

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД  
ПРИЈЕДОР**

Број: 01-023-2/20  
Датум: 07.07.2022. године

Приједор

На основу члана 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16, 66/18, 91/21 и 119/21) а у вези са Посебним колективним уговором за запослене у области социјалне заштите („Службени гласник Републике Српске“, број: 69/21 и 39/22), ЈУ Центар за социјални рад Приједор, заступан по в.д. директора Милораду Радићу и Синдикална организација ЈУ Центар за социјални рад Приједор заступана по предсједнику Дејану Панићу, з а к љ у ч у ј у

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈУ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД ПРИЈЕДОР**

### **I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

- 1) Колективним уговором за запослене у ЈУ Центар за социјални рад Приједор (у даљем тексту: Колективни уговор), уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодавца која проистичу по основу рада, међусобни односи радника и послодавца, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, Законом о социјалној заштити и Посебним колективним уговором у области социјалне заштите, међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца.
- 2) Граматички изрази употребљени у колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола.

#### **Члан 2.**

Колективним уговором код послодавца, Правилником о раду и уговором о раду детаљније се разрађују одређена питања, права и обавезе из рада и по основу рада, али се не могу утврдити у мањем обиму од онога који је утврђен Законом о раду и овим колективним уговором.

### **II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ**

#### **1. Услови за закључивање уговора о раду**

#### **Члан 3.**

- (1) Уговор о раду закључује се између радника и послодавца на начин и у поступку утврђеним Законом о раду.

(2) Послодавац је дужан омогућити раднику прије ступања на рад да се упозна са прописима који регулишу радне односе и организацију рада.

(3) Поред општих услова за закључивање уговора о раду прописаних законом, ЈУ Центар за социјални рад Приједор је утврдио посебне услове за заснивање радног односа, који су дефинисани Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у ЈУ Центар за социјални рад Приједор као и Правилником о процедури пријема, критеријумима за пријем у радни однос и начину бодовања кандидата у ЈУ Центар за социјални рад Приједор.

(4) Уговор о раду, по правилу, закључује се на неодређено вријеме, а на одређено у случајевима предвиђеним Законом о раду.

(5) Комисија за пријем у радни однос, коју именује директор установе, састоји се од три члана, од којих већина мора имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника, односно радног мјеста за које се врши пријем.

(6) Комисија из става (5) овог члана поступа у складу са Правилником о процедури пријема, критеријумима за пријем у радни однос и начину бодовања кандидата у ЈУ Центар за социјални рад Приједор.

## 2. Пробни рад

### Члан 4.

(1) Уколико се уговором о раду предвиђа пробни рад, исти не може бити дужи од три мјесеца, а изузетно, овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(2) Дужина пробног рада зависи од врсте и сложености послова на радном мјесту и прецизира се појединачним колективним уговором или правилником о раду.

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

(4) Радник на пробном раду води дневник рада, у који за сваки дан уноси послове и радне задатке које је обављао и њихов обим.

(5) Непосредни руководилац својим потписом у дневнику рада радника потврђује да је радник обавио послове и задатке и уноси своје примједбе и запажања.

(6) Лица која врше надзор и оцјењивање морају имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру, као и радно искуство на тим пословима и код тог послодавца.

(7) Лица из претходног става овог члана, најкасније пет дана прије истека уговора о пробном раду, а уз претходно прибављени извјештај непосредног руководиоца, у писменој форми даје оцјену о резултатима пробног рада и о томе обавјештава радника и послодавца.

(8) Извјештај лица из става (6) овог члана, да је радник задовољно на пробном раду, одлаже се у досије радника и он наставља са редовним радом на радном мјесту за које је закључио уговор о пробном раду.

(9) Раднику који према извјештају не задовољи за вријеме пробног рада престаје радни однос истеком рока у складу са Законом о раду.

### 3. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

#### Члан 5.

(1) У складу са потребама радног мјеста и промјенама у методама и технологији рада, послодавац је у обавези да радника о трошку установе упути на стручно оспособљавање и усавршавање, у складу са законима и потребама радног мјеста радника, а посебно када дође до усвајања и примјене нових метода у организацији и технологији рада.

(2) Стручно оспособљавање и усавршавање може се обављати непосредно код послодавца или у установама које су регистроване за оспособљавање и усавршавање радника, а према потребама радног мјеста.

