

СИНДИКАТ УДРУЖЕНИХ РАДНИКА
ЕНЕРГЕТИКЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА
ЕНЕРГЕТИКЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЕНЕРГЕТИКЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Бања Лука, марта 2008. године



САДРЖАЈ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	4
II ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ	5
1. Услови за закључивање уговора о раду	5
2. Врсте и трајање уговора о раду	6
3. Пробни рад.....	6
4. Допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање	7
5. Рад радника у посебним случајевима	8
6. Рад радника у другом мјесту.....	8
7. Рад приправника и волонтера	9
III РАДНО ВРИЈЕМЕ	9
1. Пуно радно вријеме	9
2. Прековремени рад.....	10
IV ОДМОР И ОДСУСТВА	11
1. Годишњи одмор	11
2. Плаћено одсуство.....	12
3. Неплаћено одсуство.....	12
V ЗАШТИТА НА РАДУ.....	13
1. Заштита и здравље на раду	13
2. Посебна заштита малољетних радника	14
3. Посебна заштита болесних и инвалидних радника	14
4. Посебна заштита жене и материнства	15
VI ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА	16
VII ПЛАТЕ И НАКНАДЕ	17
1. Плате	17
2. Коефицијенти сложености	18
3. Утврђивање цијене рада	19
4. Увећање основне плате	20
5. Накнада плате.....	22
6. Учешће у добити по основу иновација.....	23
7. Исплате на терет материјалних трошкова пословања.....	23



VIII	ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ.....	25
1.	Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника	25
2.	Накнада материјалне штете	26
IX	ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА-УГОВОРА О РАДУ	27
1.	Престанак уговора о раду.....	27
2.	Отказни рок	27
3.	Отпремнина	28
4.	Стимулативна отпремнина.....	28
5.	Исплата заосталих потраживања радника	28
X	РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА	29
1.	Рјешавање спорова.....	29
XI	ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ	29
1.	Остваривање права на штрајк.....	29
2.	Право учешћа у управљању	30
3.	Информисање радника	30
4.	Услови за рад синдиката	31



На основу члана 10, 13, 158-160. и 162-164. Закона о раду («Службени гласник Републике Српске» број: 55/07 – Пречишћени текст), Удружење послодаваца енергетике Републике Српске и Синдикат удружених радника енергетике Републике Српске, з а к љ у ч у ј у

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЕНЕРГЕТИКЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором ближе се уређују обим и начин остваривања права и обавеза из радног односа, поступак колективног уговарања, састав и начин рада тијела овлашћених за мирно рјешавање колективних спорова између радника и послодаваца, међусобни односи учесника у закључивању колективних уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодаваца.

Послодавцем у смислу овог Колективног уговора, сматрају се: сви послодавци организовани у Удружење послодаваца енергетике Републике Српске или му накнадно приступе.

Радником, сагласно Закону и одредбама овог Колективног уговора, сматра се лице које је запослено на основу уговора о раду.

Синдикатом, у смислу овог Колективног уговора, сматра се: Синдикат удружених радника енергетике Републике Српске (у даљем тексту: Синдикат). Синдикатом код Послодавца, у смислу овог Колективног уговора, сматра се Синдикална организација код Послодавца (у даљем тексту: Синдикат код Послодавца).

Члан 2.

Овај Колективни уговор примјењује се на подручју Републике Српске и односи се на све раднике и послодавце у области енергетике Републике Српске који су чланови Удружења или му накнадно приступе, у складу са Законом о раду, без обзира на број запослених радника и начин организовања послодаваца.

Овај Колективни уговор примјењује се на раднике који су у вријеме закључивања Колективног уговора били у радном односу код Послодавца или су то постали накнадно.

Члан 3.

Овим Колективним уговором не може се одредити мањи обим права радника од оног који је одређен Законом о раду или другим законом, ако то није изричито предвиђено законом, Конвенцијама међународне организације рада које је ратификовала бивша СФРЈ, као и оних које ратификује Босна и Херцеговина, односно Република Српска.



Члан 4.

Послодавац и синдикат код послодавца могу закључити посебни или појединачни колективни уговор, којим се не може утврдити мањи обим права радника од обима права радника утврђених овим Колективним уговором.

Ако би у појединачном колективном уговору или општем акту Послодавца, појединачно право радника било мање од права утврђеног овим Колективним уговором, директно се примјењују одредбе овог Колективног уговора.

II ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Услови за закључивање уговора о раду

Члан 5.

Уговор о раду са радником, у име Послодавца закључује директор или друго овлашћено лице Послодавца у складу са статутом или оснивачким актом или другим општим актом Послодавца.

Поред општих услова за закључивање уговора о раду одређених законом, Послодавац је дужан да пропише посебне услове за закључивање уговора о раду са радником, а нарочито:

- врсту и степен стручне спреме, као и посебна специјалистичка, стручна звања ако је то потребно ради успјешног обављања најсложенијих руководећих и других стручних послова, као и послова заштите на раду,
- радно искуство, ако је неопходно за самостално обављање послова, чије трајање не може износити дуже од пет година,
- посебну здравствену способност за обављање послова на радним мјестима која су у складу са законом, утврђена као радна мјеста са посебним условима рада.

Посебни услови из става 2. овог члана утврђују се правилником о раду или другим актом Послодавца.

Послодавац не може закључити уговор о раду, нити анекс уговора о раду, са радником који, поред општих, не испуњава и посебне услове утврђене правилником о раду или другим општим актом Послодавца.

Члан 6.

Закључивање уговора о раду са новим радником могуће је само онда ако не постоји могућност попуне радног мјеста интерним распоредом радника код Послодавца.



Члан 7.

Прије закључивања уговора о раду са новим радником мора се утврдити његово здравствено стање, упућивањем на љекарски преглед код овлаштене здравствене установе.

Трошкове љекарског прегледа из претходног става сноси радник.

Трошкове периодичних љекарских прегледа, на које је радник упућен од стране Послодавца или по захтјеву надлежног органа, сноси Послодавац.

Члан 8.

Послодавац је обавезан раднику у радном односу осигурати обављање послова за које је закључио уговор о раду и исплаћивати га у складу са Колективним уговором, а радник је обавезан према упутама и налозима Послодавца обављати послове радног мјеста за које је закључио уговор о раду.

Члан 9.

Послодавац се обавезује да неће уступати послове другим правним и физичким лицима, ако би то могло проузроковати вишак броја запослених радника код Послодавца.

