

На основу члана 1 ст. 4., члан 3 ст. 1., члана 7, члана 9, члан 238., члана 245. и члана 252. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 1/16, 66/18, 91/21-Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/24), члана 110. став 1. Статута Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће акционарско друштво Требиње (Одлуке Владе Републике Српске у функцији Скупштине Матичног предузећа број: 04/1-012-2-1541/12 од 6.6.2012. године, 04/1-012-2-2599/12 од 8.11.2012. године, 04/01-012-2-1179/13 од 7.6.2013. године, 04/1-012-2-1117/14 од 12.6.2014. године, 04/1-012-2-2310/14 од 23.10.2014. године, 04/01-012-2-518/16 од 17.3.2016. године, 04/1-012-2-1188/18 од 17.5.2018. године, 04/01-012-2-379/19 од 07.2.2019. године, 04/1-012-2-2707/19 од 17.10.2019. године, 04/1-012-2-2056/20 од 30.7.2020. године, 04/1-012-2-1385/21 од 6.5.2021. године, 04/1-012-2-4349/22 од 17.11.2022. године, 04/1-012-2-5078/22 од 15.12.2022. године и 04/1-012-2-3020/23 од 31.08.2023. године), Мјешовити Холдинг „Електропривреде Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње, у своје име и у име зависних предузећа из система Мјешовитог Холдинга „ЕРС“ (по пуномоћјима директора зависних предузећа) и Одбор Синдиката „Електропривреде Републике Српске“, закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР МЈЕШОВИТОГ ХОЛДИНГА „ЕЛЕКТРОПРИВРЕДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ“

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности потписника и запослених радника у Мјешовитом Холдингу „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње а.д. и зависним предузећима – акционарским друштвима у саству МХ „ЕРС“ (у даљем тексту заједнички или појединачно: Послодавац), начин и поступак њиховог остваривања, поступак измјена и допуна овог колективног уговора (у даљем тексту: Колективни уговор), међусобни односи потписника, међусобни односи Послодаваца и синдикалних организација у саставу Синдиката „Електропривреде Републике Српске“ и друга питања из области радних односа, која су од значаја за запослене раднике.

(2) Колективни уговор се примјењује на запослене који су у вријеме његовог ступања на снагу били у радном односу код Послодаваца, или су у радни однос ступили накнадно.

(3) Граматички изрази употријебљени у Колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола, осим ако је другачије наглашено.

Члан 2.

(1) Према одредбама Колективног уговора у складу са Одлуком о организовању МХ ЕРС а.д. Требиње број 02/1-020-60/06 од 30.12.2005. године и Измјенама и допунама исте одлуке број 04/1-012-1966/06 од 07.09.2006. године Послодавцем се сматрају: Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње и зависна предузећа – акционарска друштва у саставу МХ „ЕРС“, која раднику дају запослење.

(2) Зависна предузећа у смислу претходног става овог члана су:

- ЗП РиТЕ „Угљевик“ а.д. Угљевик,
- ЗП РиТЕ „Гацко“ а.д. Гацко,
- ЗП „ХЕ на Требишњици“ а.д. Требиње,
- ЗП „ХЕ на Дрини“ а.д. Вишеград,

- ЗП „ХЕ на Врбасу“ а.д. Мркоњић Град,
- Оператер дистрибутивног система „Електрокрајина“ а.д. Бања Лука,
- ЗП „Електро-Добој“ а.д. Добој, (након проведене промјене назива предузећа исто ће гласити: Оператер дистрибутивног система „Електро Добој“ а.д. Добој,
- ЗП „Електро-Бијељина“ а.д. Бијељина, (након проведене промјене назива предузећа исто ће гласити: Оператер дистрибутивног система „Електро-Бијељина“ а.д. Бијељина,
- Оператер дистрибутивног система „Електродистрибуција Пале“ а.д. Пале,
- Оператер дистрибутивног система „Електро-Херцеговина“ а.д. Требиње,
- ЗП „ИРЦЕ“ а.д. Источно Сарајево.

(3) Радником се, сагласно Закону о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 1/16, 66/18, 91/21-Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/24– у даљем тексту: Закон) и одредбама Колективног уговора, сматра физичко лице које ради код Послодавца и има права и обавезе из радног односа, који је засновао закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, одлуком о избору и именовању и другим правним основом уређеним посебним законом и које је пријављено у јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса.

