

давца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан 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 радноправног статуса.

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

## ХП - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

### 1. Остваривање права на штрајк

#### Члан 71.

(1) Послодавац и Синдикат дужни су предузети све мјере с циљем отклањања узрока који доводе до штрајка, а ако 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 обавезују се да арбитражом покушају да рјеше настали спор.

### 2. Заједничка комисија

#### Члан 72.

(1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора и за 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.

## ХПХ - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 73.

(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 74.

(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. 70/16 и 97/18).

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

Број: 07.032/020-2799/19  
20. августа 2019. године  
Бањалука

Министарство  
просвјете и културе  
Републике Српске,  
министар,  
Мр **Наталија Тривић**, с.р.

Број: 285/19  
20. августа 2019. године  
Бањалука

Синдикат образовања,  
науке и културе  
Републике Српске,  
предсједник,  
Мр **Драган Ђватић**, с.р.

На основу члана 240. став 3. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/16 и 66/18) и члана 16. став 2. Закона о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 11/19), мини-

стар за научнотехнолошки развој, високо образовање и информационо друштво у Влади Републике Српске, по овлашћењу Владе Републике Српске, и Синдикат образовања, науке и културе Републике Српске закључују

## ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОБЛАСТИ ВИСОКОГ ОБРАЗОВАЊА И СТУДЕНТСКОГ СТАНДАРДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

### И - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

(1) Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодавца који проистичу из рада и по основу рада, међусобни односи радника и послодавца и друга питања која нису на потпун и cjеловит начин уређена Законом о раду, законима дјелатности, Законом о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске (у даљем тексту: Закон о платама) 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 послодавца.

(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 и Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

(3) Послодавцем, у смислу овог колективног уговора, сматра се јавна високошколска установа и јавна установа студентског стандарда у Републици Српској 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 (у даљем тексту: Синдикат).

(5) Поједини изрази употребљени у овом колективном уговору за означавање мушког или женског рода подразумијевају оба пола.

#### Члан 2.

Овај колективни уговор односи се на све послодавце и запослене у области високог образовања и студентског стандарда којима је оснивач Република Српска (у даљем тексту: Република) 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 и 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.

## 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 усвојоцу са мањетном дјецом до седам година за два радна дана,
- 2) родитељу, стараоцу и усвојоцу дјетета са сметњама у развоју за три радна дана,
- 3) инвалиду рада и ратном војном инвалиду за два радна 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) Радници који у току наставног процеса испуне услове за старосну пензију годишњи одмор користе прије испуњења услова за одлазак у пензију.

## 2. Плаћено одсуство

### Члан 6.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет радних 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 курсева и семинара,
- 13) за полагање стручног испита - један радни дан.

(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 основима потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(6) Чланом уже породице, у смислу овог колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха и усвојилац, а чланом шире породице: дјед, баба, браћа и сестре.

## 3. Неплаћено одсуство

### Члан 7.

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

- 1) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији и припремања завршног рада другог или трећег циклуса студија ако се радник не образује у интересу послодавца,

2) научног и/или стручног усавршавања ако усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца,

3) њега тешко обољелог члана породице и

4) у другим оправданим случајевима које је радник дужан образложити у свом захтјеву.

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

## V - ЗАШТИТА РАДНИКА

### 1. Заштита на раду

#### Члан 8.

(1) Послодавац је дужан да обезбиди услове рада и све потребне мјере личне и колективне заштите на раду којима се штити физичко и психичко здравље и лична и колективна безбједност радника у складу са Законом о раду, Законом о заштити на раду и другим прописима из области заштите на раду.

(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 услова рада и заштите на раду уређују се Законом о заштити на раду, правилником о раду и правилницима које доносе надлежна министарства.

#### Члан 9.

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

## VI - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

### 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.

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

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

#### Члан 11.

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

#### Члан 12.

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

### 2. Увећање основне плате

#### Члан 13.

Основна плата запослених у области високог образовања и студентског стандарда увећава се по основу:

- 1) рада ноћу за 35%,
- 2) рада на дане државних празника и друге дане у које се по закону не ради за 50%.

