

ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАЊА И КУЛТУРЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Бања Лука, август 2016.године

На основу чл. 240. став 3. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 01/16) и тачке V Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику („Службени гласник Републике Српске“, број 53/16), Савез синдиката Републике Српске – Синдикат образовања, науке и културе Републике Српске, са једне стране, и Министарство просвјете и културе Републике Српске, са друге стране, з а к љ у ч и л и с у

ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАЊА И КУЛТУРЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодаваца која проистичу из рада и по основу рада, међусобни односи радника и послодаваца, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, законима дјелатности, Законом о платама запослених у области просвјете и културе и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику поступак колективног преговарања, међусобни односи учесника у закључивању колективног уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодаваца.

(2) Одредбама овог колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена Законом о раду, законима дјелатности, Законом о платама запослених у области просвјете и културе и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику поступак колективног преговарања.

(3) Послодавцем, у смислу овог колективног уговора, сматра се јавна установа у области васпитања, образовања и културе која раднику на основу уговора о раду даје запослење.

(4) Синдикатом, у смислу овог колективног уговора, сматра се Синдикат образовања, науке и културе Републике Српске.

Члан 2.

Овај колективни уговор односи се на све послодавце и запослене у области: предшколског, основног, средњег, специјалног, умјетничког, високог образовања, ученичког и студентског стандарда и у области културе, којима је оснивач Република Српска (у даљем тексту: Република) или јединица локалне самоуправе и имају сједиште на територији Републике.

II ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 3.

Услови за закључивање уговора о раду, пробни рад, рад радника у другом мјесту, рад радника у посебним случајевима, допунско оспособљавање, стручно образовање, обављање послова ван просторија послодавца, рад приправника регулисани су законским прописима којим се дефинишу радни односи, законима дјелатности и Одлуком о утврђивању увећања

плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику поступак колективног преговарања.

III РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 4.

- (1) Редовно радно вријеме распоређује се у петодневној радној седмици.
- (2) Распоред радног времена, дневни и седмични одмор прецизирају се актом установе.

IV ОДМОР И ОДСУСТВО

1. Годишњи одмор

Члан 5.

(1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду увећава се по један дан за сваке четири навршене године радног стажа.

(2) Годишњи одмор увећава се:

1) самохраном родитељу, стараоцу и усвојиоцу са малољетном дјецом до седам година за два дана,

2) родитељу, стараоцу и усвојиоцу хендикепираног дјетета за три дана,

3) инвалиду рада и ратном војном инвалиду за два дана.

(3) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради и вријеме привремене неспособности за рад.

(4) Раднице које раде на пословима наставе и које за вријеме школског распуста користе породилско одсуство годишњи одмор за текућу календарску годину користе по закључивању породилског одсуства.

(5) Радници који у току наставног процеса испуне услове за старосну пензију, годишњи одмор користе прије испуњења услова за одлазак у пензију.

(6) Годишњи одмор за запослене у предшколским установама може се увећати:

1) васпитно-образовном раднику седам дана,

2) стручном сараднику пет дана,

3) васпитно-образовном раднику који примјењује програме предшколског васпитања и образовања ради подршке дјеци са сметњама у психофизичком развоју девет дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 6.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет дана у календарској години у сљедећим случајевима:

1) приликом склапања брака – пет радних дана,

2) у случају смрти члана уже породице – пет радних дана,

3) у случају смрти члана шире породице – два радна дана,

4) у случају теже болести члана уже породице – три радна дана,

5) у случају теже болести члана шире породице – два радна дана,

6) приликом рођења дјетета – три радна дана,

7) приликом вјенчања дјетета – два радна дана,

8) добровољног давања крви – два радна дана за свако давање крви,

9) пресељења у други стан – два радна дана,

10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана,

11) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца и на властити захтјев у складу с образовним програмом,

12) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима током трајања курса и семинара

13) за полагање стручног испита – један радни дан и

14) у осталим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором у предшколским установама.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана уже породице.

(3) Радник, 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.

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

(6) Чланом породице, у смислу овог члана, сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, ако живе у заједничком домаћинству.

3. Неплаћено одсуство

Члан 7.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:

1) обављања неодложних личних и породичних послова које је радник дужан образложити у свом захтјеву,

2) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, као и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца,

3) посјете члану породице који живи у иностранству,

4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,

5) његе тешко обољелог члана породице и

6) у другим оправданим случајевима.

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

V ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Заштита на раду

Члан 8.

(1) Послодавац је дужан да обезбиједи адекватне услове рада у складу са педагошким стандардима и све потребне услове заштите на раду којим се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада.

