

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, 119/21, 112/23, 39/24 и 28/26 - Одлука Уставног суда Републике Српске), министар рада и борачко-инвалидске заштите и министар здравља и социјалне заштите, 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 ЈАВНИМ СЛУЖБАМА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Члан 1.

- (1) Овим колективним уговором детаљније се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Фонду за пензијско и инвалидско осигурање Републике Српске, Фонду здравственог осигурања Републике Српске, Јавној установи Завод за запошљавање Републике Српске, Јавној установи Јавни фонд за дјечију заштиту, Фонду за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, јавним установама социјалне заштите чији је оснивач Република Српска, Јавној установи „Воде Српске“ и јавним установама и фондовима чији је оснивач Република Српска (у даљем тексту: запослени) као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, Законом о заштити на раду, Законом о платама запослених у јавним службама Републике Српске и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.
- (2) Одредбама овог колективног уговора утврђују се друга и повољнија права и повољнији услови рада од оних утврђених законом.
- (3) Граматички изрази употријебљени у овом колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумијевају оба пола.

Члан 2.

- (1) Основна плата запослених увећава се:
- 1) по основу рада ноћу за 35%,
 - 2) за рад на дане републичких празника и других дана за које је законом, односно актом Владе Републике Српске одређено да се не ради за 50%
 - 3) по основу рада на пословима са посебним условима рада од 5% од 30% у складу са општим актом послодавца и
 - 4) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком утврђеним актом о процјени ризика за 15%.
- (2) Основи увећања плате из става 1. овог члана међусобно се не искључују.
- (3) Радна мјеста са посебним условима рада из става 1. тачка 3) овог члана утврђује послодавац уз прибављено мишљење репрезентативног синдиката уколико је исти организован код послодавца и уз сагласност оснивача (министарства).

Члан 3.

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 запослених у подручју: „јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање“, према подацима Републичког завода за статистику 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 4.

- (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 три километра, а највише до 60km - у висини стварне цијене превозне карте у јавном саобраћају без обзира на начин доласка на посао и повратка са посла.
- (2) Запослени чије је мјесто становања од радног мјеста удаљено прако 60 km остварује право на трошкове превоза до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 60 km.
- (3) 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 5.

- (1) Накнада трошкова превоза се утврђује у висини стварне цијене превозне мјесечне карте у градском, приградском или међуградском превозу.
- (2) Запосленом чија је адреса становања на територији која нема установљен систем мјесечних карата за јавни превоз, већ се превоз остварује куповином појединачних превозних карата послодавац исплаћује новчани износ збира цијена појединачних превозних карата, за дане које је радник провео на раду.
- (3) Ако на одређеном подручју, односно удаљености нема организованог превоза у јавном саобраћају, накнада трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла, одређује се у висини стварне цијене превоза која је утврђена на приближно једнаким удаљеностима на којима је организован превоз.
- (4) 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 6.

- (1) Удаљеност мјеста становања до мјеста рада утврђује се на основу јавне исправе о мјесту пребивалишта радника.
- (2) Удаљеност мјеста становања до мјеста рада утврђује се на основу најкраће збирне линије јавног саобраћаја.

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

Члан 7.

(1) Накнаду трошкова превоза не остварује запослени који приликом доласка на посао и повратка са посла користи службено возило.

(2) Запослени који услед 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.

Члан 8.

(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 посљедња 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 9.

(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 обезбиједи одмор из става 2. овог члана у току наредне радне седмице.

Члан 10.

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

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

(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, усвојиоцу или хранитељу дјетета млађег од 7 година – најмање за три радна дана за свако дијете,

4) родитељу, усвојиоцу или хранитељу дјетета којем је потребна појачана родитељска њега и старање и родитељу дјетета са сметњама у развоју – најмање за пет радних дана за свако дијете које има ту потребу или је са сметњама у развоју.

(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.

(6) Колективним уговором код послодавца или општим актом послодавца детаљније се уређује увећање трајања годишњег одмора прописаних овим чланом.

Члан 11.

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

(2) Годишњи одмор се може користити у дијеловима, у складу са могућностима и потребама јавне установе 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 преостали дио годишњег одмора из претходне године запослени у цијелости мора искористити најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Запослени који је био на раду а није почео кориштење годишњег одмора у календарској години у којој је стечен због привремене спријечености за рад у складу са прописима из области здравственог осигурања има право да тај годишњи одмор искористи до 30. јуна наредне календарске године.

(4) Запослени који због кориштења породилског одсуства није почео са кориштењем годишњег одмора у текућој календарској години има право да тај годишњи одмор искористи до 30. јуна наредне календарске године.

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

Члан 12.

