесног оштећења и запослени корисник права на рад са половином пуног радног времена.

Члан 8.

(1) Накнада трошкова превоза се утврђује у висини пуне цијене превозне мјесечне карте у градском, приградском или међуградском превозу.

(2) Запослени чија је адреса становања на територији која нема установљен систем мјесечних карата за јавни превоз, већ се превоз остварује куповином појединачних превозних карата и гдје тај вид превоза покрива релацију мјесто становања - мјесто рада, исплаћује се новчана противвриједност збира цијена појединачних превозних карата.

(3) Ако запослени путује аутомобилом, на основу потписане и овјерене изјаве, признају му се трошкови превоза у висини цијене превозне карте на тој релацији.

(4) Ако на одређеном подручју, односно удаљености нема организованог превоза, накнада трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла одређује се у висини цијене превоза која је утврђена на приближно једнаким удаљеностима на којима је организован превоз.

(5) Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, приликом утврђивања висине накнаде трошкова превоза узима се износ накнаде одговарајућег превозника имајући у виду распоред полазака и радно вријеме запосленог.

Члан 9.

(1) Удаљеност мјеста становања до мјеста рада утврђује се на основу вјеродостојне исправе о мјесту становања (потврда МУП-а о боравку, уговор о најму стана, изјава запосленог о мјесту/адреси становања која је овјерена од стране надлежног органа за овјеравање потписа) уколико мјесто становања није истовјетно мјесту пребивалишта.

(2) Мјесто становања у складу са ставом 1. овог члана је адреса са које запослени редовно долази на посао и са посла.

(3) Чињенице из става 1. овог члана запослени потврђује овјереном изјавом о мјесту становања.

(4) Запослени је дужан да, најкасније у року од 15 дана, пријави сваку промјену адресе становања.

Члан 10.

(1) Накнаду трошкова превоза не остварује запослени који приликом доласка и одласка с посла користи службено возило.

(2) Запосленом који усљед привремене спријечености за рад, коришћења годишњег одмора, породилског или другог плаћеног одсуства није радио нити један дан у мјесецу накнада трошкова превоза му се не исплаћује за тај мјесец.

(3) Руководилац органа управе врши контролу удаљености мјеста становања до мјеста рада запосленог на основу збирне линије најкраће линије јавног саобраћаја.

(4) Злоупотреба права на накнаду трошкова превоза с циљем исплате без основа или исплате у вишем износу од права које припада запосленом сматра се материјалном штетом и подлијеже обавези утврђивања материјалне одговорности за ту штету.

Члан 11.

(1) Запослени који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута, а који не може бити у прва два или последња два сата радног времена запосленог.

(2) Запослени који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана, има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(4) Вријеме одмора из ст. 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 12.

(1) Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

(2) Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје најмање осам часова одмора из става 1. овог члана према унапријед одређеном распореду.

(3) Ако је неопходно да запослени ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбиди одмор из става 2. овог члана у току наредне радне седмице.

Члан 13.

(1) Запослени који има најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

(2) У годишњи одмор се не урачунавају субота, недјеља, дани празника и други дани за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради.

(3) Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, у складу са прописима у области заштите на раду, има право на годишњи одмор најмање у трајању од 30 радних дана.

(4) Годишњи одмор из ст. 1. и 3. овог члана увећава се:

1) по основу радног стажа за по један радни дан за сваке четири навршене године радног стажа,

2) запосленом са најмање 40% инвалидности или најмање 70% тјелесног оштећења - за три радна дана,

3) родитељу, усвојоцу, староцу или хранитељу дјетета млађег од 7 година - три радна дана,

4) родитељу, усвојоцу, староцу или хранитељу дјетета којем је потребна појачана родитељска њега и старање и родитељу дјетета са сметњама у развоју - за три радна дана.

(5) Годишњи одмор увећан по основама из става 4. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана изузев за запослене који раде на радним мјестима са повећаним ризиком из става 3. овог члана.

Члан 14.

(1) Годишњи одмор се по правилу користи у цијелости.

(2) Годишњи одмор се може користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама органа управе, као и потребама запосленог, с тим што први дио годишњег одмора мора трајати најмање двије радне седмице и у правилу се користи у години у којој је стечен, док годишњи одмор из претходне године запослени у цијелости мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Запослени који није започео коришћење годишњег одмора у календарској години у којој је стечен због привремене спријечености за рад, у складу са прописима из области здравственог осигурања, коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради њега члана уже породице, има право да тај годишњи одмор искористи до 30. јуна наредне календарске године.

(4) Ако је запослени за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености настави са коришћењем годишњег одмора.

Члан 15.