(3) За вријеме стручног усавршавања и оспособљавања, радник има право на пуну плату коју би примио да је био на раду.

(4) Послодавац који није раднику обезбиједио допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање у складу са захтјевима процеса рада на радном мјесту нема право на обештећење у случају материјалне штете која настане као посљедица нестручног рада, нити радник може по том основу сносити друге штетне посљедице.

### 4. Распоређивање радника

#### Члан 6.

(1) Радник се распоређује на радно мјесто за које заснива радни однос и које је наведено у уговору о раду.

(2) Запослени радник се у току рада може распоредити на свако радно мјесто у мјесту рада које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима, ако постоји потреба процеса и организације рада, а у складу са општим актом.

(3) Радник је дужан привремено обављати послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства у случају више силе (природних или других несрећа у којима су угрожени живот и здравље људи или имовина), спасавања људских живота и здравља код послодавца ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати, док те околности трају.

#### Члан 7.

(1) Послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла.

(2) Привремени распоред из става (1) овог члана не може трајати дуже од 60 дана у току једне календарске године.

(3) Радник за вријеме обављања послова из става 1. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату која је за њега повољнија.

(4) Запослена жена за вријеме трудноће, мајка са дјететом до три година живота, мајка дјетета са сметњама у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима, запослени код кога је утврђена инвалидност друге категорије и инвалиди са преосталом, односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 1. овог члана.

## **5. Рад приправника**

### **Члан 8.**

(1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме.

(2) Дужина приправничког стажа одређује се у складу са Законом о раду.

(3) Приправник је у обавези да за вријеме приправничког стажа прође програм оспособљавања сходно стручној спреми и квалификацијама с циљем оспособљавања за самосталан рад и полагање стручног испита.

(4) Приправнику се одређује ментор који врши стручно оспособљавање, праћење и надзор његовог рада, а ради оцјењивања.

(5) За вријеме трајања приправничког стажа радник-приправник има права и обавезе у складу са Законом о раду.

## **III - ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1. Годишњи одмор**

#### **Члан 9.**

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

(2) Годишњи одмор увећава се и:

1) самохраном родитељу, стараоцу и усвојиоцу са малољетном дјецом до седам година - три радна дана;

2) родитељу, стараоцу и усвојиоцу дјетета са тешким физичким и менталним обољењима дјетета - три радна дана;

3) Запосленом на пословима са посебним ризицима на раду утврђеним Актом о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини у ЈУ Центар за социјални рад Приједор – пет радних дана;

4) Раднику Центра са утврђеним степеном инвалидности од најмање 80% - пет радних дана;

- (3) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници који су нерадни дани у складу са Законом о раду, вријеме привремене неспособности за рад и други облици одобреног одсуства са посла.
- (4) Суботе се не рачунају у дане годишњег одмора.
- (5) Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног стажа, има право на годишњи одмор у трајању од једног дана за сваки навршени мјесец рада.
- (6) Годишњи одмор увећан по основама из става (2) овог члана не може се утврдити у трајању дужем од тридесет радних дана.
- (7) Код распоређивања коришћења годишњег одмора запослених послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника.
- (8) Радник, у правилу, користи годишњи одмор без прекида, али, на захтјев радника, а уз сагласност послодавца, годишњи одмор може се користити у два или више дијелова.
- (9) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.
- (10) Радник који није у цијелости искористио годишњи одмор у текућој календарској години због одсутности са рада са накнадом има право да преостали дио годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна наредне године.

## 2. Плаћено одсуство

### Члан 10.

- (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 теже болести члана уже породице - три радна дана;
  - 4) у случају смрти члана шире породице - три радна дана;
  - 5) приликом рођења дјетета - пет радних дана;
  - 6) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања крви;
  - 7) пресељења у други стан - три радна дана;
  - 8) елементарне несреће којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - пет радних дана;
  - 9) полагања стручног испита - два радна дана;
  - 10) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана;
- (2) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.
- (3) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.
- (4) Члановима уже породице, у смислу овог Колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца стављена под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

### **3. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 11.**

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

- 1) стручно усавршавање у иностранству у трајању до годину дана;
- 2) нега тешко обољелог члана породице и
- 3) у другим оправданим случајевима.

(2) Неплаћено одсуство из става (1) тачка 2) и 3) овог члана може трајати најдуже 6 мјесеци.

