

Јавна установа „Воде Српске“ Бијељина

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У
ЈАВНОЈ УСТАНОВИ „ВОДЕ СРПСКЕ“ БИЈЕЉИНА**

фебруар 2023.године

На основу члана 238. и 240. став (4) Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 и 119/21), члана 33. Посебног колективног уговора за запослене у јавним службама Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 69/16) и члана 19. Статута Јавне установе “Воде Српске“ Бијељина, број: 01/4-12/19 од 15.04.2019. године и број 01/4-1-5/22 од 21.02.2022. године, Јавна установа „Воде Српске“ Бијељина, Милоша Обилића број 51, ЛИБ:4403534960001 и Синдикална организација ЈУ „Воде Српске“ Бијељина, Милоша Обилића број 51, ЛИБ: 4404321160130 закључују

Колективни уговор за запослене у Јавној установи “Воде Српске“ Бијељина

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених радника (у даљем тексту: радник, запослени) у Јавној установи „Воде Српске“ Бијељина (у даљем тексту: послодавац, установа), која проистичу из рада и по основу рада, поступак закључивања уговора о раду, радно вријеме радника, одмори и одсуства, престанак радног односа, заштита права из радног односа, као и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца која нису у потпуности и на цјеловит начин уређена Законом о раду те поступак измјена и допуна колективног уговора код послодавца.

(2) Одредбама овог колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су утврђена Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у јавним службама Републике Српске.

Члан 2.

Посредна или непосредна дискриминација по основу расе, етничке или националне припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења или убјеђења, социјалног поријекла и имовног стања је забрањена нарочито у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и права из радног односа, образовање, стручно оспособљавање, напредовање на послу и отказ уговора о раду.

Члан 3.

О правима, обавезама и одговорностима радника одлучује директор установе у складу са Законом о раду, Колективним уговорима, уговором о раду и другим општим актима установе .

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

1. Права и обавезе радника

Члан 4.

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

(2) Радник има право на плату, накнаду плате и друга примања, у складу са Законом и Правилником о платама, накнадама и другим примањима запослених у Јавној установи „Воде Српске“ Бијељина.

(3) Поред права из става 2. овог члана, радник има право на безбједност и заштиту живота и здравља на раду, право на здравствену заштиту и заштиту личног интегритета, право на посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, те друга права и облике заштите у складу са одредбама Закона о раду и других позитивних законских прописа и општих аката.

Члан 5.

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

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

2. Обавезе послодавца

Члан 6.

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

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

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

3. Права и обавезе послодавца и радника

Члан 7.

(1) На права, обавезе и одговорности радника и послодавца која нису прописана овим Колективним уговором примјењују се одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за запослене у јавним службама Републике Српске и други прописи као и општи акти послодавца.

(2) Радник и послодавац су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених актима из претходног става овог члана и уговором о раду.

III – ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

(1) У радни однос код послодавца може да се прими лице под сљедећим условима:

1) да је држављанин Републике Српске или Босне и Херцеговине;

2) да је старији од 18 година;

3) да је радно способан;

(2) Послодавац може засновати радни однос са чицем које има 15 година под условима прописаним Законом о раду и другим општим и посебним актима.

(3) Поред општих услова потребно је да лице испуњава и посебне услове, које послодавац прописује Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи „Воде Српске“ Бијељина.

2. Форма, садржина и врсте уговора о раду

Члан 9.

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

- 1) назив и сједиште послодавца,
- 2) име, презиме, стручна спрема и пребивалиште (боравиште) радника,
- 3) датум ступања радника на рад,
- 4) радно мјесто на коме се радник запошљава и мјесто рада, дужина и распоред радног времена,
- 5) плата, новчана накнада и друга примања радника по основу рада,
- 6) трајање уговора и разлог закључења, ако се закључује на одређено вријеме,
- 7) рокови за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме,
- 8) пословима са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје.

(2) На права и обавезе која нису уређена уговором о раду непосредно се примјењују одговарајуће одредбе Закона о раду, Колективног уговора и других општих аката послодавца.