Члан 10.

Страни држављани и лица без држављанства, поред општих услова одређених законом и посебних услова одређених овим Колективним уговором, морају испуњавати и посебне услове, одређене прописима донесеним на основу закона.

2. Врсте и трајање уговора о раду

Члан 11.

Уговор о раду може се закључити на неодређено или на одређено вријеме, у складу са Законом и општим актима Послодавца.

Ако вријеме трајања није назначено у уговору о раду, исти се сматра уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 12.

Уговор о раду се не прекида и за вријеме плаћеног и других оправданих одсуствовања са рада које радник користи, у складу са законом и овим Колективним уговором, као и неплаћеног одсуства одобреним од Послодавца.

3. Пробни рад

Члан 13.

Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад. Уговарање и трајање пробног рада одређује Послодавац, у складу са законом.



Уговор о пробном раду не примјењује се на приправнике и на раднике који се непосредно преузимају у радни однос од другог Послодавца.

Члан 14.

Приликом закључивања уговора о пробном раду, радник се упознаје са начином праћења и оцјењивања резултата пробног рада.

Оцјену и праћење резултата пробног рада врши непосредни руководиоцац.

Члан 15.

Радник на пробном раду води дневник рада у који за сваки радни дан уноси послове и задатке које је обављао и њихов обим.

Непосредни руководиоцац својим потписом у дневнику рада радника потврђује да је радник обавио послове и задатке и уноси своје примједбе, запажања и слично.

Члан 16.

Радник на пробном раду, на пословима за које је закључио уговор о раду, мора у периоду трајања пробног рада доказати своје стручне и радне способности и оспособљеност за успјешно обављање послова из уговора о раду.

Члан 17.

Најкасније пет дана прије истека уговора о пробном раду, непосредни руководиоцац оцјењује резултате пробног рада радника и, уз одговарајуће образложење, о томе писмено обавјештава директора Послодавца.

Оцјена непосредног руководиоца – да је радник задовољио на пробном раду – одлаже се у досије радника и он наставља са редовним радом на радном мјесту за које је закључио уговор о пробном раду, под условом да са њим уговор о раду закључи директор.

Оцјена непосредног руководиоца – да радник на пробном раду није остварио ни просјечне резултате рада при нормалном напору за редовно радно вријеме – је основа за престанак радног односа са даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

4. Допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање

Члан 18.

Послодавац је дужан радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са Законом о раду.

Уколико не поступи према ставу 1. овог члана, Послодавац нема право на обештећење у случају материјалне штете настале као последица нестручног рада, нити радник по том основу може трпити друге штетне последице.



Члан 19.

Послодавац је обавезан омогућити раднику, у складу са својим потребама, стручно образовање, оспособљавање и усавршавање.

Радник је дужан, у складу са својим способностима и потребама рада, образовати се, оспособљавати и усавршавати за рад.

Послодавац је обавезан донијети годишњи план потреба за школовањем, образовањем, оспособљавањем и усавршавањем радника.

Члан 20.

Прије промјене процеса рада и увођења новог начина рада или нове организације и техничко-технолошких унапређења у раду, Послодавац ће омогућити раднику стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију и усавршавање за рад.

Члан 21.

Радници који раде на руковању и одржавању енергетских и/или рударских постројења, инсталација и уређаја, рударске механизације, нафтних и гасних постројења и другим пословима гдје је то потребно, полажу специјалистичке или стручне испите према важећем Правилнику о полагању тих испита.

5. Рад радника у посебним случајевима

Члан 22.

Радник је дужан, привремено, обављати послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства у случају више силе (природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовина), спашавања људских живота и здравља, изненадног квара сировина и материјала који проузрокује потпун или дјелимичан застој радног процеса код Послодавца, ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати.

Радник за вријеме обављања послова из става 1. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату за послове које привремено обавља, ако је то за њега повољније.

6. Рад радника у другом мјесту

Члан 23.

Послодавац може радника, за вријеме трајања уговора о раду, распоредити на рад у друго мјесто:

- ако распоред не утиче штетно на здравље радника,
- ако путовање у мјесто рада и повратка у мјесто пребивалишта радника, у нормалним условима и јавним превозним средствима, не траје дуже од три часа.



Члан 24.

Ако послодавац има погоне, продавнице, складишта, представништва или друге организационе дијелове изван свог сједишта, може радника привремено у трајању до једне године распоредити на рад у те дијелове под условом да му обезбиједи:

- најмање самачки смјештај са основним хигијенским условима (хотел, мотел, самачки смјештај или приватни станодавац),
- најмање два бесплатна оброка у радне дане као и теренски додатак у складу са овим Колективним уговором,
- новчану накнаду трошкова путовања за посјету породици најмање један пут у мјесецу, уколико радник има ужу породицу.

Привремени распоред радника из става 1. овог члана, не односи се на радницу за вријеме трудноће или на радницу која има дијете до седам година старости, као и на раднике из члана 23. овог Колективног уговора.

7. Рад приправника и волонтера

Члан 25.

Уговор о раду на одређено вријеме са приправником траје шест мјесеци, за лица са завршеном средњом стручном спремом, девет мјесеци за лица са завршеном вишом стручном спремом и дванаест мјесеци за лица са завршеном високом стручном спремом, ако законом или другим прописом није другачије одређено.

Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму, прописаном од стране директора или другог овлашћеног лица Послодавца.

Лица из претходног става овог члана дужна су упознати приправника о садржини програма и начину полагања испита.

Члан 26.

Остала питања везана за полагање стручног испита приправника, регулишу се општим актом од стране Послодавца.

Члан 27.

Послодавац може са волонтером закључити уговор о обављању волонтерског рада, у складу са Законом о раду.

III РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме

Члан 28.

Пуно радно вријеме износи 40 часова седмично, укључујући 30 минута одмора дневно.

За раднике у дијеловима процеса рада који се не одвијају у смјенама, радна седмица траје пет радних дана.



Радник може закључити уговор о раду са пуним радним временом, само са једним Послодавцем.

Члан 29.

Послодавац је дужан да изврши распоред радног времена радника, најмање за наредних 30 дана и да распоред огласи, на начин који је приступачан свим радницима.

Ако је код Послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен Правилником о раду или другим општим актом Послодавца, у складу са Законом о раду.

Рад у смјенама, организован на начин из претходног става, не сматра се прековременим радом.

Члан 30.