(2) Послодавац је обавезан да све раднике осигура код осигуравајућег друштва - колективно осигурање од посљедица повреде на раду или у вези са радом.

(3) Начин и поступак остваривања адекватних услова рада и заштите на раду уређују се правилником о раду, правилницима које доносе надлежна министарства и Законом о заштити на раду.

Члан 9.

Посебна заштита малољетника, жена и материнства, болесних и инвалидних лица регулисани су Законом о раду.

VI ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

(чл. 14, 15. и 16. односе се само на запослене у предшколским установама)

1. Основна плата

Члан 10.

(1) Основна плата обрачунава се мјесечно за пуно радно вријеме према радном мјесту и одговарајућој платној групи и платној подгрупи, односно коефицијенту.

(2) Основна плата из става 1. овог члана је производ цијене рада као израза вриједности за најједноставнији рад и коефицијента утврђеног према платној групи и платној подгрупи.

(3) Плата радника увећава се по основу стажа осигурања у складу са законским прописима којима се прописују плате, а за запослене у предшколским установама у складу са прописима јединице локалне самоуправе.

(4) Накнаде за топли оброк и регрес урачунате су у износ основне плате из става 2. овог члана и не могу се посебно исказивати, осим за запослене у предшколским установама.

(5) Цијену рада утврђују Влада Републике Српске (у даљем тексту: Влада) и Синдикат образовања, науке и културе Републике Српске у трећем кварталу текуће године за наредну буџетску годину.

(6) Цијену рада у предшколским установама утврђују послодавац и синдикат у установи и она не може бити мања од цијене рада утврђене ставом 5. овог члана.

Члан 11.

Раднику који ради краће од пуног радног времена основна плата се утврђује сразмјерно радном времену које је провео на раду.

Члан 12.

(1) Основна плата приправника износи 80% плате радног мјеста на које је распоређен.

(2) Радник који нема прописану стручну спрему (неверификовани радник), а привремено обавља послове због недостатка кадра са прописаном спремом, прима плату 30% мању од верификованог радника истог степена стручне спреме.

Члан 13.

У случају када је износ основне плате радника за пуно радно вријеме обрачунат у складу са Законом о платама запослених у области просвете и културе и овим колективним уговором испод износа најниже плате у Републици, раднику се исплаћује најнижа плата.

Члан 14.

За обављени рад раднику у предшколским установама припадају плата и накнаде у складу са Законом о раду и овим колективним уговором.

Члан 15.

(1) Запослени у предшколским установама разврставају се у платне групе са сљедећим платним коефицијентима:

- 1) прва платна група - послови на којима се не захтијева стручност неквалификовани радник 4,00,
- 2) друга платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године (КВ радник – III степен) 5,00,
- 3) трећа платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године (ССС – IV степен) 6,00,
- 4) четврта платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (ВКВ радник – V степен)..... 6,50,
- 5) пета платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем (VI степен) 7,50,
- 6) шеста платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем (ВСС – VII степен) 8,00.

(2) Коефицијенти из става 1. овог члана представљају доњу границу коефицијената за обрачун плата.

(3) Средства за плате запослених у предшколским установама обезбјеђују се у буџетима јединица локалне самоуправе

(4) Колективним уговором код послодавца регулисаће се коефицијенти за свако радно мјесто по утврђеној систематизацији послова и радних задатака.

Члан 16.

(1) Запосленима у предшколским установама послодавац исплаћује:

1) трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно, уколико код послодавца није организована исхрана радника,

2) регрес за коришћење годишњег одмора и

3) зимницу и огрјев.

(2) Висину накнада из става 1. овог члана утврђују послодавац и синдикат у установи својим актом.

2. Увећање основне плате

Члан 17.

(1) Основна плата запослених у области образовања и културе увећава се по основу:

1) рада ноћу 30%,

2) рада на дане државних празника и друге дане у које се по закону не ради 40%.

(2) Наставно особље у школама и високошколским установама остварује право на увећање основне плате за рад преко норме, у складу са подзаконским прописима, којима се прописује финансирање основних и средњих школа и високошколских установа.

Члан 18.

(1) За све раднике запослене у основним школама које су удаљене од центра општина 15 километара, основна плата се увећава за 2 %.

(2) За сваки наредни километар удаљености додаје се увећање основне плате за 0,1%, а највише за 3 %.

(3) За све раднике запослене у основним и средњим школама које се налазе на територији општина: Берковићи, Љубиње, Калиновик, Трново, Хан Пијесак, Рудо, Чајниче, Оштра Лука, Крупа на Уни, Дринић и Купрес, основна плата се увећава за 5%.