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

(5) Синдикатом се, у смислу Колективног уговора, сматрају: Синдикат „Електропривреде Републике Српске“ и синдикалне организације Матичног и зависних предузећа у саставу МХ „ЕРС“ (у даљем тексту, заједно или појединачно: „Синдикат“).

Члан 3.

Синдикат учествује у изради општих аката којима се уређују права, обавезе и одговорности радника у складу са законом, Статутом Послодавца и Колективним уговором, као и питања из области безбједности, заштите и здравља на раду. Посебним споразумом између Послодавца и Синдиката се дефинишу акти за које је неопходна сагласност Синдиката.

Члан 4.

(1) Одредбе Колективног уговора примјењују се непосредно, осим ако за примјену појединих одредби није потребна одговарајућа разрада у општим актима Послодавца.

(2) Општи акти Послодавца морају бити у складу са Колективним уговором.

(3) Ако би у општем акту Послодавца и уговором о раду појединачно право радника било мање од права утврђеног Колективним уговором, те одредбе су ништаве и директно се примјењују одредбе Колективног уговора.

Члан 5.

(1) Колективним уговором не може се одредити мањи обим права радника од оног који је одређен Законом о раду или другим законом (ако мањи обим права није изричито предвиђен законом), Општим колективним уговором Републике Српске, Колективним уговором енергетике Републике Српске, Конвенцијама Међународне организације рада које је ратификовала бивша СФРЈ, као и оних које ратификује Босна и Херцеговина, односно Република Српска.

(2) Колективним уговором могу да се утврде друга, или пропишу повољнија права и повољнији услови рада од оних утврђених Законом, осим ако то Законом није изричито забрањено.

Члан 6.

(1) У случају да Послодавац има већинско учешће у другом правном лицу, права и обавезе из радног односа регулисаће се интерним општим актом тог правног лица, водећи рачуна о општим принципима Колективног уговора и у складу са финансијским могућностима предузећа.

(2) Уколико се радник обрати Синдикату за заштиту својих права код органа Послодавца, судских или инспекцијских органа, Агенцији за мирно решавање радних спорова, Послодавац је дужан да Синдикату стави на увид сва документа потребна за заштиту права радника.

II ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. УСЛОВИ ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 7.

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

Члан 8.

Закључивање уговора о раду са новим радником могуће је само ако не постоји могућност попуне радног мјеста интерним распоредом радника код Послодавца, или другог предузећа у саставу МХ „ЕРС“, уколико је сједиште оба Послодавца у истом мјесту.

Члан 9.

(1) Прије закључивања уговора о раду са новим радником утврђује се здравствена способност лица које би засновало радни однос упућивањем на љекарски преглед код овлаштене здравствене установе.

(2) Трошкове љекарског прегледа из претходног става овог члана сноси радник.

(3) Радник, који подноси захтјев за заснивање радног односа на радно мјесто са повећаним ризиком и радник који се у току рада премјести на друго радно мјесто са повећаним ризиком, упућује се на љекарски преглед о трошку Послодавца.

Члан 10.

Послодавац је обавезан да раднику у радном односу осигура обављање послова за које је закључио уговор о раду и да исплаћује плату и друга лична примања у складу са Колективним уговором и уговором о раду, а радник је обавезан да према упутама и налозима Послодавца обавља послове радног мјеста за које је закључио уговор о раду.

Члан 11.

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

Члан 12.

Страни држављани и лица без држављанства, поред општих услова одређених законом и посебних услова одређених уговором, или другим општим актом Послодавца, морају испуњавати и посебне услове, одређене прописима донесеним на основу закона.

2. ВРСТЕ И ТРАЈАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 13.

(1) Уговор о раду по правилу се закључује на неодређено вријеме, а под условима прописаним Законом може се закључити и на одређено вријеме.

(2) Ако вријеме трајања и основ закључивања нису назначени у уговору о раду, исти се сматра уговором о раду на неодређено вријеме.

3. АНЕКС УГОВОРА О РАДУ

Члан 14.

(1) Послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду – анекс уговора:

- 1) ради распореда на друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада код истог Послодавца, у складу са чланом 172. Закона,
 - 2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог Послодавца, у складу са чланом 173. Закона,
 - 3) ако је раднику, који је вишак, обезбиједио мјере запошљавања у складу са програмом из члана 161. став 1. тачка 5. Закона и
 - 4) ако је дошло до промјена у плати, новчаним накнадама и другим примањима по основу рада.
- 5) код заснивања радног односа за обављање послова ван просторија Послодавца, што обухвата рад на даљину и рад од куће.