### **4. Привремена неспособност за рад - боловање**

#### **Члан 12.**

На одсуствовања са рада по основу привремене неспособности за рад (боловање), сходно ће се примјењивати одредбе Закона о раду и Закона о здравственом осигурању и општим актима послодавца.

## **IV - ЗАШТИТА РАДНИКА**

### **1. Заштита на раду**

#### **Члан 13.**

1) Послодавац је дужан да обезбиједи све потребне услове заштите на раду којим се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада у складу са законом и прописима који регулишу област заштите на раду.

2) Посебну заштиту здравља остварити кроз обавезне повремене систематске прегледе радника.

### **2. Посебна заштита жена и материнства**

#### **Члан 14.**

Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године живота послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

### **3. Посебна заштита болесних и инвалидних лица**

#### **Члан 15.**

- (1) Раднику који је повријеђен на послу или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира на то да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.
- (2) Послодавац је дужан распоредити радника – лице са инвалидитетом, односно радника са преосталом радном способношћу на радно мјесто које одговара његовим стручним и радним способностима у року од тридесет дана од дана правоснажности одлуке (рјешења) којом је утврђена инвалидност, односно преостала радна способност.
- (3) Раднику – лицу са инвалидитетом припада право на накнаду плате у висини од 100% од просјечне плате коју је радник остваривао у последњих шест мјесеци прије повреде на раду.
- (4) Раднику- лицу са инвалидитетом који нема шест мјесеци непрекидног стажа код послодавца припада право на накнаду плате у висини 100% плате коју би радник остварио у мјесецу прије наступања инвалидности радника.

### **V - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ**

#### **1. Плате за обављени рад**

#### **Члан 16.**

- (1) Запослени за обављени рад имају право на плату и накнаду у складу Законом о раду и Колективним уговором.
- (2) Најнижа плата за запослене је најнижа плата утврђена у складу са Законом о раду.

#### **Члан 17.**

- (1) Запослени има право на мјесечну бруто плату.
- (2) Плата се исплаћује у текућем мјесецу за претходни мјесец, а средства за бруто плату обезбјеђују се у буџету јединице локалне самоуправе.

#### **Члан 18.**

- (1) Бруто плата обрачунава се и исказује мјесечно за пуно радно вријеме према радном мјесту и одговарајућој платној групи.



(2) Бруто плата из става (1) овог члана је производ цијене рада и коефицијента утврђеног према платној групи.

(3) Утврђивања бруто плате на пословима који се према посебним прописима сматрају послови са посебним условима рада урачуната су у износ бруто плате из става (2) овог члана и не могу се посебно исказивати.

(4) Бруто плата за сваку навршену годину стажа осигурања увећава се на начин утврђен прописима који уређују плате запослених у републичким органима управе.

(5) Цијена рада је основ за обрачун плата, а одређују је заједнички учесници Колективног уговора, односно иста се уређује у складу са Законом о раду.

(6) Учесници у закључивању Колективног уговора утврђују висину цијене рада за обрачун и исплату личних примања у износу од 132,00 КМ.

### Члан 19.

(1) Коефицијент за обрачун плата запослених утврђује се у распонима и разврставају се у платне групе у зависности од потребног стручног звања, сложености посла, самосталности у раду и степену одговорности.

(2) Послови се разврставају у платне групе, према стручној спреми, са сљедећим коефицијентима за обрачун плате:

Платна група	Назив радног мјеста	Коефицијент
Прва платна група	Послови на којима се захтијева стручност неквалификованог радника	8,78
Друга платна група	Послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године	9,38
Трећа платна група	Послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године	10,57
Четврта платна група	Послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем или високим образовањем са остварених 180 ЕЦТС бодова или еквивалент	12
Пета платна група	Послови на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ЕЦТС бодова или еквивалент	

	Стручни радник/сарадник	14,14
	Руководилац службе/шеф одсјека	16,50
	Координатор	17
Шеста платна група	Послови на руководећим радним мјестима на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем у трајању од четири године или високим образовањем са остварених 240 ЕЦТС бодова или еквивалент	25

(3) За радна мјеста у истој категорији, односно категорији и звању, односно пословима исте сложености, одређују се исти коефицијенти.

#### Члан 20.

1) Плата приправника са високим, вишим или средњим образовањем утврђује се и исплаћује у износу од 80% плате друге, треће, четврте и пете платне групе из члана 19. Колективног уговора.