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

1) склапања брака - пет радних дана,

2) склапања брака дјетета – два радна дана,

3) рођења или усвојења дјетета - пет радних дана,

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

5) смрти члана уже породице - пет радних дана,

6) смрти члана шире породице - два радна дана,

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

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

9) добровољног даривања крви - два радна дана приликом сваког даривања,

10) селидбе - два радна дана,

11) полагања стручног или другог испита - један радни дан,

12) посебног доприноса на раду запосленог на приједлог непосредног руководиоца - до пет радних дана,

13) приликом поласка дјетета у први разред основне школе – 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 из става 1. т. од 5) до 10) овог члана.

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

(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама, запослени прилаже 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, баба, 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, одобрава 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.

(8) Захтјев за остваривање права из овог члана подноси се најкасније у року од 15 дана од дана настанка основа.

Члан 13.

(1) Послодавац запосленом, на његов писани захтјев, одобрава неплаћено одсуство у сљедећим случајевима:

1) стручног или научног усавршавања у иностранству и

2) њега тешко обољелог члана породице.

(2) Послодавац, на образложен захтјев запосленог са потребним доказима, може одобрити неплаћено одсуство у другим оправданим случајевима.

(3) Неплаћено одсуство из ст. 1. и 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.

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

Члан 14.

(1) Запослени има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања са рада у случајевима и висини утврђеној Законом о раду, Законом о платама запослених у јавним службама Републике Српске, Закона о обавезном здравственом осигурању 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 би запослени 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) болести или компликације 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 Српској,

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

3) добровољног давања 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 клицоноше 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 дјечи обољелих од ријетких болести,

3) потребе њега дјетета млађег од 15 година живота у складу са прописима из области здравственог осигурања,

4) привремене спријечености за рад запосленог 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 80% плате коју би запослени остварио да је био на раду.

Члан 15.

(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 посљедње 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 бруто 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 по истој или више узрочно-посљедишно повезаних дијагноза.

(3) Захтјев за остваривање права на помоћ из става 1. овог члана подноси се у року од три мјесеца од дана настанка основа за исплату помоћи.

Члан 16.

(1) Послодавац запосленом може исплатити накнаду за посебне резултате рада у календарској години- у висини једне плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјељивања награде.

(2) Одлука о додјели награде из става 1. овог члана објављује се на огласној табли организационе јединице запосленог.

(3) Руководилац јавне службе уз прибављено мишљење репрезентативног синдиката код послодавца доноси акт којим ће се прописати критеријуми за утврђивање права на накнаду за посебне резултате рада.

(4) Послодавац раднику исплаћује јубиларну награду за остварен стаж у трајању од:

1) 10 година радног стажа - у висини износа најниже плате у Републици утврђене за ту годину;

2) 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

3) 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 17.

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 18.

(1) Запослени је дужан да се на раду придржава радних обавеза и радне дисциплине прописаних законом и колективним уговором и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

(2) За повреду радних обавеза, односно радних дужности запослени одговара дисциплински у поступку утврђивања дисциплинске одговорности прописане овим колективним уговором и општим актом послодавца.

Члан 19.

(1) Свако лице може да поднесе иницијативу за покретање дисциплинског поступка, која мора бити образложена.

(2) Дисциплински поступак против запосленог покреће руководилац јавне службе или лице које он овласти.

Члан 20.

- (1) Дисциплински поступак покреће се захтјевом који се доставља запосленом и дисциплинској комисији са свим пратећим доказима.
- (2) Поступак утврђивања одговорности за повреде радних обавеза и непоштовања радне дисциплине проводи дисциплинска комисија.

Члан 21.

- (1) Покретање дисциплинског поступка због тежих повреда радне дужности или радне дисциплине застаријева истеком рока од три мјесеца од дана учињене теже повреде, односно мјесец дана од дана учињене лакше повреде.
- (2) Послодавац је дужан да изречену дисциплинску мјеру изврши најкасније у року од 60 дана од дана коначности рјешења којим је дисциплинска мјера изречена.

Члан 22.

- (1) Дисциплинску комисију од три члана именује руководилац јавне службе на мандатни период од четири године из реда запослених од којих најмање један члан комисије мора бити дипломирани правник.
- (2) Изузетно од става 1. овог члана, уколико код послодавца нема запослених дипломираних правника, исти се могу именовати из реда лица која нису запослена код послодавца.
- (3) Дисциплинска комисија дужна је да захтјев за покретање дисциплинског поступка са потребном документацијом уз сагласност радника достави надлежном синдикату ради прибављања мишљења, у року од осам дана од дана пријема захтјева.
- (4) Мишљење о покренутом дисциплинском поступку синдикат доставља у року од осам дана од дана пријема захтјева.
- (5) Дисциплинска комисија је дужна да мишљење синдиката из става 4. овог члана размотри до окончања усмене расправе.