(2) Радник је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року од десет радних дана.

(3) Уколико раднику престане радни однос због одбијања закључења анекса уговора о раду, радник има право на отпремнину у складу са Колективним уговором.

4. МИРОВАЊЕ ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 15.

(1) Уговор о раду на неодређено вријеме се не прекида за вријеме плаћеног и других оправданих одсуствовања са рада које радник користи, у складу са законом и Колективним уговором, као и за вријеме неплаћеног одсуства.

(2) Раднику, који је засновао радни однос на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања реизборне јавне функције у трајању од најдуже два мандата, као и за вријеме издржавања казне затвора, односно мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци. Право на мировање радног односа остварује и радник који је запослен на неодређено вријеме, а чији је брачни супружник упућен

на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.

5. ПРОБНИ РАД

Члан 16.

(1) Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад.

(2) Уговарање и трајање пробног рада одређује Послодавац, у складу са Законом.

(3) Уговором о пробном раду утврђује се дужина трајања пробног рада, зависно од врсте и сложености послова радног мјеста које радник обавља, и то:

- за радна мјеста за која се као услов захтијева стручност која се стиче завршеним III или IV степеном образовања у трајању од 1 мјесец,
- за радна мјеста за која се као услов захтијева стручност која се стиче завршеним V или VI степеном образовања у трајању од 2 мјесеца,
- за радна мјеста за која се захтијева стручност која се стиче завршеним VII степеном образовања у трајању од 3 мјесеца.

(4) Изузетно од претходног става, пробни рад се може продужити споразумно у трајању још до 3 мјесеца.

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

Члан 17.

(1) Приликом закључивања уговора о пробном раду Послодавац је дужан да упозна радника са начином праћења и оцјењивања резултата пробног рада.

(2) Стручни надзор и оцјену резултата пробног рада врши непосредни руководиоцац или друго лице одређено актом Послодавца.

Члан 18.

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

Члан 19.

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

(2) Оцјена да је радник задовољио на пробном раду се одлаже у досије радника.

(3) Оцјена да радник на пробном раду није остварио ни просјечне резултате рада при нормалном напору за редовно радно вријеме је основ за престанак радног односа са даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

(4) Радник наставља са редовним радом на радном мјесту за које је закључио уговор о пробном раду, под условом да закључи уговор о раду.

6. ДОПУНСКО ОСПОСОБЉАВАЊЕ, СТРУЧНО ОБРАЗОВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 20.

(1) Радник има право и обавезу да стално усавршава своје радне, стручне и психофизичке способности ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова.

(2) Послодавац може радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са Законом, потребама и захтјевима Послодавца.

(3) Уколико не поступи према ставу 2. овог члана, Послодавац нема право на обештећење у случају материјалне штете настале као посљедица нестручног рада нити радник по том основу може трпити друге штетне посљедице.

Члан 21.

(1) Послодавац је обавезан да донесе годишњи план потреба за школовањем, образовањем, оспособљавањем и усавршавањем радника.

(2) Послодавац ће о доношењу годишњег плана из претходног става овог члана, као и о измјенама и допунама истог, информисати Синдикат.

(3) Послодавац ће раднику, сагласно финансијским могућностима и потребама, омогућити стручно образовање, оспособљавање и усавршавање, на основу годишњег плана стручног оспособљавања и усавршавања.

(4) Видови стручног оспособљавања и усавршавања могу бити:

- полагање стручних испита,
- стицање искуства у земљи и иностранству,
- стицање и усавршавање знања страних језика,
- обуке и курсеви,
- специјализација и
- преквалификација и доквалификација.

(5) Радник је дужан, у складу са својим способностима и потребама рада да се образује, оспособљава и усавршава за рад.

Члан 22.

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

(2) Прије промјене процеса рада и увођењу новог начина рада, или нове организације и техничко-технолошких унапређења у раду Послодавац ће обавијестити Синдикат.

Члан 23.

(1) Радници који раде на управљању електро енергетским системом, руковању и одржавању енергетских и/или рударских постројења, инсталација и уређаја, рударске механизације и другим пословима гдје је то потребно, полажу специјалистичке, или стручне испите према важећим прописима и актима Послодавца.