Члан 10.

(1) Уговор о раду се закључује у писменој форми:

- 1) на неодређено вријеме, са пуним и непуним радним временом,
- 2) на одређено вријеме, са пуним и непуним радним временом,
- 3) на неодређено и одређено вријеме уз пробни рад и
- 4) са приправником.

(2) Закључивање уговора из претходног става овог члана врши се на начин и под условима прописаним Законом о раду.

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

(4) Ако радник не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је из оправданих разлога спријечен да ступи на рад, што је радних дужан доказати.

3. Радни однос на неодређено и одређено вријеме

Члан 11.

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

(2) Уговор о раду у коме није назначено вријеме трајања сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 12.

(1) Уговор о раду на одређено вријеме са пуним или непуним радним временом, послодавац може закључити с радником ради извршавања посла који је унапријед одређен објективним разлозима који су оправдани роком, због извршења тачно одређеног посла или наступања унапријед одређеног догађаја.

(2) Без обзира на дужину прекида уговора, рад радника на одређено вријеме код послодавца по основу једног или више уговора о раду, не може бити дужи од двије године.

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

Члан 13.

Изузетно, уговор о раду на одређено вријеме може се закључити на период дужи од двије године у сљедећим случајевима:

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

4. Распоред радника на друго радно мјесто

Члан 14.

- (1) Радник у радном односу код послодавца може да буде распоређен на друго радно мјесто код послодавца које одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом, уз образложену понуду послодавца и анекс уговора о раду.
- (2) Радник може да буде премјештен у друго мејсто рада у складу са условима прописаним Законом о раду.

5. Пробни рад

Члан 15.

- (1) Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду може се уговорити пробни рад радника, који може трајати највише до три мјесеца.
- (2) Рок из става 1. овог члана може се споразумно продужити још до три мјесеца.
- (3) Праћење и оцјена пробног рада радника врши се свакодневно од стране послодавца или лица овлаштених од стране послодавца, који имају најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру, као и радно искуство на тим пословима код послодавца.
- (4) Радник који задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада са послодавцем закључује уговор о раду на одређено или неодређено вријеме са пуним или непуним радним временом.
- (5) Раднику који није задовољио на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, радни однос престаје даном истека рока из става 1. и 2. овог члана.
- (6) Послодавац, као и радник, имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.

Члан 16.

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

6. Рад приправника

Члан 17.

- (1) Послодавац може закључити уговор о раду на одређено вријеме са приправником, на онолико времена колико траје приправнички стаж за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима прописано Законом или овим Колективним уговором.
- (2) Уговор о приправничком раду траје шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу, а 12 мјесеци за лица са високим образовањем.
- (3) За вријеме приправничког стажа, приправник има право на плату и сва друга права из радног односа у складу са Законом, општим актима послодавца и уговором о раду.
- (4) Након истека приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит код послодавца с циљем провјеравања његове оспособљености за самосталан рад, о чему послодавац издаје увјерење.

IV – РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

1. Привремени и повремени послови

Члан 18.

(1) Послодавац може закључити уговор о обављању привремених и повремених послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 90 радних дана у календарској години и да не предствљају послове за које се закључује уговор о раду.

(2) Уговор о обављању привремених и повремених послова може да се закључи са :

1. незапосленим лицем,
2. радником који ради непуно радно вријеме – до пуног радног времена,
3. чланом омладинске или студентске задруге,
4. корисником старосне пензије.

(3) Уговор садржи одребе о послу ради чијег се обављања закључује овај уговор, са утврђеним временом започињања и завршетка посла, дефинисаним условима и начину његовог обављања као и уговореној висни накнаде за рад и начину исплате те накнаде.

(3) Уговорима из овог члана не заснива се радни однос.

2. Уговор о дјелу

Члан 19.

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

(2) Уговором из става 1. овог члана између извршиоца посла и послодавца успоставља се грађанско-правни однос у смислу Закона о облигационим односима и исти се закључује у писаној форми.