Послодавац може, у једном дијелу године, да уведе прерасподјелу радног времена, у складу са Законом о раду.

Начин организовања прерасподјеле радног времена уређује се посебном одлуком Послодавца.

2. Прековремени рад

Члан 31.

У случају непланираног повећања обима посла, изненадног квара постројења који проузрокују потпуни или дјелимични застој радног процеса, отклањања последица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија или других несрећа, радник је дужан да, на захтјев Послодавца, ради дуже од пуног радног времена.

Прековремени рад је забрањен:

- раднику до 18 година,
- радници за вријеме трудноће,
- радници-мајци и усвојитељици, која има дијете до седам година старости,
- самохраном родитељу или самохраном усвојиоцу, са дјететом до 10 година старости и
- раднику који ради у краћем радном времену и раднику коме би такав рад могао угрозити, односно погоршати здравствено стање.

Прековремени рад може трајати најдуже 150 часова у току године, односно највише до 10 часова у току једне седмице.

Радник који ради прековремено дуже од три часа има право на одмор у трајању од 15 минута.



Ако потреба за прековременим радом траје непрекидно више од три седмице или више од десет седмица укупно у току календарске године, Послодавац је дужан о томе обавијестити надлежног инспектора рада.

Члан 32.

Послодавац код кога се искаже вишак радника исте квалификације, у правилу не може уводити прековремени рад за послове које могу обављати радници те квалификације.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 33.

Дужина годишњег одмора, изнад Законом о раду одређеног минимума, увећава се за по један дан за сваке три навршене године радног стажа.

Члан 34.

Годишњи одмор, независно од претходног члана, увећава се за шест радних дана раднику који ради на пословима са посебним условима рада прописаним Законом, као и за одређени број дана, по сљедећим основима:

- а) раднику који ради на пословима на којима се у складу са законом стаж рачуна са увећаним трајањем, због посебних услова рада:
- раднику коме се стаж увећава за два мјесеца на сваких 12 мјесеци – за два радна дана,
 - раднику коме се стаж увећава за три мјесеца на сваких 12 мјесеци – за четири радна дана,
 - раднику коме се стаж увећава за четири мјесеца на сваких 12 мјесеци – за пет радних дана,
 - раднику коме се стаж увећава за шест мјесеци на сваких 12 мјесеци – за шест радних дана.
- б) раднику-инвалиду и ратном инвалиду, самохраном-ој раднику-ци са дјететом до седам година живота или са више малољетне дјеце и раднику који у породичном домаћинству издржава дијете које има сметње у психичком и физичком развоју – за два радна дана.

Поред услова утврђених у ставу 1. овог члана, годишњи одмор радника увећава се за два радна дана у сљедећим случајевима:

- радницима који раде у непрекидном смјенском раду, и
- добровољним даваоцима крви, који су крв дали најмање два пута у току године.

Годишњи одмор раднику који ради на пословима са посебним условима рада прописаним Законом, не може трајати мање од 30 радних дана.



Члан 35.

Код Послодавца, код којег је рад организован у мање од шест радних дана у седмици, шести дан у седмици не урачунава се у годишњи одмор.

Члан 36.

Код остваривања права на годишњи одмор и других права чије остваривање зависи од непрекидног рада, сва одсуствовања с рада за које је радник остварио накнаду плате, неће се сматрати прекидом рада.

2. Плаћено одсуство

Члан 37.

Радник има право на плаћено одсуство у сљедећим случајевима:

1. приликом склапања брака – пет радних дана,
2. приликом смрти члана уже породице, рачунајући и очуха, маћеху и усвојиоца – три радна дана,
3. приликом смрти члана шире породице (брата, сестре, дједа, бабе и чланова породице брачног друга) – један дан,
4. у случају теже болести члана породице из тачке 2. став 1. овог члана – три дана,
5. приликом пресељења у други стан – један дан,
6. приликом рођења дјетета – два дана,
7. добровољним даваоцима крви – два дана приликом сваког давања крви, рачунајући дан када је крв дата, и
8. ради задовољавања вјерских, односно национално-традицијских потреба, два дана у току календарске године.

Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство у току календарске године и у другим оправданим случајевима, који се не могу подвести под случајеве из става 1. овог члана, а највише до 5 дана у току календарске године.

Под члановима породице сматрају се лица наведена Законом о раду.

3. Неплаћено одсуство

Члан 38.

Раднику се може одобрити неплаћено одсуство ради:

1. обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
2. припремања и полагања испита на факултету или другој образовној организацији, као и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу Послодавца,
3. посјете члану уже породице који живи у иностранству,
4. стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу Послодавца,
5. њега тешко обољелог члана уже породице, и
6. у другим оправданим случајевима.



Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може износити до три мјесеца, осим у случајевима стручног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

Трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују.

V ЗАШТИТА НА РАДУ

1. Заштита и здравље на раду

Члан 39.

Послодавац је дужан обезбиједити услове рада и све потребне мјере личне и колективне заштите и здравља на раду којима се штити физичко и психичко здравље и лична и колективна безбиједност радника у процесу рада, у складу са законом и прописима из области заштите и здравља на раду.

Послодавац је обавезан организовати систематске прегледе свих запослених радника и сносити њихове трошкове, у роковима и на начин регулисан прописима и актима Послодавца из области заштите на раду и противпожарне заштите.

У циљу потпуније и квалитетније здравствене заштите жена-радница Послодавац ће, једном годишње омогућити љекарски преглед, ради превенције и благовременог откривања болести, специфичних за жене.

Трошкови мјера заштите на раду падају на терет Послодавца.

Члан 40.

Радник има право да одбије да ради ако нису обезбијеђена прописана средства и мјере заштите на раду, због чега му је непосредно угрожен живот.

Ако Послодавац, на упозорења радника, не предузме мјере заштите у складу са Правилником о заштити на раду, радник се може обратити Синдикату код Послодавца и органу инспекције рада.

За вријеме док се не обезбиједе мјере и средства заштите на раду, радник има право на пуну накнаду плате на терет Послодавца, уколико надлежно одговорно лице код Послодавца утврди да је захтјев радника оправдан.

Члан 41.

Уколико се утврди да је радник радио или да ради без заштитне опреме, Синдикат код Послодавца ће од надлежног органа захтијевати покретање поступка одговорности непосредног руководиоца и радника задуженог за обезбјеђење заштите на раду.



Члан 42.