(2) Послодавац је дужан да радницима из претходног става овог члана, прије полагања испита, обезбиједи обуку о свом трошку.

(3) У случају да законом или другим актом буде прописано посебно стручно оспособљавање радника за одређени посао, Послодавац је дужан да раднику, који ради на тим пословима, омогући доквалификацију и не може му отказати уговор о раду услед недостатка специјалистичког или стручног испита, осим ако радник одбије полагање испита, или исти не положи из два покушаја.

(4) Радници на управљању електроенергетским системом и који раде на управљању и одржавању енергетских постројења, који су тај испит положили до 2015. године, и којима је Послодавац тај испит признао као валидан, није потребно да испит полагају поново по стручном програму других установа, уколико то није у супротности са позитивним законским прописима који уређују предметну област.

7. РАД РАДНИКА У ПОСЕБНИМ СЛУЧАЈЕВИМА

Члан 24.

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

(2) Изузетно, уз писану сагласност запосленог, Послодавац може да радника привремено распореди на друге послове у мјесту рада, који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања, у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника, или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана у току једне године.

(3) Радник за вријеме обављања послова из става 1. и става 2. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату за послове које привремено обавља, ако је за њега повољнија.

(4) У случају да радник приликом обављања послова из става (1) и (2) овог члана користи право на плату свог радног мјеста, плата за период обављања послова из става (1) и (2) овог члана обрачунава му се до висине плате коју би остварио на свом радном мјесту, а на начин да му се исплаћује разлика у плати радног мјеста које привремено обавља и плате његовог сталног радног мјеста, и то до висине просјека плате сталног радног мјеста остварене у последња три мјесеца прије распореда остварене у последња три мјесеца прије распореда у којима је радник имао ефективно остварене сате рада.

8. РАД РАДНИКА У ДРУГОМ МЈЕСТУ РАДА

Члан 25.

Послодавац може да радника, за вријеме трајања уговора о раду, распореди на рад у друго мјесто, под условом да распоред не утиче штетно на здравље радника, ако је удаљеност од мјеста у коме запослени ради до мјеста у које се премјешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, тако да не траје дуже од два часа, те ако је обезбијеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте у јавном саобраћају.

9. РАД ПРИПРАВНИКА

Члан 26.

(1) Уговор о раду са приправником траје шест мјесеци (за лица са завршеном средњом школском спремом) и дванаест мјесеци (за лица са завршеном високом школском спремом), ако законом или другим прописом није другачије одређено.

(2) Приправнички рад врши се по посебном програму, прописаном од стране Управе Послодавца или другог овлашћеног лица Послодавца.

(3) Лица из претходног става овог члана дужна су да упознају приправника о садржини програма и начину полагања испита.

(4) Вријеме проведено у статусу приправника рачуна се у приправнички стаж и радно искуство.

(5) Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању са лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци, а све у складу са одредбама члана 206. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - одлука УС, 119/2021, 112/2023 и 39/2024).

Члан 27.

(1) Остала питања везана за полагање стручног испита приправника уређује Послодавац општим актом.

(2) Послодавац може са волонтером закључити уговор о волонтирању, у складу са Законом о волонтирању ("Сл. гласник РС", бр. 89/2013).

III РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. ПУНО РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 28.

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

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

(3) Радник може закључити уговор о раду са пуним радним временом само са једним Послодавцем.

Члан 29.

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

(2) На радним мјестима гдје процес рада траје непрекидно, рад се организује у смјенама, при чему се под смјенским радом подразумијева рад у двије (по 12 часова), или више смјена (по 6 или 8 часова) у току радног дана, када на истим средствима за рад раде наизмјенично најмање два радника, или двије групе радника, при чему измјена смјена може бити континуирана, или са прекидима током одређеног периода дана, или седмица.

(3) Рад суботом не сматра се радом у дане недељног одмора за раднике који раде у смјенама, с обзиром да њихова радна седмица траје шест радних дана.

(4) Рад у смјенама се не сматра прековременим радом, осим ако траје дуже од 40 часова седмично, у ком случају се плаћа као прековремени рад.

Члан 30.

(1) Послодавац може да изврши прерасподјелу радног времена у циљу боље организације рада, рационалнијег коришћења средстава за рад, или радног времена, извршења одређеног посла у утврђеним роковима, као и у случају повећаног обима посла.