(3) Уговором из става 1. и 2. овог члана уређују се међусобна права и обавезе између послодавца, као наручиоца посла и одређеног лица као извршиоца посла а нарочито:

- назнака посла који ће се извршити,
- вријеме завршетка посла,
- обавезе извршиоца посла да ће уговорени посао обавити стручно и у уговореним роковима,
- права наручиоца посла у погледу вршења надзора и давање упута кад то одговара природи посла.

3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 20.

(1) Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању са незапосленим лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, када је то Законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов са самосталан рад у струци.

(2) Уговор о стручном оспособљавању лице ће обављати према програму прописаном у складу са законом, под надзором непосредног руководиоца организационе јединице у којој се обавља одговарајући дио приправничког стажа.

(3) Лице на стручном оспособљавању остварује права у случају повреде на раду или професионалне болести, те остала права прописана Законом о раду.

(4) Послодавац може лицима са којим закључи уговор о стручном оспособљавању обезбједити новчану накнаду, која се не сматра платом у складу са Законом о раду.

- (5) Рад по уговору и става 1. овог члана рачуна се у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима у струци.
- (6) Послодавац може да закључи уговор о стручном усавршавању са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци под условима дефинисаним Законом о раду.

V - ОРГАНИЗАЦИЈА И СИСТЕМАТИЗАЦИЈА ПОСЛОВА

Члан 21.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи „Воде Српске“ Бијељина, уређују се организационе јединице, њихов дјелокруг и међусобни односи, те се врши систематизација послова водећи рачуна о врсти и опису послова као и условима за рад на тим пословима, начин руковођења и функционална повезаност организационих јединица, одговорност за извршавање послова и друга питања од значаја за организацију и рад установе.

VI- РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме радника

Члан 22.

- (1) Пуно радно вријеме радника код послодавца износи 40 часова седмично.
- (2) Радник може закључити уговор о раду са пуним радним временом само са једним послодавцем.
- (3) Послодавац је дужан да изврши распоред радног времена радника најмање за 30 наредних дана и да то огласи на начин који је приступачан свим радницима, као и да води дневну евиденцију о присуству радника на раду.

2. Непуно радно вријеме

Члан 23.

- (1) Послодавац може с радником закључити уговор о раду с непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме, али не краће од 10 часова седмично.
- (2) За рад с непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.
- (4) Послодавац је дужан да раднику који ради с непуним радним временом обезбједи исте услове рада као и раднику који ради с пуним радним временом на истим или сличним пословима.
- (5) Радник може закључити уговор о раду с непуним радним временом са више послодаваца и да на тај начин остварује пуно радно вријеме.

3. Прековремени рад радника

Члан 24.

- (1) Радник је дужан да по налогу послодавца ради дуже од пуног радног времена (у даљем тексту: прековремени рад) у случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа.
- (2) Прековремени рад из става 1. овог члана не може трајати дуже од 10 часова седмично.
- (3) Радник не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

(4) Прековремени рад код послодавца у току календарске године не може бити дужи од 180 часова, осим у изузетним случајевима када то захтијева процес рада, али не дуже од 230 часова у току календарске године.

Члан 25.

- (1) О увођењу прековременог рада одлучује послодавац.
- (2) Основна плата радника увећава се по основу прековременог рада за 25 % или се вријеме прековременог рада прерачунава тромјесечно у слободне дане и часове, које радник користи најкасније у року од шест мјесеци, а о чему одлучује послодавац.
- (3) У случају прековременог рада приликом редовних и ванредних мјера одбрана од поплава примјењује се став 2. овог члана.

Члан 26.

- (1) Прековремени рад је забрањен:
 - 1) трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота,
 - 2) самохраном родитељу или усвојиоцу дјетета млађег од шест година живота.
- (2) Изузетно, радницима из става 1. тачка 1. и 2. овог члана може се одобрити да раде прековремено, уз њихову писмену сагласност.

4. Распоред радног времена

Члан 27.