Послодавац ће са изабраним осигуравајућим друштвом закључити уговор о колективном осигурању радника, за осигурање накнада за случај повреде на раду и ван рада, болести и смрти радника, у складу са важећим прописима.

Трошкове колективног осигурања радника сноси Послодавац.

Члан 43.

Представник Синдиката код Послодавца има право да се непосредно упозна са мјерама заштите на раду и условима рада на сваком радном мјесту, као и да предлаже Послодавцу предузимање прописаних мјера заштите на раду.

Послодавац је дужан да Синдикат код Послодавца обавијести о предузетим мјерама из става 1. овог члана, у року од седам дана од дана достављања приједлога.

2. Посебна заштита малољетних радника

Члан 44.

Послодавац не може радника млађег од 18 година распоредити да ради на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећа ни ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

Због своје специфичности, послови и радови из става 1. овог члана, уређују се правилником о раду Послодавца.

3. Посебна заштита болесних и инвалидних радника

Члан 45.

Раднику који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести, за вријеме здравствене неспособности за рад не може се отказати уговор о раду који је закључен на одређено или неодређено вријеме, у складу са Законом о раду.

Члан 46.

Повреда на раду, болест или професионална болест не могу штетно утицати на остваривање права радника из радног односа.

Раднику који је привремено неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за кога након лијечења и опоравка надлежна здравствена установа или овлаштени љекар утврди да је способан за рад, распоређује се на послове које је радио прије привремене неспособности или на други одговарајући посао, у складу са његовом стручном спремом и радном способности стеченој радом.



Члан 47.

Ако законом надлежни орган оцијени да код радника постоји смањена радна способност, Послодавац је дужан распоредити га на друге послове за које је радник способан, у оквиру његове стручне спреме и радним способностима, стеченим радом.

Раднику који је претрпио повреду на раду или оболио од професионалне болести омогућиће се предност при стручном образовању, оспособљавању и усавршавању које организује Послодавац.

Приликом утврђивања послова за раднике из става 1. овог члана, мора се имати у виду тежина таквих послова, као и њихов утицај на здравље радника.

4. Посебна заштита жене и материнства

Члан 48.

Послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или због тога што жена користи породилско одсуство.

Члан 49.

Радница-жена за вријеме трудноће, односно дојења дјетета, може бити привремено распоређена на друго радно мјесто ако је то у интересу њеног здравља, по препоруци надлежног љекара.

Ако Послодавац није у могућности омогућити распоређивање раднице у складу са ставом 1. овог члана, радница има право на плаћено одсуство, а накнада плате не може бити мања од накнаде коју би остварила да је остала на свом радном мјесту.

Привремени распоред раднице-дојиље на друго радно мјесто, у складу са ставом 1. овог члана, може се извршити само уз њен писмени пристанак.

Члан 50.

Није дозвољена дискриминација заснована по основу пола у поступку запошљавања, трајања радног односа и отказа уговора о раду, осим у случајевима утврђеним законом.

Члан 51.

Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од послодавца и других запослених радника (мобинг).

Узнемиравање у смислу става 1. овог члана је свако нежељено понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.



Сексуално узнемиравање у смислу става 1. овог члана је свако вербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

Против лица која врше недозвољене радње из овог члана, предузеће се дисциплинске и друге мјере одговорности.

VI ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 52.

Радник који сматра да му је Послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права.

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.

Подношење захтјева за заштиту права из претходног става одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту права, 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.

Захтјев за заштиту права радник може поднијети Послодавцу у писменом облику или усмено.

Послодавац је дужан да одлучи по захтјеву радника у року од 30 дана од дана постављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматра се да је захтјев радника прихваћен.

Члан 53.

Радник који сматра да му је Послодавац повриједио право из радног односа, може да поднесе тужбу надлежном суду за заштиту тог права. Право на подношење тужбе није условљено претходним обраћањем радника Послодавцу за заштиту права.

Тужбу за заштиту права радник може поднијети у року од једне године од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три године од дана учињене повреде.

Члан 54.

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код Послодавца, надлежног суда или пред арбитражом, радник може тражити заштиту права код надлежног инспектора рада.



Радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од три мјесеца од дана сазнања за учињену повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана учињене повреде.

Члан 55.

Ако се истовремено најмање 10 радника, или најмање 10% од укупног броја запослених радника, обратило Послодавцу за заштиту права из радног односа, Послодавац је дужан затражити и размотрити мишљење савјета радника или Синдиката код Послодавца, ако код Послодавца није успостављен савјет радника.

VII ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 56.

Основна плата за пуно радно вријеме утврђује се тако што се цијена рада, као израз вриједности за најједноставнији рад, помножи са одговарајућим коефицијентом сложености послова радника, утврђеним овим Колективним уговором.

Саставни дио основне плате је и увећање плате по основу укупног радног стажа радника (минули рад).

Основица за обрачун накнада плате и увећања основне плате је основна плата, без увећања по основу минулог рада.

Члан 57.

Најнижа плата у енергетици Републике Српске утврђује се у износу утврђене најниже плате у Републици Српској, увећане за најмање 30%.

Најнижа плата се исплаћује за пуно радно вријеме и просјечно остварене резултате радника.

Раднику чија је основна плата нижа од најниже плате из става 1. овог члана, Послодавац исплаћује најнижу плату.

Члан 58.

Радник, који ради краће од пуног радног времена, остварује плату и друга права из радног односа, сразмјерно радном времену одређеном Уговором о раду.

Члан 59.

Основна плата је плата радника за пуно радно вријеме и нормалне услове рада.

Плате радника утврђују се, обрачунавају и исплаћују у конвертибилним маркама (КМ).

Послодавац исплаћује плату и накнаде из овог Колективног уговора, у периоду до 30 дана по истеку календарског мјесеца, за који се врши обрачун плате.



Члан 60.

Основна плата сваког радника утврђује се тако што се цијена рада помножи са припадајућим коефицијентом сложености радног мјеста на којем радник ради, увећа за износ минулог рада и коригује на основу члана 61. овог Колективног уговора.

Члан 61.

Основна плата радника се коригује тако што се:

- а) приправницима, док не положи приправнички испит, умањује за 20%,
- б) другим радницима који немају одговарајућу школску спрему може се умањити до 10%, а радницима који немају одговарајуће испите по закону или општим актима Послодавца, умањује се до 5%, све док такав испит не положи.

Услове за припрему и полагање одговарајућих испита обезбјеђује Послодавац.

2. Коефицијенти сложености

Члан 62.