(2) Прерасподјела радног времена врши се тако да укупно радно вријеме запосленог у току календарске године у просјеку не може бити дуже од уговореног радног времена.

(3) У случају прерасподјеле радног времена, радно вријеме не може да траје дуже од 52 часа седмично.

(4) Прерасподјела радног времена не сматра се прековременим радом.

(5) Прерасподјела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно вријеме у складу са Законом и Колективним уговором.

(6) Послодавац је обавезан да раднику изда рјешење о прерасподјели радног времена, најмање пет радних дана прије реализације прерасподјеле.

(7) Овлашћени руководилац овјерава остварене часове за прерасподјелу радног времена.

(8) Раднику, који ради у прерасподјели радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, с тим што се дневни и недељни одмор мора обезбиједити у обиму утврђеним Законом и то у периоду који не може бити дужи од 30 дана, при чему се мора поштовати право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 12 часова.

(9) Раднику, коме је радни однос престао прије истека времена за које се врши прерасподјела радног времена, има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена, остварени у прерасподјели радног времена, прерачунавају у његово радно вријеме (ако је то за радника повољније) и да га Послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена, или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

(10) Начин организовања прерасподјеле радног времена уређује се посебном одлуком Послодавца.

2. ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 31.

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

(2) Послодавац је дужан да раднику достави налог за прековремени рад прије отпочињања прековременог рада.

(3) Послодавац не може увести обавезу прековременог рада, ако:

- прије почетка обављања прековременог рада запосленом није уручен правилно попуњен и овјерен налог за прековремени рад и
- прије почетка и за вријеме обављања прековременог рада не обезбиједи одговарајући алат и неопходну опрему и средства за безбједан и здрав рад.

(4) Прековремени рад је забрањен:

- раднику до навршених 18 година,
- радници за вријеме трудноће,
- радници-мајци и усвојитељици, која има дијете до пет година старости,
- радници-мајци и усвојитељици, која има дијете ометено у психофизичком развоју, или са утврђеним другим инвалидитетом, узраста до 18 година,
- самохраном родитељу и самохраном усвојиоцу, са дјететом узраста до 8 година старости и
- раднику који ради у краћем радном времену и раднику коме би такав рад могао угрозити, односно погоршати здравствено стање.

(5) Изузетно, на захтјев радника из претходног става овог члана, Послодавац може одобрити прековремени рад, осим за запослене млађе од 18 година и запослене који раде скраћено радно вријеме.

(6) Прековремени рад може трајати најдуже до 230 часова годишње, а у складу са чланом 61. став (3) Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - одлука УС, 119/2021, 112/2023 и 39/2024).

(7) Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, нити прековремени рад може да траје дуже од 8 часова седмично.

(8) Послодавац је дужан да свака 3 мјесеца достави Синдикату и Матичном предузећу извјештај о оствареном прековременом раду и разлозима за његово остварење.

(9) Раднику, који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно вријеме у складу са Законом, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима.

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

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

Члан 32.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 33.

(1) Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1) по основу дужине радног стажа, на начин да се трајање годишњег одмора увећава како слиједи:

- а) за радни стаж од 2 до 4 године2 радна дана,
- б) за радни стаж од 4 до 8 година3 радна дана,
- в) за радни стаж од 8 до 12 година4 радна дана,
- г) за радни стаж од 12 до 16 година5 радних дана,
- д) за радни стаж од 16 до 20 година6 радних дана,
- ђ) за радни стаж од 20 до 24 година7 радних дана,
- е) за радни стаж од 24 до 28 година8 радних дана,
- ж) за радни стаж од 28 до 32 година9 радних дана,
- з) за радни стаж од 32 до 36 година10 радних дана,
- и) за радни стаж дужи од 36 година11 радних дана,

2) по основу услова рада, и то:

- а) за послове на којима се обавља тежак и напоран рад, рад под повишеним и смањеним ваздушним притиском, на високој или ниској температури, под дејством штетних зрачења, под повећаном буком и вибрацијама, у просторијама загађеним хемијским штетностима, под земљом или водом и на висини, који су као такви дефинисани Актом о процјени ризика, као и пословима са посебним условима рада прописаним законом..... 6 радних дана,
- б) за послове на којима се, у складу са законом, радни стаж рачуна са увећаним трајањем,1 радни дан по мјесецу увећања радног стажа и
- в) за рад у непрекидном смјенском раду 2 радна дана,