- (1) Радна седмица код послодавца траје пет радних дана, у оквиру 40-то часовне радне недеље.
- (2) Послодавац је дужан да донесе одлуку о распореду радног времена радника најмање за 30 наредних дана и да је објави на својој огласној табли најмање пет дана унапријед.
- (3) Изузетно од правила из става 2. овог члана, послодавац у случају потреба посла или усљед наступања непредвиђених околности које за посљедицу могу имати непредвиђене трошкове за послодавца може обавјестити раднике о распореду и промјени распореда радног времена најмање 24 часа унапријед.

5. Ноћни рад и рад у смјенама

Члан 28.

- (1) Ноћним радом сматра се рад између 22:00 часа и 06:00 часова наредног дана.
- (2) У случају техничких, организационих или ванредних потреба послодавац може организовати рад у смјенама.
- (3) Рад у смјенама је организација рада према којој се радници на истим радним мјестима смјењују према утврђеном распореду.
- (4) Рад у смјенама организује се у складу са Законом о раду на основу одлуке послодавца, а у складу са техничким и организационим потребама.

VII - ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 29.

- (1) Радник има право на дневни одмор који се урачунава у радно вријеме радника.
- (2) Одмор из става 1. овог члана траје 30 минута за раднике који раде с пуним радним временом или најмање шест сати дневно, 15 минута за раднике који раде више од четири, а мање од шест сати дневно и 45 минута ако радник ради дуже од десет сати дневно.

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

Члан 30.

- (1) Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.
- (2) Радник има право на седмични одмору трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје најмање 8 часова одмора из става 1. овог члана према унапријед одређеном распореду.
- (3) Одмор из става 2. овог члана се по правилу користи суботом и недјељом.

3. Годишњи одмор

Члан 31.

- (1) За сваку календарску годину радник има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.
- (2) Годишњи одмор из става 1. овог члана се увећава по основу:
 - 1) дужине радног стажа – један дан за сваке четири године навршеног радног стажа,
 - 2) инвалидитета, усвојења, старатељства, хранитељства и родитељства дјетета ометеног у психофизичком развоју старости до седам година живота - два радна дана.
- (3) Годишњи одмор радника, поред основа из претходног става овог члана, увећава се и у сљедећим случајевима:
 - 1) родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу дјетета до 7 година живота – за свако дијете по 1 радни дан,
 - 2) самохраном родитељу, усвојоцу, стараоцу или хранитељу који живи са малољетним дјететом – 2 радна дана,
 - 3) инвалиду до IV степена инвалидности – 2 радна дана.
- (4) Запослени који није навршио шест мјесеци непрекидног радног стажа или има прекид дужи од тридесет дана између рада код једног послодавца и рада код другог послодавца, има право на годишњи одмор у трајању од једног радног дана за сваки мјесец рада.
- (5) При утврђивању дужине годишњег одмора радна седмица се рачуна као пет радних дана.
- (6) За остваривање права на увећање годишњег одмора из става 2. тачка 2. и става 3. овог члана потребно је приложити одговарајући доказ.
- (7) Годишњи одмор увећан по основима из става 2. и 3. овог члана не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана, осим ако је законом другачије прописано.

Члан 32.

- (1) Празници, који су у складу са посебним законом, нерадни дани и одсуства са рада уз накнаду плате не урачунавају се у дане годишњег одмора.
- (2) Радник који је за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености за рад, у договору са послодавцем користи преостали дио годишњег одмора.

Члан 33.

- (1) Радник може да користи годишњи одмор без прекида или у два или више дијелова.
- (2) Годишњи одмор који радник користи без прекида, мора се започети користити у календарској години за коју користи годишњи одмор.

(3) Ако радник користи годишњи одмор у више од два дијела, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а преостали дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

Члан 34.

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

(2) Код распоређивања коришћења годишњих одмора запослених, послодавац може узети у обзир и оправдане жеље и потребе радника.

(3) Послодавац може да измјени распоред коришћења годишњег одмора радника ако то захтијевају пословне потребе код послодавца или на захтјев радника.

Члан 35.