За сва радна мјеста код Послодавца утврђују се коефицијенти сложености од најједноставнијих до најсложенијих група послова.

Члан 63.

Коефицијенти сложености, према групама послова, су слиједећи:

I група сложености послова, за које се не тражи стручно образовање, са коефицијентом од најмање**2,00**

II група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна оспособљеност у трајању од 6 мјесеци, (I степен) са коефицијентом од најмање.....**2,40**

III група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна оспособљеност у трајању преко шест мјесеци до двије године (II степен), са коефицијентом од најмање**3,00**

IV група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем од 3 године (квалификовани радник - III степен), са коефицијентом од најмање**3,50**

V група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем од 4 године, као и радници из IV групе сложености са положеним одговарајућим стручним испитом (IV степен), са коефицијентом од најмање.....**4,00**



VI група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче средњим стручним образовањем уз положен специјалистички или стручни испит, као и руковођење групама радника (висококвалификовани радник-Vстепен), са коефицијентом од најмање**4,50**

VII група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче вишим образовањем, као и руковођење мањим организационим дијеловима и стручним пословима (VI степен), са коефицијентом од најмање**5,20**

VIII група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче факултетским образовањем, као и руковођење сложенијим пословима из техничке, економске или правне области (VII степен), са коефицијентом од најмање**5,90**

IX група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче научним звањем магистра или доктора наука, те факултетским и/или посебним специјалистичким образовањем у оквиру ВСС, као и обављање најсложенијих стручно специјалистичких послова и руковођење организационим цјелинама и појединачним функцијама техничке, економске или правне области (VIII степен), са коефицијентом од најмање**7,60**

Члан 64.

Радницима од чијег рада битно зависи пословни успјех и обављање основне дјелатности, послодавац може посебним или појединачним колективним уговором утврдити основну плату са већим коефицијентима од коефицијената у претходном члану.

Надлежни орган послодавца ће посебно регулисати права, обавезе и одговорности чланова управе својих предузећа, у складу са законом и Статутом.

3. Утврђивање цијене рада

Члан 65.

Цијену рада утврђују потписници овог Колективног уговора посебном одлуком на крају текуће за наредну годину, а која се објављује у «Службеном гласнику Републике Српске».

Цијена рада из претходног става не може бити мања од 40% износа најниже плате из члана 57. овог Колективног уговора.

Уколико се потписници овог Колективног уговора не усагласе о цијени рада, примјењиваће се раније утврђена цијена рада из става 2. овог члана.



Члан 66.

Код утврђивања цијене рада полази се од:

- услова рада и привређивања у енергетици Републике Српске (електропривредној дјелатности, нафтном сектору, гасном сектору, рудницима угља и слично),
- континуираног рада током 24 часа дневно и свих 365 дана годишње,
- обављања послова под посебно отежаним условима, рад у турнусима и слично,
- обезбјеђења погонске спремности производних и дистрибутивних постројења,
- обезбјеђења обавезних интервенција на постројењима, у свако вријеме и у свим случајевима.

Члан 67.

Уколико цијене на мало у Републици Српској, на основу података које обезбјеђује Републички завод за статистику, буду расле укупно преко 5% у последња три мјесеца, Синдикат може покренути иницијативу за корекцију цијене рада.

Остала питања корекције цијене рада уређују се посебним или појединачним колективним уговором.

4. Увећање основне плате

Члан 68.

Радник има право на увећање плате по основу:

- а) обављања послова под посебно отежаним условима рада,
- б) радног стажа,
- в) прековременог рада,
- г) рада ноћу,
- д) рада празником и другим данима у које се по закону не ради.

Члан 69.

На основу обављања послова под посебно отежаним условима рада, радницима за вријеме које су провели на обављању тих послова, основна плата увећава се сразмјерно времену проведеном на раду под тим условима:

- на пословима који се стално обављају у смјенама без прекида процеса рада (рад у турнусу), рад у буци, влази, прашини, на отвореном и штетним испаравањима изнад прописаних граница, на пословима који се обављају на монтажи и одржавању електроенергетских објеката на отвореном, на висини, рад при опасности од удара електричне енергије, пожара, утицаја хемијских штетних активности и експлозија, рад на површинској експлоатацији угља и јаловине, рад у подземним просторијама и тунелима, рад у посудама, колонама, реакторима и рад на катализаторима, за најмање 5% и
- на пословима отпепељења и отшкивања те одржавања унутрашњости котла, за најмање 10%.



Радници из претходног става, уколико обављају наведене послове у ванредним и неприродним условима, у интервенцијама по временским неприликама или изразито високим температурама, имају право на повећање процента укупно до 20%.

Члан 70.

Основна плата радника увећава се:

- по основу укупног радног стажа, најмање 0,60% за сваку навршену годину радног стажа,
- по основу прековременог рада, најмање за 35%,
- по основу рада ноћу, најмање за 50%,
- за рад празником, у који се по закону не ради, за 50% (обрачун се врши тако што радник има право на накнаду плате, коју имају и радници који не раде, као и право на плаћене радне сате увећане за 50%, односно укупно за 150%),
- за рад недјељом, најмање 20% и
- по основу временаведеног у стању обавезне приправности (ван просторија Послодавца), у вријеме одмора између два радна дана или седмичног одмора, за најмање 20%, што се конкретније регулише правилником о раду Послодавца.

Увећање основне плате из претходног става (осим алинеје 1.), односи се само на временски период-ефективан број сати проведени на раду.

Ако се рад из алинеје 2. и 5. става 1. овог члана обавља ноћу и недјељом, увећање се врши и по основу ноћног рада.

Члан 71.

Основна плата радника увећава се и по основу:

- вршења најсложенијих послова,
- посебних резултата у раду, и
- интервентног рада по позиву.

Члан 72.

На основу вршења најсложенијих послова код Послодавца, основна плата радника увећава се:

- на пословима руковођења организационим дијеловима и стручним службама акционарских друштава, за најмање 25%,
- на пословима руковођења мањим организационим дијеловима и стручним пословима, за најмање 20%,
- на пословима руковођења групама радника и самосталним стручним референтима, за најмање 15%,
- на пословима који захтијевају високу стручну спрему и положен специјалистички испит, за најмање 10%.



Члан 73.

На основу посебних резултата сваког радника и његовог доприноса укупном пословном резултату Послодавца, његових организационих цјелина и дијелова процеса рада, основна плата се може увећати у просјеку за 10% (колективна стимулација), с тим што повећање појединачном раднику може износити највише до 30% износа његове основне плате.