3) по осталим основима годишњи одмор се увећава:

- а) инвалиду рада, РВИ и раднику који болује од професионалног обољења..... 3 радна дана,
- б) родитељу и усвојоцу са једним, или више дјеце узраста до 7 година2 радна дана,
- в) самохраном родитељу са дјететом до 18 година живота.....2 радна дана,
- г) раднику са дјететом ометеним у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом 2 радна дана,
- д) имаоцу донорске картице ткива и органа 2 радна дана и
- ђ) добровољном даваоцу крви, који је у претходној календарској години дао крв два или више пута2 радна дана.

Члан 34.

(1) Годишњи одмор не може трајати мање од 30 радних дана:

- а) раднику који ради на пословима са посебним условима рада прописаним законом и
- б) раднику млађем од 18 година живота.

(2) Раднику који ради на пословима на којима се стаж рачуна са увећаним трајањем, или на пословима са скраћеним радним временом, годишњи одмор не може укупно трајати дуже од 40 радних дана.

(3) Раднику млађем од 18 година живота годишњи одмор не може укупно трајати дуже од 32 радна дана.

42

Члан 35.

За потребе утврђивања трајања годишњег одмора радна седмица се рачуна као 5 радних дана, независно од начина како је организован рад.

Члан 36.

(1) Коришћење годишњег одмора се прекида у случају привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

(2) Радник може, по престанку узрока прекида годишњег одмора, да настави са коришћењем преосталих дана годишњег одмора, уз сагласност непосредног руководиоца, кога је претходно обавијестио о природи и разлозима прекида годишњег одмора.

Члан 37.

(1) Радник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.

(2) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.

(3) Ако радник из ст. 1. и 2. овог члана кривицом послодавца, у цијелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног годишњег одмора.

Члан 38.

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

2. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 39.

(1) Радник има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у случајевима:

- 1) склапања брака3 радна дана,
- 2) склапања брака дјетета или усвојеника1 радни дан,
- 3) рођења дјетета2 радна дана,
- 4) смрти брачног друга, дјетета или родитеља5 радних дана,
- 5) смрти родитеља брачног друга1 радни дан,
- 6) смрти других чланова породице1 радни дан,
- 7) теже болести брачног друга, дјетета или родитеља.3 радна дана,
- 8) добровољног давања крви – 2 радна дана за свако давање крви,
- 9) добровољног давања ткива – по препоруци здравствене установе,
- 10) заштите и отклањања штетних посљедица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – до 5 радних дана, зависно од штетних посљедица,

- 11) селидбе свог домаћинства – 2 радна дана,
- 12) учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује Синдикат, за вријеме учествовања на такмичењу,
- 13) његе дјетета са психофизичким недостацима, у случају погоршања здравственог стања – 3 радна дана,
- 14) одласка на организовани систематски преглед и периодични систематски преглед радника у одговарајућу здравствену установу – за вријеме трајања прегледа, а најдуже 1 радни дан и
- 15) задовољавања вјерских, односно национално-традицијских потреба – 2 радна дана у току календарске године.

(2) Плаћено одсуство из претходног става овог члана не може трајати дуже од 5 радних дана у току једне календарске године, осим у случајевима из тачке 4, 5, 6, 8, 9 и 15. овог члана.

(3) Плаћено одсуство из става 1. тачке 8. овог члана радник у правилу користи на дан добровољног давања крви и први наредни радни дан када је у питању организована акција добровољног давања крви. Када је у питању давање крви по позиву здравствене установе и исто се дешава у другој половини радног времена (након 11 часова) или након радног времена, онда радник плаћено одсуство користи у наредна два радна дана, као и у случају ако је крв дата у нерадни дан радника, када радник плаћено одсуство користи у наредна два радна дана.

(4) Чланом породице, у смислу става 1. тачке 6. 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, браћа и сестре, очух, маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, ако живе у заједничком домаћинству.

Члан 40.

Радник има право на плаћено одсуство ради образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, које је утврђено програмом стручног образовања и усавршавања код Послодавца према одлуци Послодавца, и то за:

- 1) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања,
- 2) полагање правосудног испита,
- 3) полагање испита на специјалистичким и постдипломским студијама,
- 4) одбрану магистарског и мастер рада и
- 5) одбрану докторске дисертације.