#### Члан 21.

(1) Запослени који по налогу руководиоца раде дуже од пуног радног времена за сваки час рада имају право на један час компензујућег радног времена.

(2) Вријеме из става (1) овог члана прерачунава се тромјесечно у слободне дане и часове које су запослени дужни да искористе најкасније у року од шест мјесеци.

### 2. Увећање основне плате

#### Члан 22.

(1) Бруто плата запослених увећава се:

1) по основу рада ноћу ..... 35%;

2) за рад на дане државног празника и друге дане који су по закону нерадни..... 50%;

3) за рад на радним мјестима са посебним и отежаним условима рада, уређена по основу прописа који регулишу област заштите на раду ..... до 15 %;

4) по основу минулог рада за сваку навршену годину дана радног стажа у износу од 0,5 %;

(2) Различити основи увећања плате из става (1) овог члана међусобно се не искључују.

- (3) Директор може основну плату запосленог увећати по основу обављања високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова и посебних резултата рада максимално до ..... 30%;
- (4) Запослени има право на увећање основне плате у висини 20% уколико по налогу директора обавља и послове другог упражњеног радног мјеста до његове попуне у року од шест мјесеци, а најдуже годину дана.

### Члан 23.

(1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду плате у висини од 100% за вријеме коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, републичких празника и других дана који су по закону нерадни, те привремене спријечености за рад због повреде на раду и професионалне болести.

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

## 3. Друга примања по основу рада

### Члан 24.

Послодавац запосленима исплаћује:

- 1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији Босне и Херцеговине и у иностранству у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом;
- 2) накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка са посла - у висини пуне цијене дневне карте у јавном превозу у оба правца по радном дану;
- 3) отпремнину приликом одласка радника у пензију:
  - у висини три просјечне нето плате запосленог обрачунате за посљедња три мјесеца прије одласка у пензију;
- 4) јубиларну награду за:
  - 20 година радног стажа код послодавца у висини једне просјечне нето плате у Републици Српској остварене у претходној години;
  - 30 година радног стажа код послодавца у висини двије просјечне нето плате у Републици Српској остварене у претходној години;
- 5) регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини једне најниже плате у Републици Српској;
- 6) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно - у висини од 0,85% од просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан;
- 7) накнада трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар;
- 8) послодавац раднику плаћа трошкове првог изласка на стручни испит.

#### **Члан 25.**

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана (24) тачка 2) овог Колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од радног мјеста преко три километра, а највише 50 километара.

(2) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 километара остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије је мјесто становања не прелази 50 километара.

#### **Члан 26.**

(1) Запослени, или његова породица, има право на помоћ на терет послодавца у случају:

1) смрти запосленог - у висини три просјечне нето плате запослених исплаћене у ЈУ Центар за социјални рад у претходној години;

2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне нето плате запослених исплаћене у ЈУ Центар за социјални рад у претходној години;

3) тешке инвалидности, дуготрајне болести радника (одређене од стране лекарске комисије) у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у ЈУ Центар за социјални рад у претходној години;

4) дуготрајне болести члана уже породице послодавац може исплатити накнаду до 50% једне просјечне нето плате запослених исплаћене у ЈУ Центар за социјални рад у претходној години;

5) рођења дјетета - у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у ЈУ Центар за социјални рад у претходној години;

6) елементарних непогода или пожара у стану радника у висини једне просјечне нето плате запослених исплаћене у ЈУ Центар за социјални рад у претходној години;

(2) Уколико више чланова породице испуњава услове за остваривање права из става (1) тачка 2) и 5) овог члана, право на помоћ остварује само један запослени код истог послодавца.

### **4. Приправност радника**

#### **Члан 27.**

(1) Приправност запослених у Центру је посебан облик рада ван радног времена код којег запослени мора бити стално доступан да би извршио неодложну интервенцију, а детаљно је регулисан Правилником о приправности стручних радника ЈУ Центар за социјални рад Приједор.

(2) План приправности доноси директор Центра.

(3) Права запослених за вријеме приправности остварују се у складу са Законом о раду, колективним уговором и уговором о раду.

(4) Приправност се може утврдити само ван радног времена, у складу са законом.

(5) Директор Центра доноси мјесечни план приправности, а који се радницима доставља почетком мјесеца за наредни мјесец;

(6) Приправност радника траје 7-8 дана.