#### Члан 14.

За извођења теренске наставе за раднике високошколских установа основна плата увећава се за накнаду за по-



већане 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 високог образовања и студентског стандарда.

#### Члан 15.

(1) Радницима у високошколским установама који раде на радним мјестима са повећаним ризиком (рад на машинама и уређајима с повећаним опасностима, рад с отровима, зрачењима, канцерогеним, патогеним материјама и сличним условима) основна плата увећава се 10%.

(2) Радницима који повремено раде у лабораторији и на терену, а на тим мјестима су прописане посебне и поопштрене мјере опреза и заштите, и радницима који су изложени посебном психофизичком оптерећењу ако стално и редовно раде више од 50% радног времена под таквим условима основна плата увећава се 10%.

(3) Послодавац ће донијети акт о процјени ризика у складу са Законом о заштити на раду и другим прописима из области заштите на раду.

### 3. Накнада плате

#### Члан 16.

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

(2) 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 17.

(1) Послодавац одлуком органа управљања уређује услове и начин утврђивања непосредног 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 18.

Послодавац радницима исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици, Федерацији БиХ и у иностранству у износу који одреди Влада посебним актом,

2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла раднику којем је мјесто становања удаљено од радног мјеста више од четири километра у једном смјеру у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају, што ће се ближе уредити Упутством о начину обрачуна накнаде трошкова превоза запослених у установама високог образовања и студентског стандарда Републике Српске, које доноси министар, уз претходно прибављено мишљење Синдиката,

3) отпремнину приликом одласка радника у пензију у висини три просјечне плате радника остварене у посљедња три мјесеца,

4) 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 19.

(1) Послодавац може раднику из властитих средстава исплатити јубиларну награду за десет и двадесет година радног стажа у области образовања и студентског стандарда, и то:

1) за 10 година радног стажа - у висини три износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

2) за 20 година радног стажа - у висини седам износа цијене рада утврђене одлуком Владе.

(2) Послодавац раднику из властитих средстава исплаћује јубиларну награду за тридесет година радног стажа у области образовања и студентског стандарда у висини 10 износа цијене рада утврђене одлуком Владе.

#### Члан 20.

(1) У случају остварених посебних резултата рада, послодавац може, из властитих прихода, раднику исплатити једнократну новчану накнаду.

(2) Накнада из става 1. овог члана додјељује се у новчаном износу од 50% до 100% висине нето плате коју је радник остварио у претходном мјесецу.

(3) Накнада из става 2. овог члана исплаћује се на основу објективних критеријума утврђених општим актом установе.

#### Члан 21.

Раднику или његовој породици исплаћује се помоћ у случају:

1) смрти радника - у висини 30 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

2) смрти члана уже породице - у висини 10 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

3) рођења дјетета - у висини 10 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

4) инвалидности и дуготрајне болести - у висини 10 износа цијене рада утврђене одлуком Владе.

#### Члан 22.

Примања радника по основу овог колективног уговора исплаћују се из буџета Републике за текућу годину у складу са Законом о извршењу буџета и из властитих средстава послодавца.

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

### 1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

#### Члан 23.

(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 24.

(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, колегама и студентима,

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.

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

### 3. Дисциплински поступак

#### Члан 25.

(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 високог образовања и студентског стандарда обавезне су да донесу правилник о дисциплинском поступку у складу са овим колективним уговором.

#### Члан 26.

(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 поткријељена доказима.

#### Члан 27.

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 28.

(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 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 одбор из реда запослених.

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

#### Члан 29.

(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, ректор/декан/директор је обавезан да га саслуша уз присуство председника 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 ког је покренут дисциплински поступак органи који воде поступак обавезни су омогућити приступ потребној документацији 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 30.

(1) По пријему захтјева, председник дисциплинске комисије позива подносиоца захтјева, радника против ког 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 председник 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 31.