Члан 19.

У основним школама које имају преко 24 одјељења, секретару и рачуновођи, ако школа нема административно-финансијског радника, основна плата увећава се за 0,1% за свако одјељење преко 24.

Члан 20.

Наставнику разредне наставе који ради у комбинованом одјељењу основна плата увећава се:

- 1) за комбинацију од два разреда 5%,
- 2) за комбинацију од три разреда 8% и
- 3) за комбинацију од четири или више разреда 10%.

Члан 21.

(1) Наставницима и васпитачима који у одјељењу или групи имају дјецу са посебним потребама основна плата увећава се 1% за свако дијете са посебним потребама, сразмјерно броју часова за наставнике односно сати за васпитаче, проведених са том дјецом у току седмице, а највише 3%.

(2) Радницима који раде у установама у којима је дјеци са посебним потребама обезбјеђен цјелодневни боравак, основна плата увећава се 10%.

(3) Наставницима који дио часова изводе у установама из става 2. овог члана основна плата увећава се 10% само за те часове.

Члан 22.

Запослени у установама културе који своје послове обављају на терену, у природи – у циљу заштите и рестаурације културног насљеђа, те извођења теренске наставе за раднике високошколских установа, основна плата увећава се за накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену у висини 10% дневно од цијене рада утврђене у складу са прописима којима се уређују плате запослених у области просвјете и културе.

Члан 23.

(1) Радницима у високошколским установама и установама културе који раде у посебним условима (рад на машинама и уређајима с повећаним опасностима, рад с отровима, зрачењима, канцерогеним, патогеним и сличним материјама), ако су стално и редовно више од 50% радног времена изложени изворима опасности, основна плата увећава се 10%.

(2) Радницима који повремено раде у лабораторији и на терену, а на тим мјестима су прописане посебне и пооштрене мјере опреза и заштите (рад са високом електричном енергијом, рад са покретним механичким дјеловањима веће снаге, рад у срединама гдје постоји висок ниво буке и вибрација, рад изложен штетном електромагнетном зрачењу, радиоактивном зрачењу и сл.) и радницима који су изложени посебном психофизичком оптерећењу (рад са лешом, рад са психичким болесницима и сл.), ако стално и редовно раде више од 50%..... радног времена под таквим условима, основна плата увећава се 10%.

(3) Свака установа ће утврдити послове, односно радна мјеста с изворима опасности, вријеме, односно услове изложености опасностима, те врсту прегледа и рокове у којима се запослени морају упућивати на периодичне прегледе.

Члан 24.

Запосленима у установама културе који редовно радно вријеме остварују у двије смјене у радном дану основна плата увећава се 0,25% по радном дану.

Члан 25.

(1) У предшколској установи у којој је број дјеце одлуком оснивача увећан за 20% од норматива прописаног прописом којим се уређује предшколско васпитање и образовање рад васпитач дефинише се као рад са посебним оптерећењем.

(2) У случају из става 1 овог члана васпитачу запосленом у предшколској установи основна плата може се увећати до 20%.

Члан 26.

(1) Наставнику, васпитачу и стручном сараднику у предшколским установама, основним, средњим, умјетничким и специјалним школама, који стекне стручно звање ментора, савјетника и вишег савјетника на основу оцјењивања и напредовања, основна плата увећава се:

- 1) за стручно звање ментора 5%,
- 2) за стручно звање савјетника 7,5%,
- 3) за стручно звање вишег савјетника 10%.

(2) Основна плата глумца по квалитативним категоријама стеченим на основу награда, признања и признатог квалитета увећава се на сљедећи начин:

- 1) прва глумачка група 30%,
- 2) друга глумачка група 15%.

3. Накнада плате

Члан 27.

(1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду нето плате у висини од 100%, осим у законом утврђеним случајевима и у случајевима утврђеним у члану 7. овог колективног уговора.

(2) У случају замјене радника који је одсутан са посла дуже од три наставна дана, односно радна дана у предшколским установама, радник који га замјењује има право на накнаду.

(3) Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

4. Учешће у добити по основу иновације, изума и техничких унапређења

Члан 28.

(1) Послодавац одлуком органа управљања уређује услове и начин утврђивања учешћа радника у добити оствареној на основу иновације, изума, техничких унапређења и других видова стваралаштва.

(2) Висину накнаде утврђује комисија, с тим да ова накнада не може бити нижа од 30% годишње остварене добити по овом основу.

5. Остала примања радника

Члан 29.