Изузетно од претходног става, поједином раднику-дефицитарном кадру или раднику од чијега рада битно зависи обављање дјелатности, Послодавац може утврдити и веће повећање основне плате.

Члан 74.

По основу интервентног рада по позиву, плата радника се увећава за 50% за вријеме (сате) проведено на интервентном раду.

Ако се интервентни рад по позиву обавља ноћу, увећање се врши и по основу ноћног рада.

Члан 75.

Уговором о раду или анексом, утврдиће се основна плата и увећање основне плате за сваког радника појединачно, у складу са поглављем VII овог Колективног уговора (Плате и накнаде).

5. Накнада плате

Члан 76.

Ако законом није другачије одређено, Послодавац је дужан да раднику обезбиједи накнаду нето плате у висини 100% (као да је радио) у случају:

- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- државног празника и одсуствовања са посла у дане вјерских празника у складу са законом,
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, као и код давања крви и дијелова тијела,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада код Послодавца,
- присуствовања у својству посланика на сједници Парламентарне скупштине БиХ, Народне скупштине Републике Српске или одборника скупштине општине и њихових тијела, сједници Предсједништва или Скупштине борачке организације Републике Српске и органа синдиката,
- због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника или због необезбјеђења заштите на раду усљед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника и других лица,
- учешћа на радно производном такмичењу и изложбама иновација и других видова стваралаштва.



6. Учешће у добити по основу иновација

Члан 77.

Послодавац ће уредити услове и начин утврђивања учешћа радника у добити оствареној по основу иновација, рационализације и других видова стваралаштва.

Висину накнаде из претходног става утврђује стручна комисија Послодавца, с тим да ова накнада не може бити мања од 10% годишње добити остварене по овом основу.

7. Исплате на терет материјалних трошкова пословања

Члан 78.

Послодавац, на терет материјалних трошкова пословања, радницима исплаћује:

1. дневницу за службено путовање у Републици Српској – најмање у висини коју одреди Влада Републике Српске,
2. дневницу за службено путовање у иностранство – најмање у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
3. накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла – до висине пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају, ако Послодавац нема организован превоз,
4. за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену – у висини до 10% дневно од цијене рада утврђене овим Колективним уговором.
5. за трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно – у висини цијене рада, сразмјерно броју дана проведених у редовном радном времену, односно прековременом раду. Уколико Послодавац има организовану друштвену исхрану, питање накнаде топлог obroка утврђује се посебним или појединачним колективним уговором, односно општим актом Послодавца.
6. регрес за коришћење годишњег одмора – у висини најмање једне нето просјечне плате послодавца, остварене у претходној години,
7. отпремнину приликом престанка радног односа радника због одласка у пензију – у висини најмање шест просјечних мјесечних нето плата Послодавца или радника, ако је то за радника повољније, и
8. накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла – у висини 20% цијене горива по једном литру за сваки пријеђени километар.

Члан 79.

Поред права из претходног члана Послодавац, на терет материјалних трошкова, уплаћује-исплаћује и:

1. запосленим радницима:

- колективно осигурање радника од несреће на послу, по јединственим критеријима,



- јубиларне награде, за проведени рад код Послодавца (послодавцем се сматра правни следник ранијег послодавца у Републици Српској, односно Босни и Херцеговини) и то:
 - а) за 10 година рада, у висини од једне просјечне плате, остварене код Послодавца у мјесецу прије исплате,
 - б) за 20 година рада, у висини двије просјечне плате, остварене код Послодавца у мјесецу прије исплате,
 - в) за 30 година рада, у висини три просјечне плате, остварене код Послодавца у мјесецу прије исплате.
- зимницу и огрев, у висини по три цијене рада (рачунајући и раднике који се налазе на боловању или плаћеном одсуству),
- за међународни празник (Дан жена), до износа једне цијене рада за све запослене раднице, рачунајући и оне раднице које се налазе на боловању или плаћеном одсуству,
- трошкове набавке новогодишњих пакетића за дјецу (до навршених 7 година старости дјетета),
- за новорођено дијете радника, у висини једне просјечне плате Послодавца, и
- разлику плате радницима са навршених 60 година старости или 35 година радног стажа и радницима са преосталом радном способношћу, уколико буду распоређени на радна мјеста са нижом платом, а до износа који би остварио да је остао на претходном радном мјесту.

Радницима, који у току календарске године буду пензионисани, Послодавац исплаћује накнаде за зимницу, огрев и регрес.

Давања из претходног става Послодавац исплаћује и породици радника који је умро у току календарске године, за коју се врши исплата.

2. на рачун Синдиката:

- средства за рад Синдиката, према заједнички утврђеном финансијском плану.

Послодавац може, на терет материјалних трошкова пословања, запосленим исплаћивати:

- за божићне и васкрсне празнике, до двије цијене рада свим запосленим, рачунајући и оне раднике који се налазе на боловању или плаћеном одсуству,
- средства за друштвени стандард, одмор и рекреацију (спортске игре радника), уз претходно усаглашавање са Синдикатом,
- средства за здравствену и професионалну рехабилитацију,
- у случају елементарних непогода или пожара у властитој кући или стану, до двије цијене рада.

Могућност исплата из става 2. овог члана, алинеја 1-4, уређују се посебним или појединачним колективним уговором, односно другим актом Послодавца.

Синдикат и Послодавац могу заједнички донијети правилник о фонду солидарности, којим ће утврдити начин заједничког учешћа у обезбјеђивању средстава фонда, права чланова, коришћење средстава, те начин рада и управљања фондом солидарности.



Члан 80.

Радник (или његова породица) и пензионисани радник, имају право на помоћ у случају:

1. смрти радника, у висини најмање три просјечне нето плате Послодавца, исплаћене у претходној години,
2. смрти пензионисаног радника, у висини најмање једне просјечне нето плате Послодавца, исплаћене у претходној години,
3. смрти члана уже породице радника (брачни друг, дјеца и родитељи), у висини најмање једне нето просјечне плате Послодавца, исплаћене у претходној години,
4. тешке инвалидности радника (као последице ратних дејстава, повреде на раду или професионалног оболења), у висини најмање три цијене рада,
5. дуготрајне болести (проузроковане истом љекарском дијагнозом и због које је радник непрекидно на боловању дуже од три мјесеца), теже озљеде на послу или рањавања радника, у висини најмање двије цијене рада.