Члан 41.

(1) Послодавац, уз консултације са Синдикатом, може радника упутити на плаћено одсуство (чекање) у случају непланираног привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско- финансијске или техничко-технолошке природе.

(2) За вријеме трајања одсуства из става 1. овог члана радник остварује право на накнаду плате у висини од 75% просјечне нето плате радника остварене у претходна три мјесеца.

(3) Начин упућивања радника, дужина трајања, међусобна права и обавезе радника уређују се одлуком Послодавца, уз прибављено мишљење Синдиката.

3. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 42.

(1) Послодавац раднику може одобрити неплаћено одсуство ради:

- 1) обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
- 2) припремања и полагања испита на факултету, или другој образовној организацији, као и припремање магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу Послодавца,
- 3) посјете члану уже породице који живи у иностранству,
- 4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу Послодавца,
- 5) њега тешко обољелог члана уже породице,
- 6) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација и
- 7) других оправданих разлога.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до шест мјесеци, осим у случајевима стручног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

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

(4) Прије доношења одлуке о одбијању захтјева радника за неплаћено одсуство Послодавац ће тражити мишљење Синдиката, које је Синдикат дужан дати у року од пет радних дана, а уколико се Синдикат не изјасни у остављеном року, сматраће се да није дао позитивно мишљење.

V ЗАШТИТА РАДНИКА 1.ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 43.

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

Члан 44.

(1) Радник има право да одбије да ради ако нису обезбијеђена прописана средства и мјере заштите на раду, због чега му пријети непосредна опасност по живот, здравље, или таква опасност пријети другим лицима, као и из других услова прописаних Законом о заштити на раду.

(2) Ако Послодавац, на упозорење радника, не предузме мјере заштите у складу са Правилником о заштити на раду, радник се може обратити Синдикату и инспекцији рада.

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

Члан 45.

Уколико се утврди да је радник радио, или да ради без заштитне опреме, Синдикат може од надлежног органа захтијевати покретање поступка одговорности надлежног руководиоца и радника задуженог за заштиту и здравље на раду.

Члан 46.

(1) Послодавац је дужан да под једнаким условима осигура запослене за случај смрти, посљедица повреде на раду и у вези са радом, болести и дневне накнаде на име болничких трошкова због медицинске интервенције и дневне накнаде због умањења прихода насталих због болничког лијечења.

(2) Трошкове колективног осигурања радника сноси Послодавац.

Члан 47.

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

(2) Послодавац је дужан да Синдикат обавијести о предузетим мјерама из става 1. овог члана, у року од осам дана од дана достављања приједлога.

Члан 48.

(1) Послодавац је дужан да донесе посебан акт о процјени ризика који обавезно садржи:

- 1) процјену ризика за сва радна мјеста,
- 2) превентивне мјере за отклањање и смањивање ризика у циљу побољшања безбједности и здравља радника на раду, које обавезно обухватају право на заштитни напитак и
- 3) програм оспособљавања радника за безбједан рад.

(2) Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу сљедећих критеријума:

1) штетности по здравље радника – неповољни микроклиматски услови, рад на отвореном у неповољним метеоролошким условима, повећана бука и вибрације, штетни гасови, паре и аеросоли, штетна зрачења – електромагнетно, ултравиолетно, инфрацрвено и јонизујуће зрачење, физичко и психофизичко оптерећење и биолошке штетности и

2) присутних ризика у раду – рад на висини, под земљом или водом, под напоном, или у близини дијелова под напоном, са флуидима под притиском, са експлозивом, отровним или нагривајућим материјама.

(3) На послове са повећаним ризиком може се распоредити радник ако испуњава сљедеће услове:

1) да има прописану стручну спрему и претходно је оспособљен за обављање послова на сигуран и безбједан начин и

2) да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком.

(4) Послодавац је обавезан да радницима, који обављају послове са повећаним ризиком, обезбиједи све неопходне услове и заштитна средства, у складу са законом, а нарочито да:

1) сваке календарске године организује и финансира периодичне љекарске прегледе,

2) обезбиједи заштитни напитак и

3) обезбиједи финансијска средства за упућивање радника на рехабилитацију и рекреацију ради превенције радне инвалидности, а у свему на начин како је регулисано одредбом члана 58. Колективног уговора.

2. ОДБОР ЗА ЗАШТИТУ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 49.