Послодавац запосленима исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици, Федерацији БиХ и у иностранству у износу коју одреди Влада Републике Српске (у даљем тексту: Влада) посебним актом,

2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла раднику којем је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра у једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу, у висини до пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају, што ће се ближе уредити Упутством о начину обрачуна накнаде трошкова превоза запослених у установама образовања и културе Републике Српске, којег доноси министар уз претходно прибављено мишљење Синдиката образовања, науке и културе,

3) ограничење од 50 километара не односи се на раднике запослене у високом образовању који, у склопу редовног радног времена, уз сагласност руководиоца, изводе наставу на различитим организационим јединицама универзитета,

4) отпремнину приликом одласка радника у пензију у висини три просјечне плате радника остварене у посљедња три мјесеца прије остваривања права на пензију,

5) трошкове за прво полагање приправничког и других испита који су у сврху стручног оспособљавања радника и

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

Члан 30.

(1) Послодавац може раднику из властитих средстава исплатити јубиларну награду за десет и двадесет година радног стажа у области образовања и културе, чија се вриједност и начин утврђују појединачним колективним уговором или правилником којим се прописују радни односи.

(2) Послодавац раднику исплаћује јубиларну награду у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске за тридесет година радног стажа у образовању и култури, у години када навршава те године стажа.

Члан 31.

(1) Раднику или његовој породици исплаћује се помоћ у случају:

1) смрти радника – у висини три пута по 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске,

2) смрти члана породице и то: брачног и ванбрачног супружника, дјеце (брачне, ванбрачне или усвојене), пасторчади, дјеце узете под старатељство и друге дјеце без родитеља узете на издржавање, мајке, оца, очуха, маћехе, усвојиоца – у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске,

3) рођења дјетета – у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске.

Члан 32.

Примања радника по основу овог колективног уговора исплаћиваће се из буџета Републике за текућу годину у складу са Законом о извршењу буџета, изузев за раднике запослене у предшколским установама, чија ће примања из овог колективног уговора бити финансирана из буџета надлежне јединице локалне самоуправе.

VII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 33.

(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 за повреду радне обавезе не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.

2. Врсте повреде радних обавеза

Члан 34.

(1) Повреде радних обавеза могу бити:

1) теже повреде радних обавеза, које су прописане Законом о раду и законима дјелатности и

2) лакше повреде радних обавеза, које су утврђене овим колективним уговором и општим актом послодавца.

(2) Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

(3) Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза.

(4) Лакше повреде радних обавеза су:

1) кашњење на посао и одлазак прије истека радног времена,

2) некоректан однос према странкама и колегама и

3) друга понашања која штете угледу установа и институција, а која ће се утврдити општим актима послодавца.

(5) За повреду радних обавеза и радне дисциплине раднику се може изрећи једна од следећих мјера:

- 1) писмено упозорење,
- 2) новчана казна,
- 3) престанак радног односа.

(5) Мјера из става 5. тачка 3) овог члана не може се изрећи за лакше повреде радне обавезе.

3. Дисциплински поступак

Члан 35.

(1) Овим колективним уговором уређују се покретање, вођење и застарјелост дисциплинског поступка за утврђивање дисциплинске одговорности због повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине, као и питање материјалне одговорности радника.

(2) Установе из области васпитања, образовања и културе су у обавези да донесу правилник о дисциплинском поступку у складу са овим колективним уговором.

Члан 36.

(1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати сваки радник и непосредни руководиоца који има сазнања о учињеној повреди радне обавезе.

(2) Иницијатива за покретање дисциплинског поступка подноси се у писаној форми и мора бити образложена и поткријепљена доказима.

Члан 37.

Дисциплински поступак покреће се захтјевом, који треба да садржи: име и презиме радника који је учинио повреду радне обавезе, радно мјесто, занимање и друге потребне податке, чињенични опис повреде радне обавезе, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију повреде радне обавезе, посљедице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе из захтјева и друго.

Члан 38.

(1) Дисциплински поступак против радника који је учинио повреду радне обавезе покреће непосредни руководиоца или лице које он овласти.

(2) Поступак утврђивања одговорности за теже повреде радних обавеза и дужности спроводи дисциплинска комисија.

(3) Дисциплинску комисију чине три члана, од којих један мора бити из реда синдиката којем радник припада.

(4) Чланове дисциплинске комисије именује управни, односно школски одбор из реда запослених, осим представника синдиката, које именује надлежни орган синдиката.

(5) У изузетним случајевима, када радник није члан синдиката, све чланове дисциплинске комисије именује управни, односно школски одбор из реда запослених.

(6) Дисциплинску комисију именује орган управљања у року од 60 дана од дана учињене повреде.