Накнаде из претходног става исплаћују се једнократно и не искључују остваривање накнада по основу осигурања, помоћи Синдиката код Послодавца или других накнада од стране Послодавца.

VIII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 81.

Пријаву или приједлог за покретање поступка за утврђивање повреде радних обавеза може поднијети сваки радник Послодавца и заинтересовано лице, чим сазна за повреду радне обавезе и починиоца.

Пријава или приједлог за покретање поступка подноси се управи Послодавца или лицу које она овласти у писменој форми или усмено на записник.

Члан 82.

О покретању поступка обавјештава се радник против кога је поступак покренут и Синдикат.

Члан 83.

По потреби, може се спровести претходни поступак који спроводи управа предузећа или лице које она овласти, у циљу утврђивања основаности пријаве, саслушања починиоца, прикупљања доказа и сл.

Радник и остали учесници у претходном поступку дужни су да се одазову позиву и да омогуће утврђивање чињеничног стања.



О свим радњама које се проводе у току дисциплинског поступка или претходног поступка обавезно се писмено обавјештава Синдикат.

Члан 84.

Радник ће бити саслушан пред управом или лицем које она овласти у циљу изношења своје одбране, осим у случају ако се без оправданог разлога не одазове на достављени позив.

О саслушању радника и спровођењу других радњи у поступку утврђивања повреде радне обавезе, води се записник.

Позив за саслушање доставља се позваним, најкасније осам дана прије дана одређеног за расправу.

О повреди радне обавезе, одлучује управа предузећа рјешењем, које у име управе предузећа потписује директор предузећа.

Члан 85.

Покретање и вођење поступка за утврђивање повреде радне обавезе застаријева за 30 дана од дана сазнања за повреду и починиоца, а најдаље у року од једне године од дана када је повреда учињена.

2. Накнада материјалне штете

Члан 86.

Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете коју радник причини послодавцу или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, накнада штете утврђује се у паушалном износу.

Паушални износ накнаде штете из претходног става утврђује посебна комисија од три члана коју именује директор Послодавца, с тим да једног члана комисије одређује Синдикат код Послодавца.

О накнади штете одлучује Послодавац посебним рјешењем, које у име управе предузећа потписује директор предузећа.

Члан 87.

У одређеним случајевима радник може бити ослобођен од обавезе да накнади причињену штету Послодавцу.

Услови и случајеви ослобађања од накнаде штете регулишу се општим актом од стране Послодавца.



IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА-УГОВОРА О РАДУ

1. Престанак уговора о раду

Члан 88.

Уговор о раду престаје да важи:

1. смрћу радника,
2. споразумом послодавца и радника,
3. отказом уговора од стране послодавца или радника,
4. кад радник наврши 40 година пензијског стажа или 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања,
5. са даном достављања послодавцу правоснажног рјешења о потпуном губитку радне способности радника,
6. истеком рока важења уговора о раду на одређено вријеме,
7. ако радник буде осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дуже од три мјесеца – са даном почетка извршења казне, односно мјере, ако због извршења мјере радник мора одсуствовати с рада,
8. на основу одлуке надлежног суда која има за посљедицу престанак радног односа – са даном утврђеним судском одлуком,
9. са даном престанка рада послодавца, односно са даном почетка примјене привремене мјере забране рада послодавцу изречене од стране надлежног суда на период дужи од три мјесеца.

2. Отказни рок

Члан 89.

Код престанка радног односа радник има право на отказни рок који износи:

а) ако отказ уговора о раду даје радник:

- 15 календарских дана, ако радник има од једне до пет година радног стажа,
- 20 календарских дана, ако радник има од пет до 15 година радног стажа,
- 30 календарских дана, ако радник има од 15 до 25 година радног стажа,
- 40 календарских дана, ако радник има преко 25 година радног стажа.

б) ако отказ уговора о раду даје послодавац:

- 30 календарских дана, ако радник има од једне до пет година радног стажа,
- 40 календарских дана, ако радник има од пет до десет година радног стажа,
- два мјесеца, ако радник има од 10 до 20 година радног стажа,
- три мјесеца, ако радник има од 20 до 30 година радног стажа,
- четири мјесеца, ако радник има преко 30 година радног стажа.



3. Отпремнина

Члан 90.

Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране Послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код Послодавца, Послодавац је дужан исплатити отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора о раду због теже повреде радне обавезе или ако се не врати на рад у року од 5 (пет) радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа.

Висина отпремнине из претходног става овог члана износи најмање шест просјечних нето плата радника, остварених у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду, плус још по једна просјечна нето плата радника, остварена у последња три мјесеца, за сваку навршену годину (преко двије године) рада радника код Послодавца.

Посебним или појединачним колективним уговором, односно Правилником о раду, Послодавац може утврдити и већи износ отпремнине, него што је то утврђено у ставу 2. овог члана.

4. Стимулативна отпремнина

Члан 91.

У вези са спровођењем одредаба Акционог плана за реструктурирање електроенергетског сектора у БиХ, програма приватизације предузећа у енергетици, а у циљу рјешавања технолошког вишка радника, Послодавац ће у плану пословања за текућу годину, обавезно планирати финансијска средства за исплату стимулативне отпремнине.

Стимулативна отпремнина ће се исплаћивати по усвојеним јединственим мјерилима и критеријима утврђеним општим актом Послодавца, а који су претходно усаглашени са Синдикатом.

5. Исплата заосталих потраживања радника

Члан 92.

Прије престанка радног односа у смислу Закона о раду, Послодавац је дужан раднику обезбиједити сљедеће:

- исплату неисплаћених плата, накнада и других примања,
- уплату неизмирених доприноса за здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености,
- уплату доприноса Фонду пензијско инвалидског осигурања и за раднике који су остварили право на бенефицирани радни стаж,
- исплату отпремнине у складу са одредбама овог Колективног уговора.



X РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Рјешавање спорова

Члан 93.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора, могу рјешавање спорних питања повјерити арбитражи.

Посебним споразумом страна у спору уређују се: овлашћења, начин рада и одлучивање арбитраже.

Члан 94.

Радник и Послодавац ће, ако дође до спорног питања, исто покушати ријешити договором.

Ако не постигну договор из претходног става овог члана, радник и Послодавац могу спорно питање изнијети пред арбитражу.

Арбитража се састоји од три члана, од којих једног члана одређује Послодавац, једног члана одређује радник, а једног члана одређују споразумно.