(1) Дисциплинска комисија, након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, предлаже ректору/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 ректору/директору да изрекне једну од следећих дисциплинских мјера:

1) писмено упозорење,

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

3) престанак радног односа.

(4) Дисциплинска комисија може предложити ректору/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 следећих 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,

2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду, у ком 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. овог колективног уговора, на приједлог дисциплинске комисије ректор/декан/директор ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру из



става 3. т. 1. или 2. овог члана, па ако 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 32.

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

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

#### Члан 33.

(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 протеком 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 34.

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

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

### 4. Накнаде материјалне штете

#### Члан 35.

(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 ректор/декан/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 надокнађују 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 се у паушалном износу.

(6) Ако је проузрокована штета знатно већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтијевати 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 36.

(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 37.

(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 38.

(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 ком 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 39.

По истеку удаљења из члана 38. 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 40.

(1) За вријеме привременог удаљења радника са рада, у смислу члана 38. овог колективног уговора, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

(2) Накнаду плате за вријеме привременог удаљења са рада, у смислу члана 38. овог колективног уговора, исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

#### Члан 41.

Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу члана 38. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 40. 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 42.

(1) Ако радник сматра да му је од стране послодавца повријеђено право из радног односа, може поднијети захтјев послодавцу да му обезбиди 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, ректор/декан/директор или орган управљања је обавезан дати писани 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, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење синдиката или савјета радника ако код послодавца није успостављен синдикат.

#### Члан 43.

(1) С циљем рјешавања питања изнесених у захтјеву из члана 36. 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 44.

(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 с циљем доношења законите и праведне одлуке.

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

#### Члан 45.

(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 46.

У високошколској установи и установи студентског стандарда услед смањеног броја студената може доћи до смањења броја потребних радника, односно до умањења процента радног времена / норме.

#### Члан 47.

Основни критеријуми за бодовање радника који су дјелимично или у потпуности изгубили проценат радног времена / норме у високошколским установама и установама студентског стандарда су:

- 1) године радног стажа, односно дана,
- 2) статус члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске,

3) здравствено стање радника,

4) степен стручне спреме.

#### Члан 48.

(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 високошколској установи и установи студентског стандарда.....6 бодова,

2. за једну годину радног стажа оствареног на другим пословима, ван високошколске установе и установе студентског стандарда..... 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 категорије или 100% инвалидитет .....12 бодова,

2. инвалидитет III категорије или 90% инвалидитет.....10 бодова,

3. инвалидитет IV категорије или 80% инвалидитет.....8 бодова,

4. инвалидитет V категорије или 70% инвалидитет.....6 бодова,

5. инвалидитет VI категорије или 60% инвалидитет..... 4 бода,

6. инвалидитет VII категорије или 50% инвалидитет..... 3 бода,

7. инвалидитет VIII категорије или 40% инвалидитет..... 2 бода;

4) стручна спрема, предвиђена 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) Ако 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 49.

(1) Поред основних критеријума наведених у члану 48. овог колективног уговора, на основу којих се врши бодовање радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму, установе високог образовања и студентског стандарда могу својим правилником о бодовању радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму (у даљем тексту: Правилник о бодовању) одредити и друге критеријуме и елементе - посебне критеријуме бодовања.

(2) Правилник о бодовању доноси управни одбор на приједлог ректора/директора, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

(3) Правилник о бодовању који доноси високошколска установа и установа студентског стандарда мора садржавати основне критеријуме и бодове из члана 48. овог колективног уговора, који чине 80% бодова од укупног броја бодова предвиђених наведеним правилником, док ће посебне критеријуме и бодове које ће прописати високошколска установа и установа студентског стандарда чинити максимално 20% бодова од укупног броја бодова предвиђених Правилником о бодовању.



## Члан 50.

(1) Бодовање радника који су дјелимично или у потпуности изгубили проценат радног времена / норму бодовања врши Комисија за одређивање технолошког вишка (у даљем тексту: Комисија).