(1) Код Послодавца се образује Одбор за заштиту и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

(2) Одбор има најмање пет чланова, од којих два именује Послодавац, а три члана именује Синдикат из редова радника.

(3) Мандат чланова Одбора траје четири године.

Члан 50.

(1) Одбор на првој сједници бира предсједника и замјеника предсједника из реда својих чланова.

(2) Одбор доноси пословник о раду у коме се дефинишу права и обавезе чланова Одбора, процедура заказивања сједница, начин гласања на сједницама и извјештавања оснивача Одбора, као и остале појединости важне за рад Одбора.

(3) Послодавац, Синдикат и Одбор дужни су да међусобно сарађују у остваривању безбједности и здравља на раду.

(4) Послодавац је обавезан да Одбору обезбиједи све административно-техничке услове, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова.

(5) Одбор остварује сарадњу са органима надлежним за безбједност и здравље на раду и надлежним инспекцијама, а може од органа надлежних за безбједност и здравље на раду да тражи мишљења о примјени прописа о безбједности и здрављу на раду.

(6) Ако Послодавац не прихвати иницијативу или приједлог Одбора или не поступи по одлуци и закључку Одбора, Одбор, или Синдикат, може да се обрати надлежној инспекцији.

(7) Одбор има право да на огласним таблама Послодавца истиче своје информације, одлуке и закључке.

Члан 51.

(1) Одбор обавља сљедеће послове:

- 1) прати и анализира стање организованости, остваривања и спровођења мјера заштите радне и животне средине, на основу чега покреће и усмјерава мјере и активности и утврђује приједлоге за унапређење стања у овим областима,
- 2) анализира извршене периодичне прегледе машина и уређаја и испитивања хемијских и физичких штетности и микроклиме у радним срединама, предлаже ванредна испитивања, односно контролу максимално дозвољених концентрација штетних материја на пословима опасним и штетним по здравље радника и предлаже одговарајуће мјере,
- 3) предлаже, односно захтијева, од Послодавца увођење превентивних мјера заштите на штетним и по здравље опасним пословима, као и друге мјере у циљу обезбјеђења хуманих услова рада,

- 4) покреће иницијативу за утврђивање послова са посебним условима рада, односно послова са повећаним ризиком и даје мишљење на програм унапређења безбједности и здравља на раду радника на овим пословима,
 - 5) разматра извјештај о здравственом стању запослених на основу периодичних и претходних љекарских прегледа и контролише уредност упућивања радника на обавезне љекарске прегледе,
 - 6) анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18 година живота, жена и запослених са смањеном или измјењеном радном способношћу и предлаже мјере за побољшање њихове заштите,
 - 7) разматра повреде на раду и професионална обољења радника, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мјере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења радника,
 - 8) одређује свог члана који присусутвује увиђају у случају смрти, или теже тјелесне повреде радника на раду,
 - 9) разматра годишњи извјештај са економским показатељима о стању заштите радне и животне средине, заштите од пожара, безбједности и заштите здравља радника на раду и о свом ставу обавјештава Послодавца и Синдикат,
 - 10) разматра приједлоге одлука и општих аката Послодавца, који битно утичу на услове рада, безбједност и заштиту здравља радника на раду и даје мишљење,
 - 11) сарађује са инспекцијским органима по питањима из области безбједности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите,
 - 12) прикупља информације о извршавању рјешења надлежних органа из области безбједности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите,
 - 13) захтијева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Послодавац није спровео одговарајуће мјере за безбједност и здравље на раду,
 - 14) посредује у преговорима за накнаду штете коју претрпи радник услјед повреде на раду или професионалног обољења,
 - 15) врши контролу и надзор над примјеном одредаба уговора који се односи на безбједност и заштиту здравља на раду,
 - 16) члан Одбора учествује у поступку праћења квалитета средстава и опреме личне заштите и
 - 17) врши и друге послове из области безбједности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите.
- (2) Одбор о свом раду подноси извјештај Послодавцу и Синдикату, по истеку свака три мјесеца.
- (3) Сједницу Одбора могу, по потреби, иницирати и Послодавац и Синдикат.

3. ПОСЕБНА ЗАШТИТА МАЛОЉЕТНИХ РАДНИКА

Члан 52.

Послодавац не може радника млађег од 18 година распоредити да ради на радним мјестима за које је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком, или на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом, или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећани ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.