Приликом остваривања права на годишњи одмор и других права чије остваривање зависи од непрекидног рада, сва одсуствовања са рада за која је запослени остварио накнаду плате неће се сматрати прекидом у раду.

4. Плаћено одсуство

Члан 36.

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

1) склапања брака - пет радних дана,

2) смрти члана уже породице - пет радних дана,

3) рођења дјетета – три радна дана,

4) теже болести члана уже породице - три радна дана,

5) елементарне непогоде и више силе којом је угрожена егзистенција запосленог и његове породице - три радна дана,

6) смрти члана шире породице - два радна дана,

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

8) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања,

9) обављања превентивног прегледа, односно скрининга, у складу с прописима о здравственој заштити – један радни дан,

10) пресељења у други стан - два радна дана,

11) полагања стручног испита - два радна дана.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току календарске године.

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

(4) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, али не више од 15 дана.

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

(6) Чланом уже породице радника, у смислу овог колективног уговора, 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 и маћеха, усвојилац, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

5. Неплаћено одсуство

Члан 37.

(1) Послодавац може раднику, на његов писмени захтјев, одобрити неплаћено одсуство у сљедећим случајевима:

- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
- 2) њега тешко обољелог члана породице (уже и шире),
- 3) обављања неодложних личних и породичних послова које је дужан образложити у свом захтјеву,
- 4) припремање и полагање испита на високошколској установи, научно образовној или научноистраживачкој установи у току постдипломског студија,
- 5) посјете члану уже породице који живи у иностранству,
- 6) у другим оправданим случајевима.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до годину дана.

(3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

6. Мировање права из радног односа

Члан 38.

(1) На начин и под условима прописаним Законом о раду, радник има право на мировање права из радног односа.

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

VIII - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Општа заштита

Члан 39.

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

Члан 40.

(1) Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које могу наступити због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада.

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

Члан 41.

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

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

Члан 42.

Личне податке о раднику може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само за то овлашћено лице запослено код послодавца, а све у складу са Законом.

2. Заштита посебних категорија радника

Члан 43.

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

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

(3) Заштита из става 2. овог члана посебно се огледа приликом заснивања радног односа, распореда на одређена радна мјеста и распореда у друго мјесто рада, одсуства с рада уз накнаду плате, породилско одсуство, право на накнаду плате за вријеме коришћења породилског одсуства, почетак рада прије истека породилског одсуства, право оца дјетета да користи права која има мајка дјетета у одређеним ситуацијама ради старања о дјетету и друга права прописана Законом.

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

(5) Радник због повреде, повреде на раду, болести и професионалне болести има право на посебну заштиту у складу са Законом о раду.

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

Члан 44.

Рјешењем послодавца одлучује се о правима радника из претходног члана, а на основу захтјева радника или другог лица уз подношење одговарајућих доказа.

IX – НАКНАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА РАДНИКА

1. Накнада трошкова раднику

Члан 45.

Послодавац раднику на терет материјалних трошкова исплаћује:

1. дневницу за службено путовање у БиХ и иностранству на начин и у складу са одредбама Одлуке о висини накнаде трошкова за службена путовања у земљи и иностранству за запослене у Републици Српској и Правилником о платама, накнадама и другим примањима запослених у Јавној Установи „Воде Српске“ Бијељина.
2. накнаду трошкова за кориштење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца у висини од 20 % од цијене горива по једном литру за сваки пређени километар,
3. накнаду за повећане трошкове боравка за сваки дан рада на терену у висини од 10 % од утврђене цијене рада,
4. накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла у складу са одредбама Правилника о платама, накнадама и другим примањима запослених у Јавној Установи „Воде Српске“ Бијељина,

5. отпремнину приликом одласка радника у пензију у висини три нето просјечне мјесечне плате радника исплаћене у последња три мјесеца прије одласка радника у пензију.

Члан 46.

(1) Основна плата радника увећава се:

1. по основу рада ноћу – 35%,
2. за рад на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради – 50%,
3. по основу обављања послова под посебно отежаним условима, односно рада на радном мјесту са повећаним ризиком које је утврђено актом о процјени ризика – 15%.