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

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

(4) Управни одбор 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, замијениће другим чланом.

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

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

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

## Члан 51.

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

- 1) одређен за умањење норме,
- 2) упућен на сенат високошколске установе ради допуне норме,
- 3) проглашен технолошким вишком.

## IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

## 1. Трајање отказног рока

## Члан 52.

(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 стажа..... 30 дана,
- 2) од десет до двадесет година радног стажа... 45 дана,
- 3) од двадесет до тридесет година радног стажа..... 75 дана,
- 4) преко тридесет година радног стажа..... 90 дана.

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

## 2. Отпремнина

## Члан 53.

(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 износи:

1) за рад од двије до десет година – 35% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,

2) за рад од десет до двадесет година – 40% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца

прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,

3) за рад од двадесет до тридесет година – 45% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада,

4) за рад дужи од тридесет година – 50% просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада.

(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 54.

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 приједлози Синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих одредиле.

## Члан 55.

Послодавац обезбјеђује репрезентативном синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услове и рачуноводствене евиденције,

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,

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.

## Члан 56.

(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.

## Члан 57.

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

(7) Послодавац је дужан да представницима Синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друге документе Синдиката.

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

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

#### Члан 58.

Послодавац је дужан 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 59.

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

(2) Послодавац је дужан 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 радноправног статуса.

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

### XII - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

#### 1. Остваривање права на штрајк

##### Члан 60.

(1) Послодавац и Синдикат дужни су предузети све мјере с циљем отклањања узрока који доводе до штрајка, а ако 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 61.

(1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора и за рјешавање спорних питања која настану у спровођењу Колективног уговора учесници споразумно форми-

рају комисију од шест чланова, од којих свака страна потписница овог колективног уговора именује по три представника.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

### XIII - ПРЕЛАЗНА И ЗАВРШНА ОДРЕДБА

#### Члан 62.

(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 63.

(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. 70/16 и 97/18).

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

Број: 19.02/020-2846/19  
20. августа 2019. године  
Бањалука

Број: 285-1/19  
20. августа 2019. године  
Бањалука

Министарство  
за научнотехнолошки  
развој, високо образовање и  
информационо друштво,  
министар,  
Мр **Срђан Рајчевић**, с.р.

Синдикат образовања,  
науке и културе,  
предсједник,  
Мр **Драган Ђватић**, с.р.

### Уставни суд Босне и Херцеговине

Уставни суд Босне и Херцеговине у Великом вијећу, у предмету број **АП 3877/17**, рјешавајући апелацију **Маје Кнежевић и Смиље Кнежевић**, на основу члана VI/36 Устава Босне и Херцеговине, члана 57 став (2) тачка б) и члана 59 ст. (1) и (3) Правила Уставног суда Босне и Херцеговине - пречишћени текст ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 94/14), у саставу:

- Златко М. Кнежевић, предсједник,
  - Мато Тадић, потпредсједник,
  - Мирсад Ђеман, потпредсједник,
  - Валерија Галић, судија,
  - Миодраг Симовић, судија,
  - Сеада Палаврић, судија,
- на сједници одржаној 17. јула 2019. године, донио је

### ОДЛУКУ

#### О ДОПУСТИВОСТИ И МЕРИТУМУ

Одбија се као неоснована апелација Маје Кнежевић и Смиље Кнежевић поднесена против Пресуде Врховног суда Републике Српске број 71 0 П 141459 15 Рев од 30. маја 2017. године и Пресуде Округног суда у Бањој Луци број 71 0 П 141459 14 Гж од 2. септембра 2015. године.

Одлуку објавити у "Службеном гласнику Босне и Херцеговине", "Службеним новинама Федерације Босне и Херцеговине", "Службеном гласнику Републике Српске" и "Службеном гласнику Дистрикта Брчко Босне и Херцеговине".

#### Образложење

##### I - Увод

1. Маја Кнежевић и Смиља Кнежевић (у даљем тексту: првоапеланткиња и другоапеланткиња), обје из Бање Луке, које заступа