Члан 39.

(1) Лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка дужно је поднијети захтјев у року од три мјесеца од дана сазнања, а најкасније у року од шест мјесеци од учињене повреде радне обавезе.

(2) Прије покретања дисциплинског поступка против радника, директор је обавезан да га саслуша уз присуство предсједника синдикалне организације или члана синдиката којег он овласти.

(3) Рјешење о покретању дисциплинског поступка, заједно са комплетним предметом и свим прилозима, обавезно се доставља раднику, дисциплинској комисији и синдикалној организацији.

(4) Дисциплинска комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

(5) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак органи који воде поступак обавезни су омогућити приступ свој потребној документацији, као и присуство сједницама на којима се расправља о дисциплинској одговорности.

(6) Против захтјева радник може уложити приговор дисциплинској комисији у року од осам дана од дана његовог пријема.

Члан 40.

(1) По пријему захтјева, предсједник дисциплинске комисије позива подносиоца захтјева, радника против кога се води дисциплински поступак, представнике синдиката, свједоке и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.

(2) Позив мора бити уручен осам дана прије одржавања расправе.

(3) Расправом руководи предсједник дисциплинске комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога, даје ријеч члановима дисциплинске комисије.

(4) Расправа ће се одложити ако не постоји доказ да је позив уручен, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу, а тада се одређује нови термин одржавања расправе.

(5) О току расправе води се записник.

Члан 41.

(1) Дисциплинска комисија, након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, предлаже директору да обустави поступак ако је наступила застара за покретање и вођење поступка.

(2) У случају да дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да радник није одговоран, ослобађа га одговорности.

(3) Ако дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да је радник одговоран због учињене повреде радне обавезе, предлаже директору да изрекне једну од сљедећих дисциплинских мјера:

1) писмено упозорење,

2) новчана казна, у висини до 20% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери и

3) престанак радног односа.

(4) Дисциплинска комисија може предложити директору да раднику, за тежу повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу става 3. т. 2. и 3. овог члана, ако

сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, није такве природе да раднику треба да престане радни однос, умјесто отказа уговора о раду, изрекне једну од сљедећих мјера:

1) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке дисциплинске комисије о изреченој мјери и

2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду, у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

(5) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу члана 34. став 2. овог колективног уговора, на приједлог дисциплинске комисије директор ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру из става 3. тачка 1. или 2. овог закона, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

Члан 42.

(1) На првостепену одлуку радник против којег се водио дисциплински поступак и подносилац захтјева могу поднијети жалбу другостепеном органу, односно управном или школском одбору у року од 15 дана од пријема одлуке.

(2) Жалба одлаже извршење одлуке, а одлука другостепеног органа је коначна.

Члан 43.

(1) Покретање поступка за утврђивање одговорности радника застаријева у року од три мјесеца од дана када је повреда учињена, односно од дана сазнања за повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана када је повреда учињена.

(2) Вођење поступка застаријева протеклом шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.

(3) Извршењу изречене мјере за повреду радне обавезе не може се приступити ако је протекло више од два мјесеца од дана коначне одлуке којом је мјера изречена.

Члан 44.

(1) Лакшу повреду радне обавезе утврђује и одговарајућу дисциплинску мјеру изриче директор или лице које он овласти.

(2) При изрицању дисциплинске мјере, радник против којег се мјера изриче мора бити саслушан у присуству представника синдиката којем радник припада.

4. Накнаде материјалне штете

Члан 45.

(1) Ако радник намјерно или из крајње непажње проузрокује материјалну штету, дужан је да је надокнади.

(2) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, њена се висина утврђује у паушалном износу од стране комисије коју именује директор или лице које он овласти.

(3) Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету наклађују у једнаким дијеловима.

(4) Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.

(5) Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете, или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове висина накнаде штете утврђује у паушалном износу.

(6) Уколико је проузрокована штета знатно већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтјевати накнаду у висини пуног износа проузроковане штете.

(7) У раду комисије учествује и представник синдиката којем радник припада.

(8) Радник који на раду и у вези са радом причини материјалну штету послодавцу може се ослободити плаћања накнаде за штету ако би тиме била угрожена егзистенција радника и његове породице и у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором или правилником о раду.

Члан 46.

(1) За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.

(2) Послодавац који је, у складу са ставом 1. овог члана, надокнадио штету трећем лицу, има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

Члан 47.

(1) Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.

(2) Ако се између послодавца и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

5. Удаљење радника са рада

Члан 48.

(1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити с рада и прије отказивања уговора о раду.

(2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.

(3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

(4) Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 49.