(1) Запослени има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у случају:

1) склапања брака - пет радних дана,

2) рођења или усвојења дјетета – пет радних дана,

3) теже болести члана уже породице - пет радних дана,

4) смрти члана уже породице - пет радних дана,

5) смрти члана шире породице - два радна дана,

6) отклањања штете у домаћинству запосленог изазване елементарном непогодом или вишом силом - пет радних дана,

7) задовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана,

8) добровољног даривања крви – два радна дана приликом сваког даривања,

9) селидбе - два радна дана,

10) полагања стручног или другог испита - један радни дан.

(2) Запослени, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(3) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од петнаест радних дана у току календарске године, осим у случају смрти члана породице и добровољног даривања крви.

(4) Послодавац може, на захтјев запосленог, одобрити плаћено одсуство и у другим оправданим случајевима.

(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(6) У смислу овог колективног уговора, чланом уже породице 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, усвојилац, а брат и сестра ако живе у заједничком домаћинству, а чланом шире

породице сматрају се дјед, бака, брат и сестра који не живе у заједничком домаћинству и чланови уже породице брачног или ванбрачног супружника.

(7) Послодавац, на образложен захтјев запосленог са потребним доказима, може одобрити плаћено одсуство у случају присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима, учешћа на спортско-рекреативним сусретима или такмичењима на домаћем, регионалном и међународном нивоу.

Члан 16.

(1) Послодавац може запосленом, на његов писани захтјев, одобрити неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
- 2) њега тешко обољелог члана породице и
- 3) у другим оправданим случајевима.

(2) Неплаћено одсуство из става 2. овог члана може трајати до три мјесеца у току једне календарске године, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

(3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог по основу рада мирују.

Члан 17.

(1) Запослени има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања са рада у случајевима и висини утврђеној Законом о државним службеницима, Законом о раду, Законом о платама запослених у органима управе Републике Српске и овим колективним уговором.

(2) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, празника и других дана за које је законом, односно актом Владе одређено да се не ради, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате коју је запослени остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду.

(3) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 100% плате коју би запослени остварио да је био на раду у случају:

1) болест или компликација у вези са одржавањем трудноће која је утврђена налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства код којег је жена регистрована у складу са прописом којим је уређена област здравствене заштите или налазом и мишљењем доктора медицине специјалисте гинекологије и акушерства из здравствене установе секундарног или терцијарног нивоа у Републици,

2) малигна болест и њега дјетета обољелог од малигне болести,

3) добровољно давање органа, ткива или ћелија.

(4) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад утврђује се у износу од 90% плате коју би запослени остварио да је био на раду у случају:

1) спровођење прописане мјере обавезне изолације као клиноше или због појаве заразе у његовој околини у складу са прописима којима је уређена област заштите становништва од заразних болести,

2) у случају њега обољелог члана уже породице, и то за дијете млађе од 18 година живота дјетета код којег је утврђено теже оштећење здравственог стања усљед оштећења можданих структура или другог тежег погоршања здравственог стања, као и дјети обољелих од ријетких болести,

3) привремене спријечености за рад због лијечења болести и њихових компликација за које се у складу са прописима из области здравственог осигурања обезбјеђује здравствена заштита из обавезног здравственог осигурања без плаћања партиципације, а који нису обухваћени ставом 3. овог члана.

(5) У осталим случајевима запослени има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у

висини од 70% плате коју би запослени остварио да је био на раду.

Члан 18.

(1) Запослени или његова породица имају право на помоћ у случају:

1) смрти запосленог - у висини три просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

3) теже инвалидности запосленог (која је категорисана од стране надлежног органа) - у висини двије последње просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

4) теже или дуготрајне болести запосленог или теже повреде запосленог - у висини једне просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

5) набавке ортопедских помагала запосленом - до једне просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

6) изградње надгробног споменика запосленом који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику,

7) рођења дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику.

(2) Дуготрајном болести из става 1. тачка 4. овог члана сматра се болест због које је запослени био привремено спријечен за рад три или више мјесеци непрекидно.

(3) Уколико више чланова породице испуњава услове на остваривање права из става 1. т. 2. и 7. овог члана, право на помоћ остварује само један запослени.

Члан 19.

(1) Запослени има право на накнаду за посебне резултате рада - у висини до једне плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјеливања награде.

(2) Накнада за посебне резултате рада може се исплатити запосленом само једном годишње за један мјесец, а одлука ће бити објављена на огласној табли организационе јединице запосленог.

(3) Влада Републике Српске, као послодавац, донијеће акт којим ће се прописати критеријуми за утврђивање права на накнаду за посебне резултате рада у органима управе Републике Српске.