(7) Радник има право на накнаду по основу приправности у висини једне цијене рада у мјесецу приправности.

## **VI - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА**

### **Члан 28.**

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

(2) У случају повреде права радника, прије тражења заштите код надлежног суда, радник и послодавац радни спор могу ријешити споразумом или код надлежног органа за мирно рјешавање спорова.

### **Члан 29.**

(1) Радници могу подносити колективне захтјеве ради разматрања и одлучивања о питањима од заједничког интереса за више радника, као и подносити приговоре против појединачних рјешења којима је одлучивано о њиховим појединачним правима, обавезама и одговорностима на раду или у вези са радом.

(2) О колективним захтјевима одлучује управни одбор установе.

(3) Ако се колективном захтјеву не може удовољити, подносиоцима захтјева даје се образложење.

(4) Приликом одлучивања о колективном захтјеву надлежни орган је дужан да омогући представницима радника да и усмено образложе свој захтјев.

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

### **1. Дисциплински поступак**

#### **Члан 30.**

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, уређује се Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника у ЈУ Центар за социјални рад Приједор.

## **VIII - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Разлози престанка радног односа**

#### **Члан 31.**

Радни однос раднику Центра престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован;
- 2) када радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
- 3) споразумом између радника и директора Центра;
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца
- 5) одлуком надлежног суда;
- 6) на захтјев родитеља или стараоца радника млађег од 18 година живота;
- 7) смрћу радника;
- 8) и другим случајевима утврђеним законом

### **2. Споразумни престанак радног односа**

#### **Члан 32.**

- (1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума радника и послодавца.
- (2) Споразумом се могу уговорити права и обавезе уговорних страна до дана и након престанка радног односа.
- (3) Споразум из става (1) овог члана производи правна дејства од дана овјере потписа радника на споразуму код надлежног органа локалне самоуправе.
- (4) Након што надлежни орган локалне самоуправе овјери потпис радника на споразуму, радник је дужан да примјерак овјереног споразума достави послодавцу, а у циљу одјаве радника са обавезних видова осигурања.

### **3. Отказивање уговора о раду од стране послодавца**

#### **Члан 33.**

- (1) Послодавац може раднику да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог и то:
  - 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
  - 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом;
  - 3) ако усљед технолошких, економских или организационих промјена код послодавца престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може обезбједити други посао;

4) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 170. став (1) тачка 1 – 4) Закона о раду;

5) ако се не врати на посао код послодавца у року од пет дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 94. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 93. Закона о раду.

(2) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе у складу са Законом о раду и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника.

(3) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину у складу са Законом о раду и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника.

#### **Члан 34.**

Послодавац који откаже уговор о раду раднику у смислу члана 33. став (1) тачка 3) овог Колективног уговора, не може на истим пословима у истом мјесту рада да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа радника.

#### **Члан 35.**

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

(2) Рјешење о отказу уговора о раду раднику се доставља лично, у просторијама Центра, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

(3) Ако послодавац раднику није могао доставити рјешење на начин прописан у ставу (2) овог члана, дужан је о томе сачинити писмену забиљешку, коју објављује на огласној табли, те се истеком рока од осам дана од дана објављивања сматра достављеним раднику.

#### **Члан 36.**

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

### **4. Отказни рок**

#### **Члан 37.**

У случај престанка радног односа радник има право на отказни рок у складу са одредбама Закона о раду, а исти зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

- |  |          |
|--|----------|
| 1) радни стаж од двије до десет година .....       | 30 дана; |
| 2) радни стаж од десет до двадесет година .....    | 45 дана; |
| 3) радни стаж од двадесет до тридесет година ..... | 75 дана; |
| 4) радни стаж преко тридесет година .....          | 90 дана. |

## 5. Отпремнина

### Члан 38.

- (1) Раднику Центра који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем је радни однос престао отказом уговора о раду од стране послодавца након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, послодавац је дужан исплатити отпремнину, осим уколико раднику радни однос престаје у случајевима прописаним чланом 33 став (1) тачка 2) и 5) и става (2) и (3) истог члана овог Колективног уговора.
- (2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код послодавца, а износи најмање једну трећину просјечне мјесечне бруто плате исплаћене раднику у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код послодавца.
- (3) Изузетно из става (2) овог члана, послодавац и радник се могу споразумјети да се раднику обезбиједи неки други вид накнаде умјесто отпремнине.
- (4) Право на отпремнину или новчану накнаду радника у другим случајевима престанка радног односа, утврђују се општим актом или уговором о раду.
- (5) О начину и роковима исплате отпремнине, послодавац и радник могу закључити посебан споразум.