(2) Основи увећана из става 1. овог члана међусобно се не искуључују.

Члан 47.

Послодавац може раднику исплатити трошкове за прво полагање испита који су у сврси стручног оспособљавања радника, на основу писменог захтјева радника а у складу са финансијским могућностима у текућој години.

2. Остала примања радника

Члан 48.

(1) Запосленом или његовој породици исплаћује се новчана помоћ у сљедећим случајевима:

1) смрти запосленог - у висини три просјечне нето плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца,

2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне нето плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца,

3) настанка тешке инвалидности запосленог - у висини двије просјечне нето плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца,

4) дуготрајне неспособности за рад усљед повреде или болести запосленог која траје дуже од три мјесеца - у висини једне просјечне нето плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца,

5) рођења дјетета - у висини једне просјечне нето плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца.

(2) Помоћ из става 1. тачка 2. 3. 4. и 5. остварује се на основу поднесеног захтјева, уз прилагање документације којом се доказује испуњеност услова.

(3) Уколико више чланова породице испуњава услове за остваривање права из става 1. тачка 2. и тачка 5. овог члана, исплаћује се само једна помоћ.

(4) Послодавац може раднику исплатити новчану награду за посебне резултате рада - у висини до једне просјечне бруто плате запосленог остварене у претходном мјесецу прије додјеливања награде, уважавајући реализацију планских и програмских активности установе.

(5) Новчана награда запосленом из става 4. овог члана може се исплатити само једном годишње, а одлука о додјели новчане награде објављује се на огласној табли послодавца.

(6) Раднику се исплаћује јубиларна награда за остварени стаж код послодавца, у трајању од:

1) 20 година радног стажа - у висини једне просјечне бруто плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца и

2) 30 година радног стажа - у висини двије просјечне бруто плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца.

Члан 49.

Радници који су у радном односу на неодређено вријеме код послодавца имају право на пензијски допринос за добровољно пензијско осигурање у складу са прописима којима се уређује област добровољних пензијских фондова и пензијских планова, а чију висину утврђује Влада Републике Српске посебном одлуком.

Члан 50.

(1) Послодавац може породици радника дати новчану помоћ приликом изградње надгробног споменика раднику који је изгубио живот приликом обављања службене дужности – у висини до три просјечне бруто плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца,

(2) Послодавац може раднику исплатити новчану помоћ у случају елементарних непогода или пожара у стану радника у висини једне просјечне нето плате код послодавца исплаћене у посљедња три мјесеца.

Члан 51.

(1) За вријеме неспособности за рад која је узрокована повредом на раду или професионалном болешћу, раднику се исплаћује накнада плате у висини плате коју би радник остварио да је био на раду.

(2) За вријеме неспособности за рад која није узрокована повредом на раду или професионалном болешћу, раднику се за првих 30 дана привремене неспособности за рад исплаћује накнада плате у висини коју одреди послодавац појединачним актом, а у складу са одредбама Закона о здравственом осигурању Републике Српске.

Члан 52.

(1) Запослени у установи имају право на накнаду трошкова стицања и обнављања лиценце, ако је то услов за обављање послова његовог радног мјеста.

(2) Висина трошкова из претходног става овог члана раднику се надокнађује само када стекне или обнови лиценцу.

(3) Накнада за стицање лиценце утврђује се у висини трошкова стицања лиценце, а накнада за обнављање лиценце – приликом сваке обновљене лиценце.

Члан 53.

Уколико из било којих разлога не исплати потраживања запосленог из овог колективног уговора, послодавац је обавезан да потраживања води у својим пословним књигама као обавезу коју је дужан исплатити запосленом у наредној буџетској години.

X - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа

Члан 54.

(1) Радни однос раднику престаје на начин и под условима прописаним Законом о раду.