Ако Послодавац и радник не могу споразумно одредити трећег члана арбитраже, истог одређује Синдикат Послодавца.

Члан 95.

Остала питања у вези са поступком пред арбитражом уређују се правилником од раду Послодавца.

XI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Остваривање права на штрајк

Члан 96.

Право радника на штрајк остварује се у складу са Законом о штрајку.

Штрајк организује и води Синдикат, у складу са законом.

Ако је штрајк организован и вођен од стране Синдиката и по Закону о штрајку, Послодавац ће радницима исплатити накнаду плате за вријеме проведено у штрајку.

За вријеме трајања штрајка мора се обезбиједити минимум процеса рада који обезбјеђује сигурност људи и имовине, неопходан ниво здравствене заштите грађана и вршење међународних обавеза које је преузела Република Српска.



Члан 97.

За вријеме штрајка морају се обављати послови и задаци, којима се обезбјеђује:

- извршење закључених уговора о извозу електричне енергије другим електроенергетским системима, односно транспорта гаса другим гасним системима,
- сигурност електроенергетских и нафтних постројења, гаса и гасних постројења, уређаја, просторија, радова, односно имовине и радника,
- живот и здравље грађана,
- битна заштита животне средине,
- континуирано и несметано снабдијевање електричном енергијом (у складу са Општим условима за испоруку и снабдијевање електричном енергијом), топлотном енергијом, угљем и нафтним дериватима предузећа од друштвеног интереса.

Послови из става 1. алинеја 1-4. овог члана обављају се у потпуности, а послови из алинеје 5. у обиму којим се подмирује најмање 80% потреба потрошача, утврђеним електроенергетским билансом.

Послови из претходног става овог члана сматрају се минимумом процеса рада, уколико штрајкује било које производно или дистрибутивно предузеће у електропривреди, односно уколико штрајкује нафтна индустрија.

2. Право учешћа у управљању

Члан 98.

Право учешћа у управљању остварује се у складу са законом и Статутом Послодавца.

Позиве са материјалима за сједнице Скупштине акционара, Надзорног или Управног одбора Послодавца, достављају се предсједнику Синдиката код Послодавца или предсједнику Савјета радника код Послодавца, уколико је успостављен Савјет радника.

3. Информисање радника

Члан 99.

Послодавац је дужан информисати радника о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду и Колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи акционарског друштва-предузећа и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

Синдикат има право да захтијева од Послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника.

Информисање радника уређује се посебним актом који доноси Управа Послодавца.



4. Услови за рад синдиката

Члан 100.

Послодавац је дужан да Синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијом о раду:

- да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и заузима ставове, и
- да се мишљења и приједлози Синдиката размотре прије доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определијели.

Члан 101.

Послодавац обезбјеђује Синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

- коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге,
- извршење дијела годишњег финансијског плана Синдиката, везаног за Колективни уговор, и
- накнаду на основну плату, у висини:
 - а) од 10% повјеренику Синдиката, односно члану синдикалног одбора код Послодавца,
 - б) од 15% предсједнику Синдиката код Послодавца до 100 радника, плус по 2,5% на сваких следећих 100 радника, с тим да укупан износ не може прећи 25% накнаде на основну плату, и
 - в) од 25% за професионално обављање функције Предсједнику Синдиката код Послодавца, који представља већину чланова Синдиката, односно најмање 500 чланова.

Члан 102.

Предсједник Синдиката код Послодавца на свим нивоима организовања у енергетици Републике Српске, за вријеме обављања и у року од двије године по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се, без његове сагласности, распоредити на друго радно мјесто и код другог послодавца, да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољнији положај.

Члан 103.

Предсједницима Синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима, као и обезбјеђење превоза или трошкова, у складу са општим актима Послодавца.

Предсједницима Синдикатима обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код Послодавца, кад је то потребно за обављање њихове функције.

У случају потребе убирања средстава солидарности, представници радника које Синдикат за то овласти, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима Послодавца.

Представницима Синдиката дозвољено је да истичу обавјештења у просторијама Послодавца, на мјестима која су приступачна радницима.



Послодавац је дужан да представницима Синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа у вези са радом Синдиката.

Активности Синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања Послодавца и нарушавања радне дисциплине.

Члан 104.

Послодавац је дужан обезбиједити уплату синдикалне чланарине и осталих издвајања према одлуци надлежног органа Синдиката удружених радника енергетике Републике Српске.

Члан 105.

Послодавац је дужан да уз исплату мјесечних плата уплати на рачун Синдиката удружених радника енергетике Републике Српске средства у висини 0,20% на бруто обрачунате плате.

Расподјелу средстава из става 1. овог члана врши Предсједништво Синдиката удружених радника енергетике Републике Српске.

Члан 106.

Потписници овог Колективног уговора ће обезбиједити остваривање права радника прописаних одредбама овог Колективног уговора.

Члан 107.

Предсједник Синдиката, приликом заступања радника пред надлежним органима и инспекцијама, свој легитимитет доказује посебном исправом коју издаје надлежни орган Синдиката удружених радника енергетике Републике Српске.

Члан 108.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора могу споразумно да промијене његове одредбе.

Поступак за измјену или допуну Колективног уговора може покренути сваки његов учесник.

Измјене или допуне Колективног уговора врше се по поступку по којем је и закључен.

Члан 109.

Тумачење и надзор над примјеном и провођењем овог Колективног уговора врши заједничка комисија у саставу од по три представника потписника. Одлука се доноси консензусом.



Члан 110.

Колективни уговор закључује се на неодређено вријеме.

Овај Колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу овлаштени представници његових учесника.

Свака уговорна страна може отказати овај Колективни уговор, са отказним роком од најмање 6 (шест) мјесеци.

До закључивања новог Колективног уговора или његових измјена и допуна, обавезна је примјена овог Колективног уговора.

Члан 111.

Одлуке послодаваца или других органа које су у супротности са одредбама овог Колективног уговора не могу се примјењивати.

Члан 112.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у «Службеном гласнику Републике Српске».

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор енергетике Републике Српске («Службени гласник Републике Српске» број: 04/01 и 60/03).

Број: _____/08
Бања Лука, 26.03.2008. године

Број: _____/08
Бања Лука, 26.03.2008. године

Предсједник Синдиката
удружених радника
енергетике Републике Српске

Предсједник
Удружења послодаваца енергетике
Републике Српске

Душан Врховац

Др Жељко Ковачевић