(4) Запосленом који је примао плату из буџета Републике Српске исплаћује се јубиларна награда за остварени стаж код послодавца, при чему се послодавцем сматра Влада Републике Српске:

1) 20 година радног стажа - у висини једне просјечне плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику, и

2) 30 година радног стажа - у висини двије просјечне плате запослених у подручју: "јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање", према подацима Републичког завода за статистику.

Члан 20.

Уколико из било којих разлога не исплати потраживања запосленом из овог колективног уговора, послодавац је

обавезан да потраживања води у својим пословним књигама као обавезу и исплати запосленог по обезбјеђењу средстава у наредној буџетској години.

Члан 21.

У случају престанка радног односа запослених у органима управе Републике Српске, запослени имају право на отказни рок који зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

- 1) радни стаж од 2 до 10 година..... 30 дана,
- 2) радни стаж дуже од 10 до 20 година..... 45 дана,
- 3) радни стаж дуже од 20 до 30 година..... 75 дана,
- 4) радни стаж дужи од 30 година..... 90 дана.

Члан 22.

(1) У случају престанка радног односа због укидања или реорганизације републичког органа управе или укидања радног мјеста, ако запослени не буде распоређен на друго радно мјесто по истеку отказног рока ради тражења новог запослења, запослени има право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине из става 1. овог члана зависи од дужине рада запосленог код послодавца и износи:

1) за рад од двије до десет година - 35% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

2) за рад дуже од десет до двадесет година - 40% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада,

3) за рад дуже од двадесет до тридесет година - 45% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада, и

4) за рад дужи од тридесет година - 50% просјечне мјесечне нето плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада.

(3) Висина отпремнине из става 1. овог члана не може се утврдити у износу већем од шест просјечних мјесечних нето плата исплаћених запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа.

(4) Послодавац је дужан да уз учешће репрезентативног синдиката у програму рјешавања вишка запослених утврди критеријуме за одређивање вишка запослених у складу са законом.

Члан 23.

(1) Послодавац је дужан информисати запослене о правима, обавезама и одговорностима проистеклим из закона.

(2) Послодавац је дужан да запослене обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом запосленог и да омогући да се сваки запослени лично упозна са могућностима за рјешавање свог радноправног статуса.

Члан 24.

Послодавац је обавезан синдикату омогућити дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду, и то:

1) да покрене иницијативу, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,

2) да мишљења и приједлоге синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,

3) да представника синдиката обавијести и омогући учешће на састанцима на којима се одлучује о правима и обавезама запослених.

Члан 25.

Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације за остваривање права запосленог.

Члан 26.

Послодавац обезбјеђује синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

1) коришћење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге,

2) новчану накнаду у висини од 15% плате предсједнику или повјеренику синдикалне организације у републичком органу управе до 100 запослених, односно на сваких наредних 100 запослених још по 2,5% на плату запосленог.

Члан 27.

Послодавац може обезбиједити средства за финансирање учешћа запослених на синдикалним скуповима и конференцијама, као и спортско-рекреативним суретима у складу са финансијским могућностима.

Члан 28.

(1) Синдикалног представника, ради његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са законом, колективним уговором и општим актима, није могуће без сагласности надлежног органа синдиката распоредити на друго радно мјесто, нити упутити на рад у други орган управе.

(2) Због синдикалног дјеловања послодавац не може синдикалног представнику, без сагласности надлежног органа синдиката којем припада, смањити плату, нити због синдикалног дјеловања покренути против њега дисциплински поступак нити га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

(3) Право из ст. 1. и 2. овог члана траје за вријеме обављања функције и годину дана након истека функције.

(4) Синдикални представници у смислу овог члана су и функционери синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су код послодавца.

Члан 29.

(1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање с посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима.

(2) Представницима синдиката омогућује се приступ свим запосленима на радним мјестима код послодавца када је то потребно за обављање њихове функције.

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

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

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

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

(7) Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 30.

Послодавац је дужан да обезбиједи обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запослених - чланова синдиката приликом сваке исплате плате, а према одлуци надлежног органа синдиката, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу запосленог.

Члан 31.

(1) Запослени има право на безбједност и заштиту здравља на раду у складу са прописима којима се уређује област

безбједности и заштите здравља на раду и актом о процјени ризика.

(2) Послодавац је дужан да запосленом обезбиједи рад на радном мјесту и у радној средини у којима су спроведене мјере заштите и здравља на раду и одговоран је за непримјењивање тих мјера.

(3) Руководилац републичког органа управе доноси годишњи Програм мјера заштите и здравља запослених и обезбјеђује потребна финансијска средства за њихово спровођење.

(4) Годишњи програм из става 3. овог члана доноси се и спроводи уз учешће представника репрезентативног синдиката.

(5) Послодавац је обавезан да најмање једном у три године организује и финансира здравствене прегледе за све запослене.

Члан 32.