(2) Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- 3) споразумом између радника и послодавца,
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца,
- 5) одлуком надлежног суда,
- 6) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота,
- 7) смрћу радника,

- 8) даном достављања послодавцу формалног обавјештења о потпуном губитку радне способности радника,
- 9) даном почетка извршења казне, односно мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању дуже од шест мјесеца и
- 10) престанком рада послодавца.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 55.

- (1) Радни однос може да престане на основу споразума радника и послодавца.
- (2) Послодавац је дужан да радника упозна о посљедицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.
- (3) Споразумом се могу уговорити права и обавезе уговорних страна до дана и након престанка радног односа.
- (4) Споразум из става 1. овог члана, радник је дужан да одмах по потписивању овјери код надлежног органа локалне самоуправе.
- (5) Споразум производи правна дејства од дана овјере потписа радника на споразуму.
- (6) Након што надлежни орган локалне самоуправе овјери потпис радника на споразуму, радник је дужан да примјерак овјереног споразума достави послодавцу, с циљем одјаве радника са обавезних видова осигурања.

3. Отказ уговора од стране радника

Члан 56.

- (1) Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога.
- (2) Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.
- (3) Изузетно од дужине отказног рока из става 2. овог члана, радник има право да послодавцу достави отказ уговора о раду најмање један дан прије, ако се ради о повредама обавеза из уговора о раду од стране послодавца.
- (4) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа послодавцу.

4. Отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 57.

- (1) Послодавац може раднику да откаже уговор о раду, ако за то постоји оправдан разлог и то:
 1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
 2. ако је правоснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом;
 3. ако усљед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао;
 4. ако одбије закључење анекса уговора о раду, у смислу одредби Закона о раду;
 5. ако се не врати на рад код послодавца у року од (пет) 5 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства;
- (2) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику ако радник својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, и то:
 1. одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду;

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

3. злоупотрејеби положај или прекорачи овлашћења са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавца;

4. неоправдано изостане с посла у трајању од три дана у календарској години;

5. неодговорно и насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;

6. у другим случајевима повреда радних обавеза прописаних Законом о раду и колективним уговором.

(3) Послодавац може отказати уговор о раду раднику, ако радник не поштује радну дисциплину, и то:

1. неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2. не достави потврду о привременој спријечености за рад у складу са законом;

3. злоупотрејеби право на одсуство због привремене спријечености за рад;

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

5. ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности.

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

(5) Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. тачка 4. овог члана.

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

5. Поступак отказивања уговора о раду од стране послодавца

Члан 58.

О отказивању уговора о раду одлучује послодавац.

Члан 59.

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

(2) Уколико му може обезбједити одговарајући посао, истовремено ће му понудити закључивање анекса уговора о раду због распореда на друго радно мјесто.

Члан 60.

(1) Уколико код послодавца усљед технолошких, економских и организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац с обзиром на своје економско стање, производне и друге радне

капацитете и организацију рада, не може раднику обезбједити други одговарајући посао, може раднику отказати уговор о раду.

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

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

(4) Уколико у року из става 3. овог члана настане потреба за обављањем истих или сличних послова у оистом мјесту, послодавац је дужан да прије закључења уговора о раду понуди запослење раднику коме је престао радни однос по основу става 1. овог члана.

Члан 61.

(1) Послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду, у случају теже повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, утврђене Законом о раду и колективним уговором, радника писаним путем обавијести о постојању разлога за отказ уговора о раду и оставити му рок од најмање осам дана од дана достављања обавјештења да се изјасни на наводе из обавјештења.

(2) Неизјашњавање уредно обавјештеног радника о околностима које му се стављају на терет није сметња за даље вођење поступка .

(3) Радник уз изјашњење може приложити мишљење синдиката чији је члан, које мишљење је послодавац дужан размотрити .

Члан 62.

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

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

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

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

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

Члан 63.

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

5.1. Отказни рок и отпремнина

Члан 64.