Члан 23.

- (1) У дисциплинском поступку за теже повреде радних дужности односно радних обавеза одржава се усмена расправа, на којој запослени има право да се изјасни.
- (2) Запослени против кога се води дисциплински поступак има право да узме браниоца, односно уз његов пристанак, у поступку га може заступати представник синдиката.

Члан 24.

- (1) Дисциплинска комисија по проведеном поступку и утврђеном чињеничном стању доставља на одлучивање комплетан спис руководиоцу јавне службе, уз приједлог да се раднику изрекне дисциплинска мјера, уколико је утврђена одговорност радника за повреду која му је стављена на терет, односно приједлог да се радник ослободи одговорности уколико одговорност радника током поступка није утврђена.
- (2) Руководилац јавне установа доноси одлуку на основу стања у спису и приједлога дисциплинске комисије у року од осам дана од дана достављања истог, и то:
 - 1) рјешење којим се обуставља поступак ако је наступила застара за покретање или вођење поступка или у случају престанка радног односа радника, из других, законом предвиђених разлога,
 - 2) рјешење којим се радник ослобађа одговорности,

3) рјешење којим се радник оглашава одговорним и изриче дисциплинску мјеру, у складу са законом.

(3) Против рјешења из става 2. овог члана може се поднијети приговор руководиоцу јавне установе у року од осам дана од дана пријема рјешења.

(4) Одлука руководиоца јавне установе по приговору је коначна.

(5) На остала питања вођења дисциплинског поступка примјењују се одредбе закона којима се уређује општи управни поступак.

Члан 25.

У случају престанка радног односа запослених у јавним службама 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 26.

(1) У случају престанка радног односа због укидања јавне службе 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 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 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 27.

(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 28.

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,
- 4) да се омогући увид и приступ свим информацијама и актима од значаја за остваривање права запослених.

Члан 29.

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 репрезентативне синдикалне организације у јавној служби до 100 запослених, односно на сваких наредних 100 запослених још по 2,5% на плату запосленог.

Члан 30.

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

Члан 31.

(1) Послодавац не може синдикалном представнику, због синдикалних активности, без претходне сагласности надлежног органа синдиката, отказати радни однос, привремено нити трајно распоредити на друго радно мјесто, упутити на рад код другог послодавца, смањити плату, покренути дисциплински поступак нити га на други начин ставити у неповољнији положај, ако поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

(2) Узрочна веза између синдикалног дјеловања и довођења запосленог у неповољнији положај од стране послодавца се претпоставља, а терет доказивања да стављање запосленог у неповољанији положај на било који начин није посљедица синдикалних активности је на послодавцу.

(3) Права из овог члана трају 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 32.

- (1) Послодавац представницима синдиката омогућава одсуствовање с посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима.
- (2) Послодавац представницима синдиката омогућава 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, процеса рада и радне дисциплине.

Члан 33.

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 34.

- (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 обезбједи 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 јавне службе доноси годишњи Програм мјера заштите и здравља запослених и обезбјеђује потребна финансијска средства за њихово провођење.
- (4) Годишњи програм из става 3. овог члана се доноси и проводи уз учешће представника репрезентативног синдиката или представника радника уколико синдикат није организован код послодавца.
- (5) Послодавац је обавезан да најмање једном у три године организује и финансира систематске/периодичне прегледе за све запослене.
- (6) Обим и врста прегледа из става 5. овог члана утврђује се на основу Акта о процјени ризика радних мјеста код послодавца.

Члан 35.

- (1) 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.

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

Члан 36.

(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 непосредно 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 информише 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 37.

(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 38.

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

(2) Руководилац јавне службе и синдикат ће у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора почети преговоре у циљу закључивања колективног уговора код послодавца.

Члан 39.

- (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 40.

- (1) Овај колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу његови учесници.
- (2) Овај посебни колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Српске“.

Влада Републике Српске

По овлашћењу Владе

Републике Српске број: 04/1-012-2-2408/26 од 11.6.2026. године

**Министарство рада и борачко-инвалидске
заштите**

Датум: 25.06.2026. године

Бања Лука

Министар
Радан Остојић



Одбор за преговоре репрезентативних синдиката

Синдикат управе Републике Српске

Број: 026-04-59/26

Датум: 25.06.2026. године

Бања Лука

Председник
Божо Марић




**Министарство здравља и социјалне
заштите**

Датум: 25.06.2026. године

Бања Лука

Министар
Ален Шеранић, др мед.



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

Број: 63/26

Датум: 25.06.2026. године

Бања Лука

Председник
Бранко Зеленовић