По истеку удаљење из члана 48. став 2. овог овог колективног уговора послодавац је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. Закона о раду.

Члан 50.

(1) За вријеме привременог удаљења радника са рада у смислу члана 48. овог колективног уговора, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

(2) Накнада плате за вријеме привременог удаљења са рада у смислу члана 48. овог колективног уговора исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

Члан 51.

Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу члана 48. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 50. став 1. овог колективног уговора и пуног износа плате, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор,

2) ако раднику не престане радни однос због учињене теже повреде радне дужности, на терет послодавца.

VIII ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 52.

(1) Уколико радник сматра да му је од стране послодавца повријеђено право из радног односа, може поднијети захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

(2) У случају захтјева радника, директор или орган управљања су обавезни дати писмени одговор у року 30 дана од дана подношења, а ако у том року не одлучи сматраће се да је захтјев прихваћен.

(3) У случају повреде права радника прије тражења заштите код надлежног суда, радник и послодавац радни спор могу ријешити споразумом или арбитражом уз учешће Агенције за мирно рјешавање радних спорова.

(4) Право на подношење приједлога за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова или тужбе пред надлежним судом није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(5) Приједлог за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова 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.

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

(7) Ако се истовремено најмање десет радника или најмање 10% од укупног броја запослених радника обратило послодавцу за заштиту права из радног односа, послодовац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката или савјета радника ако код послодавца није успостављен синдикат.

Члан 53.

(1) У циљу рјешавања питања изнесених у захтјеву из члана 46. став 1. овог уговора радник и послодавац спорно питање могу изнијети пред арбитражну комисију.

(2) Арбитражну комисију чине три члана, од којих једног одређује послодавац, једног синдикат којем радник припада, а једног члана одређују споразумно.

(3) Чланови арбитражне комисије морају бити лица која имају потребна стручна знања за рјешавање спорног питања.

(4) Арбитражна комисија коначну одлуку доноси у року од 30 дана од дана почетка поступка.

Члан 54.

(1) Арбитражна комисија разматра спорно питање и о њему одлучује на сједници.

(2) Арбитражна комисија одлучује у оквиру предмета спора у складу са законом и овим колективним уговором и правно релевантним чињеницама за рјешавање спорног питања.

(3) Ако је потребно, арбитражна комисија може одредити и вјештачење у циљу доношења законите и праведне одлуке.

(4) Трошкове вјештачења сноси она страна, која изгуби спор.

Члан 55.

(1) Арбитражна комисија доноси одлуке већином гласова.

(2) Одлука арбитражне комисије мора бити образложена.

(3) Одлука арбитражне комисије је коначна и против ње није допуштена жалба, нити се може тражити судска заштита.

Члан 56.

(1) У школи, односно у предшколској установи, усљед промјене у наставном плану и програму, смањеног броја ученика/одјељења/васпитних група или статусне промјене школе односно предшколске установе, може доћи до смањења броја потребних наставника/васпитача, стручних сарадника и осталих запослених, односно до умањења процента радног времена/норме.

Члан 57.

Основни критеријуми за бодовање радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму / проценат радног времена у основним и средњим школама и предшколским установама су:

1) године радног стажа, односно дана

2) статус члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске,

3) здравствено стање радника и

4) степен стручне спреме.

Члан 58.

(1) Бодовање по основу година радног стажа, статуса члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске, здравственог стања радника и степена стручне спреме врши се на сљедећи начин:

- 1) године радног стажа:
 1. за једну годину радног стажа у васпитно-образовној установи..... 6 бода,
 2. за једну годину радног стажа у васпитно образовној установи,
као неверификовани радник.....3 бода,
 3. за једну годину радног стажа оствареног на другим пословима,
ван васпитно-образовне установе 2 бода,
 - 2) раднику који има статус члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске додјељује се 9 бодова,
 - 3) здравствено стање радника:
 1. инвалидитет I и II категорије12 бодова,
 2. инвалидитет III категорије10 бодова,
 3. инвалидитет IV категорије 8 бодова,
 4. инвалидитет V категорије 6 бодова,
 5. инвалидитет VI категорије 4 бода,
 6. инвалидитет VII категорије 3 бода,
 7. инвалидитет VIII категорије 2 бода.
 - 4) стручна спрема, предвиђене актом о систематизацији радних мјеста, за радно мјесто на које је радник распоређен:
 1. висока стручна спрема – VII степен 12 бодова,
 2. виша стручна спрема – VI степен 10 бодова,
 3. ВКВ – V степен и специјалиста 8 бодова,
 4. средња стручна спрема – IV степен 6 бодова,
 5. средња стручна спрема – III степен 5 бодова,
 6. неквалификовани радник 4 бода.
- (2) Уколико радник има виши степен стручне спреме од оног који је актом о систематизацији радних мјеста предвиђен за радно мјесто на које је распоређен, признаје му се и бодује се степен стручне спреме потребне за радно мјесто на које је распоређен.