(1) Запослени има право на отказни рок, у складу са одредбама Закона о раду, у трајању од:

- 1) 30 дана - ако има од двије до десет година радног стажа,
- 2) 45 дана - ако има од десет до 20 година радног стажа,
- 3) 75 дана - ако има радни стаж од 20 до 30 година,
- 4) 90 дана – ако има радни стаж преко 30 година.

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

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

Члан 65.

Запослени, у складу са одредбама Закона о раду и Колективног уговора има право на отпремнину на терет послодавца у зависности од дужине рада радника код послодавца која износи:

1) за рад од двије до три године код послодавца - једна просјечна нето плата исплаћена раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду,

2) за рад од три до шест година код послодавца – двије просјечне нето плате исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду,

3) за рад од шест до 10 година код послодавца – три просјечне нето плате исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду,

4) за рад од 10 до 15 година код послодавца - пет просјечних нето плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду,

5) за рад преко 15 година код послодавца - шест просјечних нето плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

XI – ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА

Члан 66.

(1) Повреду обавезе из уговора о раду радник чини неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе.

(2) Повреду радне обавезе радник може извршити чињењем или нечињењем.

(3) За повреду радне обавезе радник одговара у поступку за утврђивање одговорности.

(4) Одговорност радника према послодавцу за повреду радне обавезе не искључује кривичну, прекршајну или материјалну одговорност радника због те повреде.

Члан 67.

Покретање и вођење, начин рада и одлучивања органа за вођење поступка за утврђивање одговорности, изрицање и извршавање дисциплинских мјера уређени су Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Јавној установи „Воде Српске“ Бијељина.

XII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 68.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети писани захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права.

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

(3) Подношење захтјева за заштиту права у смислу става 1. овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

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

Члан 69.

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

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

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

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

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

XIII – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 70.

Послодавац је обавезан Синдикату омогућити дјеловање у складу са његовом улогом и задацима и то:

- 1) да покреће 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 и да се у односу на њих определијели,
- 3) да Синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

Члан 71.

(1) Послодавац обезбјеђује Синдикату коришћење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге.

(2) Предсједницима Синдикалне организације или повјеренику синдиката послодавац је дужан исплаћивати мјесечну накнаду у висини од 15% на његову основну плату.

Члан 72.

(1) Представницима Синдиката мора се омогућити одсуствовање с посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима и курсевима, до седам радних дана у току календарске године.

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

(3) У случају потребе убирања 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 радницима.

(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 запосленим достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа Синдиката.

(7) Активности Синдиката врше се тако да то не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 73.

- (1) Директор Јавне установе „Воде Српске“ Бијељина и Синдикати код послодавца су дужни предузети све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка.
- (2) Мјере у смислу става 1. овог члана обухватају преговарање, договарање, усаглашавање, ангажовање посредника, арбитраже и друге методе дјеловања у складу са законом.
- (3) Уколико и поред предузетих мјера не дође до договора између радника и директора, радници имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и посебним законима у овој области.
- (4) Синдикат у штрајку поступа у складу са правилима Синдиката у штрајку које је донио надлежни орган Савеза синдиката Републике Српске.

XIV - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 74.

Одредбе овог колективног уговора обавезују послодавца и све раднике код послодавца, без обзира да ли су чланови Синдикалне организације Установе.

Члан 75.

У случају да нека права нису утврђена овим колективним уговором или су у супротности са законом, Општим и Посебним колективним уговором, непосредно ће се примјењивати закон и наведени колективни уговори.

Члан 76.

Уговорне стране овај Колективни уговор могу споразумно измјенити на начин и по поступку по којем је закључен.

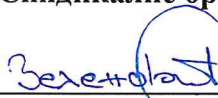
Члан 77.

- (1) Овај Колективни уговор закључује се на период од три године, а сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу заступници уговорних страна.
- (2) Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

Број: 143-02/23
Датум, 21.02.2023.г.

Број: 01/1-1798/23
Датум, 21.02.2023.г.

Председник
Синдикалне организације


Бранко Зеленовић



Директор




Мирослав Миловановић

Објављен на огласној табли ЈУ „Воде Српске“
дана 21.02.2023. године