(1) Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за заштиту и здравље на раду.

(2) Код послодавца код којег је организован синдикат послове представника за заштиту и здравље на раду обавља синдикални одбор или овлашћени представници репрезентативног синдиката.

(3) Код послодавца који запошљава педесет или више запослених образује се Одбор за заштиту и здравље на раду, а уколико запошљава више од 250 запослених, Централни одбор за заштиту и здравље на раду.

Члан 33.

(1) Послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду:

1) омогући увид у све акте који се односе на безбједност и здравље на раду,

2) омогући да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбједности и здравља на раду,

3) обезбиједи потребне административно-техничке услове и стручну помоћ у раду, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова,

4) упозна га са: налазима и приједлозима или предузетим мјерама инспекције рада, извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мјерама за безбједност и здравље на раду, о планираним и предузетим мјерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље, извештајем о стању безбједности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мјерама.

(2) Послодавац је дужан да омогући активно и неопредно учешће представника запослених за заштиту и здравље на раду у изради акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини.

(3) Послодавац је обавезан да, прије коначног усвајања акта о процјени ризика, размотри све примједбе, приједлоге и сугестије представника запослених за заштиту и здравље на раду и органа синдиката и да, писаним путем, да образложен одговор, најкасније у року осам дана прије усвајања акта о процјени ризика.

(4) Послодавац је дужан да представника запослених информира најмање једном у шест мјесеци о свим подацима који се односе на безбједност и здравље на раду.

(5) На писмени захтјев за остваривање права из става 1. овог члана послодавац је дужан да представнику запослених за заштиту и здравље на раду достави писмени одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтјева.

Члан 34.

(1) Ради праћења, примјене и тумачења овог колективног уговора, учесници овог колективног уговора формирају комисију, коју чине по три представника учесника овог колективног уговора.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране.

Члан 35.

Овај колективни уговор учесници могу измијенити на начин и по поступку којим је закључен.

Члан 36.

Одредбе овог колективног уговора примјењују се на права, обавезе и одговорности запослених у служби Предсједника Републике Српске, Народне скупштине Републике Српске, Вијећа народа Републике Српске и Фискалног са вјета Републике Српске уколико су за запосленог повољније.

Члан 37.

(1) Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључи на период од три године.

(2) Сваки од учесника овог колективног уговора може отказати овај уговор на начин прописан Законом о раду.

Члан 38.

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

(2) Сви поступци рјешавања права и обавеза запосленог који су започети у вријеме трајања преговора за закључивање овог колективног уговора окончаће се у складу са одредбама овог колективног уговора уколико су за запосленог повољнији.

(3) Овај посебни колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Српске”.

Влада Републике Српске,
Министарство управе и
локалне самоуправе
Број: 10.2.3-020-49/2023
4. септембра 2023. године
Бања Лука
Министар,
Сенка Јујић, с.р.

Одбор за преговоре
репрезентативних синдиката,
Синдикат управе РС
Број: 023-04-83/23
4. септембра 2023. године
Бања Лука
Предсједник,
Божо Марић, с.р.

Број: 127/2023
4. септембра 2023. године
Бања Лука

Синдикат локалне
самоуправе, управе и
јавних служби РС,
предсједник,
Бранко Зеленовић, с.р.

Централна банка Босне и Херцеговине

На основу члана 18. став 3. Закона о Централној банци Босне и Херцеговине (“Службени гласник БиХ”, бр. 1/97, 29/02, 8/03, 13/03, 14/03, 9/05, 76/06 и 32/07), члана 22. став (2) Правилника Централне банке Босне и Херцеговине, број: УО-104-01-1-116/15, од 28.12.2015. године, број: УО-122-01-1-1045-11/21, од 28.4.2021. године, број: УО-104-01-1-1425-15/21, од 29.6.2021. године, и број: УО-122-01-1-2029-11/22, од 28.11.2022. године, те члана 6. ст. (2), (3) и (4) и члана 9. Правилника о раду у Централној банци Босне и Херцеговине, број: УО-122-01-1-1945-12/21, од 28.9.2021. године, и број: УО-122-01-1-874-10/22, од 29.3.2022. године, а у складу са закључком са Осме сједнице Управног одбора Централне банке Босне и Херцеговине, одржане 29.8.2023. године, гувернер Централне банке Босне и Херцеговине доноси

ОДЛУКУ

О ИМЕНОВАЊУ ДИРЕКТОРА ГЛАВНЕ БАНКЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ ЦЕНТРАЛНЕ БАНКЕ БиХ

Члан 1.

Зоран Бабић именује се за директора Главне банке Републике Српске Централне банке БиХ на мандатни период у трајању од четири године, почевши од 1.9.2023. године до 31.8.2027. године.