Члан 59.

(1) Поред основних критеријума наведених у чл. 57. и 58. овог колективног уговора, на основу којих се врши бодовање радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму, основне и средње школе и предшколске установе могу својим правилником о бодовању радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму одредити и друге критерије и елементе - посебне критеријуме бодовања.

(2) Правилник о бодовању радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму / проценат радног времена (у даљем тексту: Правилник о бодовању), доноси школски одбор, односно управни одбор, на приједлог директора основне или средње школе, односно предшколске установе, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

(3) Правилник о бодовању који доносе основне и средње школе и предшколске установе, мора садржавати основне критеријуме и бодове из чл. 51. и 52. овог колективног уговора, који чине 80% бодова од укупног броја бодова предвиђених правилником, док ће посебне критеријуме и бодове које ће прописати школе чинити максимално 20% бодова од укупног броја бодова предвиђених правилником.

Посебним критеријумима бодовања из става 1. овог члана могу се обухватити резултати остварени на такмичењима, социјални статус радника и други критеријуми.

(5) Максималан број бодова који се може остварити на основу основних критеријума износи 270 бодова, док максималан број бодова који се може остварити на основу посебних критеријума износи 69 бодова.

(6) Максималан број бодова који се може остварити на основу основних и посебних критеријума износи 339.

Члан 60.

(1) Бодовање радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму-процент радног времена бодовање(у даљем тексту: Комисија).

(2) Комисију из става 1. овог члана именује директор.

(3) Комисију из става 1. овог члана чине три члана.

(4) Наставничко вијеће у школи, а стручно вијеће у предшколским установама, предлаже два члана Комисије а репрезентативна синдикална организација предлаже једног члана Комисије.

(5) Мандат Комисије траје двије године.

(6) Радника или члана уже породице радника који је члан Комисије, а који би након бодовања могао дјелимично или у потпуности изгубити норму, предлагач из става.4. овог члана ће замијенити другим чланом.

(7) Комисија врши прикупљање документације за критеријуме који се бодују и у року од 15 дана објављује резултате бодовања на огласној табли школе, односно предшколске установе.

(8) Радник који сматра да није правилно бодован има право приговора школском одбору, односно управном одбору у року од осам дана од дана објављивања резултата бодовања.

(9) Школски одбор, односно управни одбор обавезан је да у року од седам дана размотри приговор радника и донесе коначну одлуку.

Члан 61.

(1) Радник за кога Комисија утврди да има најмање бодова може бити:

1) одређен за умањење норме,

2) упућен на актив директора ради допуне норме,

3) проглашен технолошким вишком.

(2) У случају да два или више радника при бодовању предност ће имати онај радник који је у претходној школској години дјелимично или у потпуности изгубио норму.

(3) Уколико нико од радника не оствари предност у складу са претходним ставом, предност ће имати онај радник који је остварио већи број бодова по основу радног стажа у васпитно-образовној установи, односно који има дужи радни стаж у образовању.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Трајање отказног рока

Члан 62.

(1) У случају престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, осим у случајевима из члана 179. став 1. т. 2) и 5) и ст. 2. и 3. Закона о раду отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

1) од двије до десет година радног стажа30 дана,

2) од десет до двадесет година радног стажа..... 45 дана,

3) од двадесет до тридесет година радног стажа 75 дана и

4) преко тридесет година радног стажа 90 дана.

(2) Наставнику који изводи наставу не може се одобрити споразумни прекид радног односа 30 дана прије завршетка наставног процеса.

2. Отпремнина

Члан 63.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем престане радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, због престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога и у осталим случајевима у складу са Законом о раду припада право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код послодавца и израчунава се тако да се помножи просјечна мјесечна плата радника у посљедња три мјесеца, прије престанка уговора о раду, са бројем година рада радника код послодавца:

- 1) за рад од двије до десет година..... 0,35,
- 2) за рад преко десет, закључно до двадесет година 0,40,
- 3) за рад од преко двадесет до тридесет година 0,45,
- 4) за рад преко тридесет година 0,50.

(3) Ако раднику није исплаћена плата у неком или три посљедња мјесеца, као основ за отпремнину узима се обрачуната плата за тај период у складу са Законом о платама и овим колективним уговором.