## IX - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

### Члан 39.

- (1) Синдикат има право да захтијева од послодавца информације за остваривање права запослених.
- (2) Послодавац је обавезан да синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду, и то да:
  - 1) покрене иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника,
  - 2) мишљења и приједлоге синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определијели
  - 3) синдикат уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима запослених.

### Члан 40.

- (1) Послодавац обезбјеђује синдикату услове за његово дјеловање на начин да омогући:
  - 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге и
  - 2) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.
- (2) Послодавац обезбјеђује предсједнику синдиката код послодавца накнаду плате у висини 15% од бруто плате, о чему се закључује посебан уговор.



#### Члан 41.

- (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 против синдикалног представника, без сагласности надлежног органа синдикалне организације, покренути дисциплински или одштетни поступак, нити га на други начин довести у подређен положај.
- (3) Право из претходног става овог члана траје за вријеме обављања функције и шест мјесеци након истека функције.
- (4) Синдикални представници у смислу овог члана су и функционери синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су код послодавца.

#### Члан 42.

- (1) Представницима синдиката послодавац омогућује одсуствовање са посла ради 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 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 сата мјесечно у току радног времена за састанке у установи и два сата мјесечно за остале синдикалне активности.
- (6) Послодавац је обавезан примити на разговор предсједника синдиката, односно синдикалног представника на његов захтјев, по могућности одмах, али најкасније у року од три дана.
- (7) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.
- (8) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

#### Члан 43.

Послодавац је дужан обезбиједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата запосленог - чланова синдиката приликом сваке исплате плате, а према одлуци надлежног органа синдиката, уз писмену сагласност, односно синдикалну приступницу запосленог.

#### **Члан 44.**

- (1) Запослени у овој дјелатности имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и другим прописима који регулишу ову област.
- (2) Синдикат у штрајку поступа у складу са правилима синдиката у штрајку, која је донио надлежни орган Савеза синдиката Републике Српске.

### **X - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА И НАДЗОР**

#### **Члан 45.**

- (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 и заштиту на раду.
- (2) Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавања његовог радноправног статуса.
- (3) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника у складу са Законом о слободама приступа информацијама.

#### **Члан 46.**

- (1) Контролу и надзор над примјеном овог колективног уговора врши орган надлежан за инспекцијске послове путем Републичке инспекције рада.
- (2) Контролу исплата по одредбама овог колективног уговора врши Пореска управа.

### **XI - ЗАШТИТА И ДОСТОЈАНСТВО РАДНИКА**

#### **Члан 47.**

- (1) Радник има право на заштиту достојанства и поштовање особе за вријеме и у вези са обављањем послова свог радног мјеста или радних задатака.
- (2) Личност и достојанство радника се штити против узнемиравања (мобинга) или полног узнемиравања послодавца, надређених, колега или особа са којима радник долази у контакт у обављању својих послова.
- (3) Послодавац се обавезује промовисати односе у духу толеранције, разумијевања и уважавања достојанства радника. Свако нежељено понашање и поступке у којима се такви односи нарушавају препознати, спријечити и санкционисати.

## XI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 48.

(1) Овај колективни уговор могу споразумно измијенити уговорне стране на начин и у поступку у којем је закључен.

(2) Сваки од учесника у потписивању овог колективног уговора може отказати овај уговор на начин прописан Законом о раду.

### Члан 49.

(1) Учесници овог колективног уговора сагласни су да се овај колективни уговор закључује на период од три године.

(2) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор за запослене у ЈУ Центар за социјални рад Приједор, број 01-023-1/08 од дана 23.04.2008. године.

(3) Установа је дужна да у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора усклади сва акта са одредбама овог колективног уговора.

### Члан 50.

Овај Колективни уговор ступа на снагу 15.07.2022. године и објављује се на Огласној табли ЈУ Центар за социјални рад Приједор.

Број: 01-023-2/20

Датум: 07.07.2022. године

Предсједник Синдикалне организације

Дејан Панић



*[Handwritten signature]*



В.Д. ДИРЕКТОРА  
Милорад Радић

*[Handwritten signature]*