(4) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 64.

Послодавац је дужан да синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду, за активности као што су:

- 1) да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника,
- 2) да се мишљења и приједлоге синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определијели.

Члан 65.

(1) Послодавац обезбјеђује репрезентативном синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

- 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке и рачуноводствене услуге,
- 2) накнаду по основу обављања функције предсједника или повјереника репрезентативне синдикалне организације у висини од 15% код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основни коефицијент, уколико су синдикално организовани у складу са статутом овог синдиката.
- 3) накнаду од 25% на основни коефицијент за професионално обављање функције предсједника (повјереник) гдје је број запослених преко 500, о чему се закључује посебан уговор.

(2) Накнада из става 1. тачка 2) овог члана исплаћује се предсједнику синдикалне организације која се налази у саставу репрезентативног синдиката на нивоу гране, који је потписник овог колективног уговора, уколико синдикална организација има најмање 20% радника од броја запослених у установи у свом чланству.

Члан 66.

(1) Синдикалног представника због његове синдикалне активности, ако дјелује у складу са важећим законима, колективним уговорима и општим актима, није могуће без сагласности надлежног органа синдиката распоредити на друго радно мјесто, нити упутити на рад код другог послодавца.

(2) Због синдикалног дјеловања, послодавац не може без сагласности надлежног органа синдиката покренути против синдикалног представника дисциплински или одштетни поступак, нити га на други начин довести у неугодан или подређен положај.

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

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

(5) Након истека мандата и престанка професионалног ангажовања, предсједнику синдиката образовања, науке и културе обезбјеђује се повратак на исто радно мјесто или одговарајуће у складу са стручном спремом код истог послодавца.

Члан 67.

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

(2) Представницима синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код послодавца кад је то потребно за обављање њихове функције.

(3) 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.

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

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

(6) Директор или предсједник органа управљања у васпитно-образовним установама и установама културе обавезан је позвати предсједника синдикалне организације на сједницу школског одбора (управног одбора) са утврђеним дневним редом.

(7) Ректор или предсједник управног одбора универзитета, обавезани су позвати предсједника Координационог одбора Синдиката високог образовања на сједницу управног одбора универзитета са утврђеним дневним редом.

(8) Директор, односно ректор дужан је да представницима синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друге документе синдиката.

(9) Директор, односно ректор дужан је обезбиједити слободан приступ спољним синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, с тим да те активности и посјете буду раније најављене.

(10) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 68.

Послодавац (директор, ректор) дужан је обезбиједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника – чланова синдиката, приликом сваке исплате плате, а према одлуци надлежног органа Савеза синдиката Републике Српске уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу радника.

XI ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 69.

(1) Директор или ректор дужан је 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 послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

(2) Директор или ректор обавезан је на захтјев предсједника синдиката дати на увид збирну платну листу свих запослених, коју доставља банци и Министарству.

(3) Директор или ректор дужан је да радника обавјештава о свим активностима које се односе на утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавање његовог радно-правног статуса.

(4) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације битне за остваривање права радника.

XII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Остваривање права на штрајк

Члан 70.

(1) Послодавац и синдикат дужни су предузети све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка, а уколико и поред предузетих мјера до штрајка дође, организује се и води у складу са Законом о штрајку.

(2) Прије доношења коначне одлуке о ступању у штрајк, послодавац и синдикат се обавезују да арбитражом покушају да ријеше настали спор.

2. Заједничка комисија

Члан 71.

(1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора, као и рјешавање спорних питања која настану у спровођењу Колективног уговора, учесници споразумно формирају комисију од шест чланова, од којих свака страна потписница овог колективног уговора именује по три представника.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 72.

(1) У случају спора о закључивању, примјени, измјени или допуни, односно отказивању овог колективног уговора примјењиваће се одредбе Закона о раду и Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

(2) Учесници у закључивању овог колективног уговора могу споразумно да промијене одредбе овог колективног уговора.

(3) Рјешавање насталог спора учесници у закључивању овог колективног уговора могу повјерити арбитражи.

(4) Одлука арбитраже доноси се консензусом и обавезујућа је за стране у спору.

Члан 73.

(1) Овај колективни уговор закључује се на период од три године, а сматра се закљученим кад га у истовјетном тексту потпишу његови учесници.

(2) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за запослене у области образовања и културе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 59/14).

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

Министарство просвјете и културе
Републике Српске

Министар

др Дане Малешевић

Синдикат образовања, науке
и културе Републике Српске,

Предсједник

Број:07.032/020-1877/16

Дана:

мр Драган Гњатић

Број:

Дана: