



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Језик
српског народа

ЈУ Службени гласник Републике Српске,
Бања Лука, Вељка Млађеновића бб
Телефон/факс: (051) 456-331, 456-341
E-mail: sgrs.redakcija@slglasnik.org
sgrs.oglasi@slglasnik.org
sgrs.finansije@slglasnik.org
sgrs.online@slglasnik.org

www.slglasnik.org

Петак, 26. август 2022. године

БАЊА ЛУКА

Број 82

Год. XXXI

Жиро рачуни: Нова банка а.д. Бања Лука
555-007-00001332-44
НЛБ банка а.д. Бања Лука
562-099-00004292-34
Атос банк а.д. Бања Лука
567-162-10000010-81
UniCredit Bank а.д. Бања Лука
551-001-00029639-61
БПШ Банка а.д. Бања Лука
571-010-00001043-39
Addiko Bank а.д. Бања Лука
552-030-00026976-18

1743

На основу члана 80. став 1. тачка 6. Устава Републике Српске и чл. 4. и 12. Закона о одликовањима и признањима ("Службени гласник Републике Српске", бр. 4/93, 26/93 и 48/02), председник Републике д о н о с и

УКАЗ

О ДОДЈЕЛИ ОДЛИКОВАЊА

Којим за заслуге и достигнућа у области спорта и 30 година постојања Тениског савеза Републике Српске одликује:

Орденом Његоша II реда

- Тениски савез Републике Српске, Бања Лука.

Број: 01-136-3650/22
23. августа 2022. године

Председник Републике,
Жељка Цвијановић, с.р.

1744

На основу члана 91. став 9. Закона о туризму ("Службени гласник Републике Српске", број 45/17) и члана 43. став 2. Закона о Влади Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 118/08), Влада Републике Српске, на 184. сједници, одржаној 25.8.2022. године, д о н о с и

УРЕДБУ

О ИЗМЈЕНАМА И ДОПУНАМА УРЕДБЕ О УСЛОВИМА И КРИТЕРИЈУМИМА ЗА ДОДЈЕЛУ НАМЈЕНСКИХ СРЕДСТАВА ЗА РАЗВОЈ ТУРИЗМА

Члан 1.

У Уредби о условима и критеријумима за додјелу намјенских средстава за развој туризма ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/18, 49/20 и 114/21) члан 4. мијења се и гласи:

"Право на додјелу намјенских средстава има:

1) привредно друштво и предузетник са сједиштем у Републици Српској (у даљем тексту: Република) и у Брчко Дистрикту БиХ регистрован за обављање туристичке дјелатности или других дјелатности које су сродне туристичкој дјелатности у складу са чланом 2. став 1. ове уредбе,

2) физичко лице које пружа угоститељске услуге смјештаја, исхране и пића у објектима на селу, у апартману, кући за одмор, односно соби за изнајмљивање евидентиран у Агенцији за посредничке, информатичке и финансијске

услуге Републике Српске (у даљем тексту: АПИФ) у складу са законом којим се уређује угоститељство,

3) удружење, невладина организација и остале непрофитне организације са сједиштем у Републици и Брчко Дистрикту БиХ,

4) пољопривредна задруга са сједиштем у Републици,

5) јединица локалне самоуправе и туристичка организације града или општине, односно међуопштинска туристичка организација и остале јавне установе и правна лица основана на нивоу јединице локалне самоуправе,

6) јавна установа и јавно предузеће које оснива Република".

Члан 2.

Члан 7. мијења се и гласи:

"(1) За учествовање на Конкурсу субјекти из члана 4. ове уредбе обавезни су да испуне опште услове, а то подразумева да:

1) привредна друштва и предузетници из члана 4. тачка 1) ове уредбе:

1. имају сједиште у Републици или Брчко Дистрикту БиХ,

2. на дан расписивања Конкурса немају доспјелих, а неизмирених пореских обавеза по основу директних пореза,

3. на дан расписивања Конкурса није у току поступак реструктурирања, ликвидациони или стечајни поступак, у складу са законом којим се уређује стечај или ликвидациони поступак,

4. исти пројектни приједлог прије расписивања Конкурса није финансијски подржан из буџета Републике од другог републичког органа управе, јединице локалне самоуправе или другог органа власти на нивоу БиХ, према сједишту или организационом дијелу привредног друштва и предузетника,

5. на дан расписивања Конкурса није у току судски поступак за поврат ненамјенски утрошених средстава из претходних година;

2) физичко лице које пружа угоститељске услуге смјештаја, исхране и пића у објектима на селу, у апартману, кући за одмор, односно соби за изнајмљивање из члана 4. тачка 2) ове уредбе, удружење, невладина организација и остале непрофитне организације из члана 4. тачка 3) ове уредбе и пољопривредна задруга из члана 4. тачка 4) ове уредбе:

1. обављају дјелатност у Републици за физичко лице, односно имају сједиште у Републици и Брчко Дистрикту

БиХ за удружење, невладину организацију, остале непрофитне организације и пољопривредну задругу,

2. на дан расписивања Конкурса немају доспјелих, а неизмирених пореских обавеза по основу директних пореза,

3. исти пројектни приједлог прије расписивања Конкурса није финансијски подржан из буџета Републике од другог републичког органа управе, јединице локалне самоуправе или другог органа власти на нивоу БиХ, према мјесту обављања дјелатности физичког лица, односно према мјесту сједишта или организационог дијела удружења, невладине и осталих непрофитних организација и пољопривредне задруге,

4. на дан расписивања Конкурса није у току судски поступак за поврат ненамјенски утрошених средстава из претходних година;

3) јединица локалне самоуправе и туристичка организације града или општине, односно међуопштинска туристичка организација и остале јавне установе и правна лица основана на нивоу јединице локалне самоуправе из члана 4. тачка 5) ове уредбе и јавна установа и јавно предузеће које оснива Република из члана 4. тачка 6) ове уредбе:

1. на дан расписивања Конкурса немају доспјелих, а неизмирених пореских обавеза по основу директних пореза,

2. исти пројектни приједлог прије расписивања Конкурса није финансијски подржан из буџета Републике од другог републичког органа управе или јединице локалне самоуправе према сједишту или организационом дијелу јавне установе и јавног предузећа,

3. на дан расписивања Конкурса није у току судски поступак за поврат ненамјенски утрошених средстава из претходних година”.

Члан 3.

Послије члана 7. додају се нови чл. 7а. и 7б, који гласе:

“Члан 7а.

(1) За учествовање на Конкурсу субјекти из члана 4. ове уредбе Министарству достављају:

1) овјерену и од стране одговорног лица потписану Пријаву за додјелу средстава са пројектним приједлогом (у даљем тексту: Пријава),

2) потврду/увјерење надлежног суда да није поднесен приједлог за отварање поступка реструктурирања, ликвидационог или стечајног поступка, у складу са законом којим се уређује стечај или ликвидациони поступак за субјекте из члана 7. тачка 1) ове уредбе,

3) копију уговора са банком или картон депонованих потписа, односно други доказ о отвореном жиро рачуну, односно текућем рачуну,

4) копију акта надлежног органа о регистрацији за субјекте из члана 4. тачка 1) ове уредбе ако имају сједиште у Брчко Дистрикту БиХ, као и копију акта надлежног органа о регистрацији за субјекте из члана 4. т. 3) и 4) ове уредбе,

5) изјаву лица овлашћеног за заступање да исти пројектни приједлог прије расписивања Конкурса није финансијски подржан из буџета Републике од другог републичког органа управе, јединице локалне самоуправе или другог органа власти на нивоу БиХ,

6) доказ о уплати републичке административне таксе за подношење Пријаве, осим ако подносилац у складу са посебним прописом којим се уређује наплата административних такси није ослобођен од обавезе таксирања захтјева.

(2) Министарство, по службеној дужности, провјерава испуњеност општих услова из члана 7. ове уредбе:

1) по питању сједишта и регистрационих података субјекта из члана 4. т. 1), 2) и 6) ове уредбе увидом у Јединствени електронски систем пословних субјеката и у сарадњи са АПИФ-ом,

2) по питању плаћања доспјелих, а неизмирених пореских обавеза по основу директних пореза, у сарадњи са По-

реском управом Републике Српске и надлежним пореским органом Брчко Дистрикта БиХ,

3) по питању околности да исти пројектни приједлог није финансијски подржан из буџета Републике од другог републичког органа управе, јединице локалне самоуправе или другог органа власти на нивоу БиХ у сарадњи са другим републичким органима управе, јединицом локалне самоуправе и органима на нивоу БиХ,

4) по питању вођења судског поступка за поврат ненамјенски утрошених средстава из претходних година у сарадњи са Правобранилаштом Републике Српске.

(3) Пореска управа Републике Српске, а на захтјев Министарства, у електронском облику доставља податке о измиреним пореским обавезама.

(4) Министарство може вршити провјеру и других података од значаја за поступак додјеле подстицаја у сарадњи са инспекцијским и другим надлежним органима.

(5) Рок за подношење Пријаве са пратећом документацијом из овог члана утврђује се у Конкурсу.

(6) Облик и садржај Пријаве налази се у Прилогу 1. ове уредбе, који чини њен саставни дио.

Члан 7б.

(1) Поред општих услова из члана 7. ове уредбе, Министарство од субјекта из члана 4. ове уредбе може захтијевати испуњавање посебних услова за финансирање пројеката из намјенских средстава који ће се прецизирати у Конкурсу.

(2) Посебни услови за финансирање пројеката из намјенских средстава односе се на испуњеност додатних услова зависно од врсте пројеката из члана 3. ове уредбе и подразумијевају достављање доказа или друге документације, као што су:

1) докази по питању претежне дјелатности подносиоца захтјева,

2) локацијски услови, грађевинска дозвола или друге дозволе за извођење одређених врста радова,

3) правни основ коришћења покретности или непокретности или опреме,

4) инвестициони план, студија економске оправданости,

5) уговор са правним или физичким лицима који на посредан или непосредан начин учествују у реализацији активности која се финансира додјелом намјенских средстава,

6) прерачуна са спецификацијом трошкова или уговора као доказ о потребним средствима од извођача радова и додављача услуга или други одговарајући доказ на основу којег је могуће оправдати износ потребних средстава за набавку материјала, опреме или извршеним услугама”.

Члан 4.

У члану 8. став 3. мијења се и гласи:

“(3) Комисија за додјелу се у свом раду придржава принципа објективности, који подразумијева реалну и непристрасну оцјену Пријаве”.

Став 4. мијења се и гласи:

“(4) Комисија за додјелу је, у складу са условима и критеријумима из ове уредбе, дужна да спроведе сљедеће радње:

1) размотри допуштеност и потпуност Пријаве,

2) провјери испуњеност услова за остваривање права на додјелу намјенских средстава из ове уредбе,

3) рангира пројектне приједлоге из Пријаве на основу критеријума из ове уредбе,

4) сачини приједлог ранг-листе пројектних приједлога из Пријаве (у даљем тексту: ранг-листа) и предложи министру ранг-листу”.

Послије става 4. додају се нови ст. 5, 6, 7. и 8, који гласе:

“(5) Ако је Пријава непотпуна, Комисија захтијева од Министарства да се упути позив подносиоцу Пријаве да

у року од осам дана од дана достављања позива допуни Пријаву са потребним подацима и документима.

(6) Комисија може захтијевати од Министарства да се од подносиоца Пријаве затраже додатна појашњења достављене документације уз Пријаву.

(7) Комисија сачињава записник, који садржи:

1) констатацију о испуњености формалних услова који се односе на допуштено и потпуност Пријаве,

2) ако су формални услови испуњени, констатацију да ли подносилац Пријаве испуњава опште и посебне услове за остваривање права на додјелу намјенских средстава,

3) приједлог Министарству за одбацивање или одбијање Пријаве,

4) оцјену пројектног приједлога у Пријави према критеријумима из ове уредбе,

5) приједлог износа намјенских средстава за додјелу, ако су испуњени услови за остваривање права на подстицај,

6) друге податке од значаја за поступак додјеле намјенских средстава.

(8) Комисија доноси одлуке већином гласова од укупног броја чланова”.

Члан 5.

У члану 10. у ставу 1. број: “30” замјењује се бројем: “25”, у тачки 1) број: “20” замјењује се бројем: “10”, а у тачки 2) број: “10” замјењује се бројем: “15”.

У ставу 2. број: “35” замјењује се бројем: “40”.

Послије става 4. додају се нови ст. 5, 6. и 7, који гласе:

“(5) Комисија за додјелу вреднује пријаве додјелом бројчаних вриједности према критеријумима из ст. 1. до 4. овог члана.

(6) Као бројчана вриједност узима се средња вриједност предложена од сваког члана Комисије за додјелу, изузев за критеријум из става 4. овог члана.

(7) Максимални број бодова на ранг-листи по свим критеријумима из овог члана за један пројектни приједлог из Пријаве износи 100, а минимални број бодова на ранг-листи који је неопходан за финансирање пројектног приједлога из Пријаве износи 50”.

Члан 6.

Члан 11. мијења се и гласи:

“(1) За додјелу намјенских средстава у складу са чланом 5. став 1. тачка 2) ове уредбе субјекти из члана 4. ове уредбе дужни су да испуне сљедеће услове:

1) да имају сједиште у Републици или Брчко Дистрикту БиХ,

2) да немају доспјелих, а неизмирених пореских обавеза по основу директних пореза на дан подношења Пријаве,

3) да на дан подношења Пријаве није у току судски поступак за поврат додијелених намјенских средстава из претходног периода.

(2) Изузетно, услов из става 1. тачка 2) овог члана не односи се на субјекте из члана 4. т. 5) и 6) ове уредбе.

(3) За додјелу намјенских средстава из става 1. овог члана субјекти из члана 4. ове уредбе дужни су да Министарству доставе и:

1) овјерену и од стране одговорног лица потписану пријаву,

2) копију уговора о отвореном жиро рачуну или текућем рачуну, картон депонованих потписа или други доказ о отвореном жиро рачуну, односно текућем рачуну,

3) копију акта надлежног органа о регистрацији за субјекте из члана 4. тачка 1) ове уредбе ако имају сједиште у Брчко Дистрикту БиХ, као и копију акта надлежног органа о регистрацији за субјекте из члана 4. т. 3) и 4) ове уредбе.

(4) Ако је Пријава непотпуна, Министарство ће упутити позив субјекту да у року од осам дана од дана достављања позива допуни Пријаву са потребним подацима.

(5) Министарство, по службеној дужности, провјерава испуњеност услова:

1) по питању сједишта и регистрационих података субјекта из члана 4. ове уредбе увидом у Јединствени електронски систем пословних субјеката и у сарадњи са АПИФ-ом,

2) по питању плаћања доспјелих, а неизмирених пореских обавеза по основу директних пореза, у сарадњи са Пореском управом Републике Српске и надлежним пореским органом Брчко Дистрикта БиХ,

3) по питању вођења судског поступка за поврат ненамјенски утрошених средстава из претходних година у сарадњи са Правобранилаштвом Републике Српске.

(6) Субјекти из члана 4. ове уредбе могу у току цијеле буџетске године доставити Пријаву Министарству”.

Члан 7.

Члан 12. мијења се и гласи:

“(1) Субвенција у туризму додјељује се субјекту из члана 4. тачка 6) ове уредбе организованом као јавно предузеће у области туризма и угоститељства или других дјелатности које су сродне туристичкој дјелатности које се могу туристички валоризовати, као што су: угоститељство, спортско-рекреативне дјелатности на скијалишту и вертикални транспорт на скијалишту.

(2) Субвенција у туризму додјељује се с циљем повећања обима пружања услуга јавног предузећа и смањења цијене услуга јавног предузећа.

(3) За додјелу субвенције субјект из става 1. овог члана дужан је да испуни сљедеће услове:

1) да нема доспјелих, а неизмирених пореских обавеза по основу директних пореза на дан подношења Захтјева за додјелу субвенције,

2) да на дан подношења Захтјева за додјелу субвенције није у току судски поступак за поврат субвенције из претходних година,

3) да на дан подношења Захтјева за додјелу субвенције није покренут поступак реструктурирања, ликвидациони или стечајни поступак, у складу са законом којим се уређује стечај или ликвидациони поступак.

(4) За додјелу субвенције из става 1. овог члана потребно је доставити:

1) Захтјев за додјелу субвенције са кратким навођењем предмета финансирања, циља активности за коју се тражи додјела субвенције и износом потребних финансијских средстава,

2) копију уговора о отвореном жиро рачуну, картон депонованих потписа или други доказ о отвореном жиро рачуну,

3) финансијски извјештај и завршни рачун за претходне двије пословне године, бруто биланс за текућу годину, закључно са мјесеком који претходи мјесецу подношења Захтјева за додјелу субвенције.

(5) Ако је Захтјев за додјелу субвенције непотпун, Министарство ће упутити позив подносиоцу да у року од осам дана од дана достављања позива допуни потребним подацима Захтјев за додјелу субвенције.

(6) Министарство, по службеној дужности, провјерава испуњеност услова:

1) по питању плаћања доспјелих, а неизмирених пореских обавеза по основу директних пореза, у сарадњи са Пореском управом Републике Српске,

2) по питању вођења судског поступка за поврат ненамјенски утрошених средстава субвенције из претходних година у сарадњи са Правобранилаштвом Републике Српске,

3) по питању подношења приједлога за покретање поступка из става 3. тачка 3) овог члана”.

Члан 8.

Чл. 12а, 12б, 12в, 12г. и 12д. бришу се.

Члан 9.

Члан 13. мијења се и гласи:

“(1) Расположива намјенска средства у текућој фискалној години додјељују се корисницима према утврђеној ранг-листи док средства не буду утрошена према условима и критеријумима из ове уредбе.

(2) На приједлог Комисије, министар доноси рјешење о одбијању Пријаве у случају да:

1) субјект из члана 4. ове уредбе не испуњава опште услове из члана 7. ове уредбе или посебне услове из Конкурса за остваривање права на додјелу намјенских средстава,

2) пројектни приједлог из Пријаве не испуњава критеријуме из члана 10. ове уредбе, односно уколико пројекат није оцијенен са минималним бројем бодова за финансирање пројекта или ако пројектним приједлогом нису испуњени услови и захтјеви из ове уредбе, односно не могу се прихватити пројектне активности или се издржава пројекта не могу прихватити његов циљ, резултати, реализација и ефекти,

3) укупно расположива намјенска средства у буџету Министарства нису довољна да сви подносиоци пријаве који испуњавају услове из Конкурса остваре право на додјелу намјенских средстава,

4) Министарство није у могућности да реализује финансирање пројекта због недостатка буџетских средстава у случају ребаланса буџета у текућој години и финансирања непланираних пројектних активности, те других околности који онемогућавају реализацију додјеле намјенских средстава.

(3) Ако се подносиоцу Пријаве не исплате одобрена намјенска средства због његовог одустанка од закључења уговора или из другог разлога, намјенска средства која су била одобрена том подносиоцу одобравају се наредном подносиоцу Пријаве према редослиједу на ранг-листи, послје посљедњег подносиоца који је остварио право на подстицај.

(4) Министар ће рјешењем одбити Пријаву из члана 11. став 3. тачка 1. ове уредбе ако се процијени да Пријаву није неопходно финансирати из намјенских средстава, као и уколико расположива намјенска средства у буџету Министарства нису довољна да сви подносиоци Пријаве који испуњавају услове из ове уредбе остваре право на додјелу намјенских средстава.

(5) Министар ће рјешењем одбити Захтјев за додјелу субвенције ако се процијени да се субвенцијом не остварује циљ из члана 12. став 2. ове уредбе, као и уколико расположива намјенска средства у буџету Министарства нису довољна за реализацију субвенције.

(6) Рјешења министра из ст. 2, 4. и 5. овог члана су коначна и против њих се може покренути управни спор код надлежног суда у складу са законом”.

Члан 10.

Члан 14. мијења се и гласи:

“(1) Комисија утврђује приједлог ранг-листе министру са износима намјенских средстава по појединачној Пријави која испуњава услове за финансирање у складу са овом уредбом.

(2) Након давања сагласности на приједлог ранг-листе из става 1. овог члана, министар доноси рјешење о додјели намјенских средстава.

(3) Министар доноси рјешење о додјели намјенских средстава уколико у поступку из члана 11. ове уредбе утврди да је Пријава основана.

(4) Министар доноси рјешење о додјели субвенције уколико утврди да је Захтјев за додјелу субвенције основан.

(5) Рјешења министра из ст. 2, 3. и 4. овог члана су коначна и против њих се може покренути управни спор код надлежног суда у складу са законом.

(6) Подносилац Пријаве и Захтјева за додјелу субвенције по добијању рјешења из ст. 2, 3. и 4. овог члана

стиче статус корисника средстава, односно корисника субвенције.

(7) На основу рјешења из става 5. овог члана, Министарство закључује са корисником средстава, односно корисником субвенције појединачни Уговор о финансирању (у даљем тексту: Уговор), којим се уређују међусобна права и обавезе уговорних страна.

(8) На основу Уговора, исплата намјенских средстава врши се према расположивости средстава, преносом одобрених средстава са рачуна Трезора Републике Српске у корист корисника средстава, односно корисника субвенције на његов жиро рачун, односно текући рачун отворен код комерцијалне банке из члана 7а. став 1. тачка 3), члана 11. став 3. тачка 2) и члана 12. став 4. тачка 2) ове уредбе.

(9) Уговором се утврђују услови и начин коришћења намјенских средстава, начин контроле утрошка намјенских средстава, те уређују остала међусобна права и обавезе уговорних страна.

(10) На питања одговорности за штету која нису уређена Уговором, примјењују се одредбе закона којим се уређују облигациони односи.

(11) Као инструмент обезбјеђења враћања средстава у случају неиспуњења уговорних обавеза или ненамјенског утрошка средстава, приликом закључења Уговора, Министарство може уговорити обавезу корисника средстава, односно корисника субвенције да достави бланко потписане и овјерене мјенице са потписаном мјеничном изјавом или банкарску гаранцију.

(12) На остала питања у вези са поступком из ове уредбе примјењују се одредбе закона којима се уређује општи управни поступак”.

Члан 11.

Члан 15. мијења се и гласи:

“(1) Корисник средстава, односно субвенције из члана 14. став 6. ове уредбе обавезан је да Министарству благовремено достави Извјештај о утрошку намјенских средстава (у даљем тексту: Извјештај) са потребним доказима у року који је прописан Уговором.

(2) Извјештај, који се доставља на прописаном обрасцу, састоји се од:

1) наративног дијела о реализацији пројекта или финансиране активности, односно субвенције и

2) финансијског дијела.

(3) Наративни дио Извјештаја из става 2. тачка 1) овог члана садржи кратак извјештај о току пројекта, остварене резултате пројекта са фотографијама извршених радова, осврт на реализоване циљеве пројекта и оправданост пројекта.

(4) Финансијски дио Извјештаја из става 2. тачка 2) овог члана представља Извјештај о утрошеним намјенским средствима и приложене доказе о извршеним финансијским трансакцијама, а то подразумемијева:

1) спецификацију утрошка намјенских средстава по буџетским и материјалним ставкама, уз обавезно достављање фактуре са копијом фискалног рачуна,

2) доказ о жиралном плаћању са рачуна из члана 7а. став 1. тачка 3), члана 11. став 3. тачка 2) и члана 12. став 4. тачка 2) ове уредбе према добављачу услуга или робе, односно извођачу радова, као што су извод из банке о извршеној финансијској трансакцији, копија вирмана са печатом банке на дан плаћања и слично,

3) копију уговора о дјелу, ситуација о изведеним грађевинским радовима и слично,

4) доказ о плаћеној царини за робу увезену из иностранства (уколико подлијеже царинском опорезивању).

(5) Изузетно од става 4. тачка 1) овог члана, ако добављач услуга или робе, односно извођач радова према посебном закону из области фискализације не подлијеже обавези издавања фискалног рачуна, потребно је доставити спецификацију утрошка намјенских средстава по буџет-

ским и материјалним ставкама са оригиналном фактуром и копијом одговарајућег рачуна, као што су нота рачун, паргон блок и слично.

(6) Као докази о утрошку намјенских средстава не узимају се у обзир ставке на рачунима које нису предмет Уговора, као и рачуни за које не постоји доказ о извршеном жиралном плаћању или други вјеродостојан доказ о извршеној трансакцији.

(7) У случају да се намјенска средства Министарства додјељују у ратама, корисник средстава, односно субвенције дужан је да достави Извјештај за сваку рату, као и за цијели износ, а сходно захтјеву Министарства.

(8) Уколико је корисник средстава, односно субвенције за реализацију активности обезбиједио и средства из других извора финансирања, као што су спонзорство, приходи од улазница и слично, дужан је да у Извјештају посебно назначи изворе финансирања и висину обезбијеђених средстава из других извора финансирања.

(9) Облик и садржај Извјештаја налази се у Прилогу 2. ове уредбе, који чини њен саставни дио.

(10) У поступку анализе Извјештаја о утрошку намјенских средстава примјениће се одредбе овог члана за уговоре који су закључени прије ступања на снагу ове уредбе”.

Члан 12.

У члану 16. став 3. мијења се и гласи:

“(3) Комисија за контролу је дужна да спроведе сљедеће радње:

1) изврши контролу утрошка свих намјенских средстава додијељених у складу са чланом 5. ове уредбе,

2) анализира Извјештај у складу са чланом 15. ове уредбе и о утврђеном чињеничном стању сачини записник,

3) у оправданим случајевима изврши контролу реализације финансираних пројеката из члана 3. т. 2) и 3) ове уредбе на лицу мјеста и о утврђеном чињеничном стању сачини посебан записник,

4) периодично и по процјени изврши контролу примјене члана 17. став 6. ове уредбе,

5) предложи покретање одговарајућег поступка у случају ненамјенског утрошка средстава”.

Став 4. мијења се и гласи:

“(4) Ако је Извјештај непотпун, Комисија за контролу, у оправданим случајевима, може захтијевати од Министарства да се упуту позив кориснику средстава, односно субвенције да у року од осам дана од дана достављања позива допуни Извјештај са потребним подацима и документима”.

Послије става 4. додаје се нови став 5, који гласи:

“(5) Корисник средстава, односно субвенције дужан је да Комисији за контролу омогући приступ локацији на којој се реализује финансирана активност, те да обезбиједи на увид сву потребну документацију коју Комисија за контролу затражи”.

Члан 13.

У члану 17. послје става 4. додају се нови ст. 5. и 6, који гласе:

“(5) Корисник средстава, односно субвенције дужан је да реализује битне одредбе Уговора које се односе на реализацију предмета финансирања и да у уговореном року достави потпун и уредан Извјештај.

(6) Корисник средстава, односно субвенције дужан је да настави са обављањем дјелатности из члана 2. ове уредбе у периоду од најмање двије године, рачунајући од дана реализације финансираног пројекта”.

Члан 14.

Члан 18. мијења се и гласи:

“(1) Корисник средстава, односно субвенције који Министарству не достави Извјештај, односно достави Извјештај који је Комисија за контролу оцијенила неуредним и

непотпуним, злоупотријеби, односно ненамјенски утроши средства или не реализује финансирани пројектни приједлог:

1) губи право на коришћење намјенских средстава у наредним буџетским годинама и

2) обавезан је да изврши поврат уплаћених намјенских средстава у цијелокупном или дјелимичном износу, увећана за законску затезну камату.

(2) Уколико Комисија за контролу коначно утврди да је Извјештај неуредан и непотпун, предлаже Министарству да кориснику средстава, односно субвенције упуту захтјев са инструкцијом за поврат уплаћених намјенских средстава.

(3) Уколико корисник средстава, односно субвенције не поступи по захтјеву из става 2. овог члана, Министарство, путем Правобранилаштва Републике Српске, пред надлежним судом покрене поступак раскида Уговора и поврата уплаћених намјенских средстава са обрачунатом законском затезном каматом и урачунаним трошковима поступка”.

Члан 15.

Послије члана 20. додају се нови чл. 20а. и 20б, који гласе:

“Члан 20а.

(1) Новчаном казном од 3.000 КМ до 9.000 КМ казниће се за прекршај правно лице из члана 4. т. 1), 3), 4) и 6) ове уредбе као корисник средстава, односно субвенције, уколико прекрши битне одредбе Уговора које се односе на реализацију предмета финансирања и Министарству не достави потпун и уредан извјештај (члан 17. став 5).

(2) Новчаном казном од 2.000 КМ до 6.000 КМ казниће се за прекршај правно лице из члана 3. т. 1), 3), 4) и 6) ове уредбе као корисник средстава, односно субвенције ако у периоду од најмање двије године рачунајући од дана реализације финансираног пројекта не настави са обављањем дјелатности из члана 2. став 1. ове уредбе (члан 17. став 6).

(3) Новчаном казном од 1.500 КМ до 4.500 КМ казниће се за прекршај правно лице из члана 4. т. 1), 3), 4) и 6) ове уредбе као корисник средстава, односно субвенције ако Комисији за контролу не омогући приступ локацији на којој се реализује финансирана активност или не обезбиједи на увид сву потребну документацију коју Комисија за контролу затражи (члан 16. став 5).

(4) Новчаном казном од 1.000 КМ до 3.000 КМ казниће се за прекршај правно лице из члана 4. т. 1), 3), 4) и 6) ове уредбе као корисник средстава, односно субвенције уколико се утврди да је дао лажну изјаву из члана 7а. став 1. тачка 5) ове уредбе.

(5) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу новчаном казном од 800 КМ до 4.000 КМ, за прекршај из става 2. овог члана новчаном казном од 500 КМ до 2.500 КМ, за прекршај из става 3. овог члана новчаном казном од 300 КМ до 1.500 КМ, а за прекршај из става 4. овог члана казниће се новчаном казном од 200 КМ до 1.000 КМ.

(6) За прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник новчаном казном од 1.500 КМ до 4.500 КМ, за прекршај из става 2. овог члана новчаном казном од 1.000 КМ до 3.000 КМ, за прекршај из става 3. овог члана новчаном казном од 600 КМ до 1.800 КМ, а за прекршај из става 4. овог члана казниће се новчаном казном од 500 КМ до 1.500 КМ.

Члан 20б.

(1) Новчаном казном од 1.000 КМ до 3.000 КМ казниће се за прекршај физичко лице из члана 4. тачка 2) ове уредбе уколико као корисник средстава прекрши битне одредбе Уговора које се односе на реализацију предмета финансирања и Министарству у уговореном року не достави потпун и уредан извјештај (члан 17. став 5).

(2) Новчаном казном од 500 КМ до 1.500 КМ казниће се за прекршај физичко лице из члана 4. тачка 2) ове уредбе

(максимално на четири странице А4 формата)

--

Потпис одговорног лица:

М. П.

ПРИЛОГ 2.

Министарству трговине и туризма Републике Српске
Бања Лука

ИЗВЈЕШТАЈ
о утрошку финансијских средстава

Назив корисника средстава	
Име одговорног лица	
Назив пројекта	
Адреса, број телефона и e-mail	
Број и датум уговора о финансирању пројекта	
Додијељени износ по потписаном уговору	
Извјештај о реализацији пројекта (наративни дио: кратак извјештај о току пројекта, остварени резултати пројекта, осврт на реализоване циљеве пројекта и други важни подаци)	
Напомена: Фотографије извршених радова доставити у прилогу Извјештаја.	
Извјештај о утрошку (финансијски дио)	
Редни број	Финансијска средства из других извора финансирања (уколико их је било)
	износ
	укупно:
Редни број	Спецификација утрошка намјенских средстава (пројектне активности по ставкама)
	износ
	укупно:
Редни број	Подаци о фактурама (уз фискалне рачуне)
Напомена: Фактуре (уз фискалне рачуне) доставити у прилогу Извјештаја.	
Редни број	Подаци о плаћању са трансакцијског рачуна (изводи)
Напомена: Доказе о плаћању доставити у прилогу Извјештаја.	
Редни број	Остали докази о утрошку финансијских средстава
Напомена: Остале доказе доставити у прилогу Извјештаја.	

Изјава одговорног лица: Под пуном кривичном, материјалном и моралном одговорношћу изјављујем да су сви наведени подаци тачни и потпуни, и то својим потписом потврђујем.

У _____ дана: _____ године

Потпис одговорног лица: _____

М. П. _____

1745

На основу члана 43. ст. 1. и 3. Закона о Влади Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 118/08), члана 19. тачка в) Закона о задуживању, дугу и гаранцијама Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 71/12, 52/14, 114/17, 131/20, 28/21 и 90/21) и тачке IV Одлуке о дугорочном задуживању Републике Српске за 2022. годину ("Службени гласник Републике Српске", бр. 121/21 и 68/22), Влада Републике Српске, на 184. сједници, одржаној 25.8.2022. године, д о н о с и

ОДЛУКУ

О ПЕДЕСЕТ ПРВОЈ ЕМИСИЈИ ОБВЕЗНИЦА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ ЈАВНОМ ПОНУДОМ

I

Република Српска емитије обвезнице јавном понудом у износу од 50.000.000 КМ ради обезбјеђивања средстава за намјене прописане чланом 14. Закона о задуживању, дугу и гаранцијама Републике Српске.

II

Основни елементи емисије су:

– пуни назив и адреса емитента: Република Српска, Трг Републике Српске 1, 78 000 Бања Лука,

– ознака и регистарски број у Регистру емитената код Комисије за хартије од вриједности Републике Српске: Република Српска се не уписује у Регистар емитената код Комисије за хартије од вриједности Републике Српске,

– назив органа који је донио Одлуку: Одлуку о дугорочном задуживању Републике Српске за 2022. годину донијела је Народна скупштина Републике Српске,

– начин коришћења средстава: за намјене прописане чланом 14. Закона о задуживању, дугу и гаранцијама Републике Српске,

– врста емисије: емисија обвезница јавном понудом које гласе на име,

– редни број емисије, ознака врсте и класа хартија од вриједности: педесет прва емисија дугорочних обвезница јавном понудом,

– број, номинална вриједност хартија од вриједности и укупна вриједност емисије: 50.000 обвезница номиналне вриједности 1.000 КМ, укупне вриједности емисије у износу од 50.000.000 КМ,

– доспијеће, висина камате, начин и рокови исплате главнице и камате: доспијеће емисије је седам година од дана регистрације емисије у Централном регистру хартија од вриједности а.д. Бања Лука (у даљем тексту: Централни регистар), камата је 5% на годишњем нивоу, главница се исплаћује једнократно по доспијећу (по истеку рока од седам година од дана регистрације емисије), а камата се исплаћује једном годишње (по истеку сваке године од дана регистрације емисије),

– укупни број и вриједност до сада емитованих обвезница: до сада је Република Српска емитовала седамдесет седам емисија обвезница – десет емисија за измирење обавеза по основу старе девизне штедње, двије емисије за измирење обавеза према добављачима, једну емисију за измирење обавеза по извршним судским одлукама, петнаест емисија обвезница за измирење обавеза по основу ратне штете, а све у укупном износу од 1.045.246.700 КМ и четрдесет девет емисија дугорочних обвезница Републике Српске јавном понудом у износу од 1.930.167.000 КМ.

Планирано је да 26. августа 2022. године буде извршена педесета емисија петогодишњих обвезница Републике Српске јавном понудом у износу од 30.000.000 КМ и каматном стопом од 5% годишње,

– износ регистрованог основног капитала: емитент нема регистровани основни капитал,

– права и ограничења права: право на поврат главнице и на наплату припадајуће камате,

– нико нема право прече куповине,

– продајна цијена: продајна цијена утврђује се у проценту од номиналне вриједности, у складу са ограничењима из Одлуке о дугорочном задуживању Републике Српске за 2022. годину,

– критеријум успјешности емисије: емисија нема постављени критеријум успјешности,

– вријеме почетка уписа: 15 дана од дана објављивања јавног позива,

– вријеме завршетка: два дана од почетка уписа,

– мјесто уписа и уплате: упис се врши код овлашћених берзанских посредника, на Бањалучкој берзи а.д. Бања Лука (у даљем тексту: Бањалучка берза), обвезнице се продају на Бањалучкој берзи, уплата се врши у року и на рачун који буду одређени у јавном позиву,

– емитент задржава право на завршетак поступка јавне понуде хартија од вриједности – прије истека утврђеног рока за њихов упис и уплату.

III

1) Бањалучка берза на крају јавне понуде обвезница сачињава извјештај у складу са прописима којим се уређује пословање Бањалучке берзе и доставља тај извјештај Централном регистру, члановима Бањалучке берзе и Министарству финансија.

2) Централни регистар, по захтјеву, доставља Министарству финансија обрађене податке који садрже идентификационе податке о купцима обвезница.

3) Министарство финансија, након провјере обављених уплата, доставља Централном регистру одлуку о емисији и захтјев за регистрацију обвезница, у складу са прописима којим се уређује регистрација хартија од вриједности.

4) На основу захтјева Министарства финансија Централни регистар врши регистрацију обвезница и о регистрацији обавјештава Бањалучку берзу.

5) На основу извјештаја о регистрацији Централног регистра, Бањалучка берза уврштава обвезнице на берзанско тржиште.

IV

1) Република Српска може у било које вријеме откупити обвезнице ове емисије, по било којој цијени на тржишту или на други начин, у складу са одлуком Владе Републике Српске, под условом да у случају куповине јавном понудом таква понуда буде једнако доступна свим власницима обвезница.

2) Власник обвезнице нема право да тражи пријевремено доспијеће обвезница, тј. прогласи било коју обвезницу доспјелом и плативом прије њеног доспијећа.

V

Средства за измирење обавеза по овој емисији обезбјеђују се из буџета Републике Српске.

VI

Камата, односно главница исплаћује се на дан обрачуна камате, односно доспијећа главнице, а најкасније у року од три дана од дана обрачуна, односно доспијећа, преносом средстава на рачун власника обвезнице.

VII

У случају кашњења са исплатом камате, односно главнице из обвезница, Министарство финансија платиће законску затезну камату послје истека рока из тачке VI ове одлуке до дана исплате.

VIII

Обвезнице представљају директну и безусловну обавезу Републике Српске, међусобно су равноправне и најмање су у истом рангу са свим другим садашњим и будућим обавезама за чије извршење средства обезбјеђује Република Српска.

IX

Ако емисија обвезница не буде реализована по прихватљивим условима за Републику Српску, емитент ће купцима обвезница вратити уплаћена средства.

X

Овлашћује се министар финансија за спровођење свих активности, припрему и доношење потребних аката и објаве с циљем реализације емисије обвезница.

XI

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Српске".

Број: 04/1-012-2-2994/22
25. августа 2022. године
Бања Лука

Предсједник
Владе,
Радован Вишковић, с.р.

1746

На основу члана 5. став 3. Закона о извршењу Буџета Републике Српске за 2022. годину ("Службени гласник Републике Српске", бр. 121/21 и 53/22) и члана 43. ст. 1. и 3. Закона о Влади Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 118/08), Влада Републике Српске, на 184. сједници, одржаној 25.8.2022. године, д о н о с и

ОДЛУКУ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПЛАН УТРОШКА СРЕДСТАВА

I

Даје се сагласност Министарству здравља и социјалне заштите Републике Српске (организациони код 1344) на План утрошка средстава за период 1.1 - 30.9.2022. године на позицији 415200 - финансирање пројеката и програма у складу са Законом о играма на срећу у износу од 313.797,25 КМ.

II

Средства из тачке I ове одлуке расподјељују се на следећи начин:

РЕДНИ БРОЈ	НАЗИВ ОРГАНИЗАЦИЈЕ / УСТАНОВЕ КОЈА ПОДНОСИ ПРОЈЕКАТ	НАЗИВ ПРОЈЕКТА
1	Савез жена обољелих од рака дојке "Искра" Бања Лука	Три у један за цивилне жртве рата
2	Удружење мултипле склерозе регије Источна Херцеговина	Подршка социјално угроженим лицима
3	Дневни центар за дневно збрињавање одраслих особа са посебним потребама од 18 до 47 година старости "Моја нада" Невесиње	Социјално-економска подршка слијепим и слабовидим лицима и њиховим организацијама у локалној заједници
4	Центар за координацију и подршку лица са инвалидитетом Источне Херцеговине	Набавка рачунарске опреме (четири рачунара са опремом)
5	Центар за друштвени развој "Фортуна група" Бања Лука	Помоћ члановима организације у вријеме инфлације
6	Удружење грађана "Слобода" Бања Лука	Унапређење живота и производње на селу
7	Удружење грађана "Слобода" Бања Лука	Свјетлост у очима слијепих
8	Удружење младих Челинац	Једнакост за глуве
9	Општинска организација Црвеног крста Осмаци	Техничко опремање ЈУ Центар за социјални рад Власеница за превоз пацијената на дијализу
10	ЈУ Центар за социјални рад Милићи	Јачање система социјалне заштите кроз оснаживање техничких капацитета ЈУ Центар за социјални рад Козарска Дубица
11	Удружење трансплантираних РС, Бања Лука	Превенција здравља жена у стању социјалне потребе - бесплатан мамографски преглед и папа налаз
12	ЈУ Центар за социјални рад Чајничке	Социјална заштита и хуманитарна дјелатност
13	Удружење дијабетичара Приједор	Опремање Центра Нови Град и помоћ социјално угроженим лицима са инвалидитетом на подручју општине Нови Град
14	Удружење грађана за помоћ обољелим од астме и КОРВ "Анемона"	Фитнес центар за дјецу са потешкоћама у развоју
15	ЈУ Центар за социјални рад Сребреница	Већа социјална укљученост лица са инвалидитетом
16	Савез друштава добровољних давалаца крви Републике Српске, Требиње	Буди самостална
17	Савез паралегичара, обољелих од дјечије парализе и осталих тјелесних инвалида Републике Српска - Бања Лука	Нема здравља без менталног здравља
18	Савез глувих и наглувих Републике Српске	Набавка теренског возила
19	Савез дистрофичара Републике Српске, Бања Лука	Свјетло на крају тунела
20	Удружење породица и пријатеља особа са туберозном склерозом	Живот достојан човјека
21	Удружење грађана Институт за јавну управу и јавне политике Добој	Помоћ инвалидној дјечи, социјално угрожени, болесни, старијим особама са подручја општине Прњавор

III

За реализацију ове одлуке задужују се Министарство здравља и социјалне заштите и Министарство финансија.

IV

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Српске”.

Број: 04/1-012-2-2991/22
25. августа 2022. године
Бања Лука

Председник
Владе,
Радован Вишковић, с.р.

1747

На основу члана 5. став 3. Закона о извршењу Буџета Републике Српске за 2022. годину (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 121/21 и 53/22) и члана 43. ст. 1. и 3. Закона о Влади Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 118/08), Влада Републике Српске, на 184. сједници, одржаној 25.8.2022. године, доноси

ОДЛУКУ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПЛАН УТРОШКА
СРЕДСТАВА

I

Даје се сагласност Министарству здравља и социјалне заштите Републике Српске (организациони код 1344) на План утрошка средстава за период 1.1 - 30.9.2022. године, на позицији 415200 - остали текући грантови у земљу у износу од 169.248,04 КМ.

II

Средства из тачке I ове одлуке распоређују се у складу са Програмом измирења обавеза по основу доприноса за пензијско и инвалидско осигурање запослених у јавним здравственим установама 2021-2026. у име и за рачун следећих јавних здравствених установа:

- ЈЗУ Дом здравља Козарска Дубица - 23.792,72 КМ,
- ЈЗУ Дом здравља Шамац - 4.430,36 КМ,
- ЈЗУ Болница Бијељина - 102.605,56 КМ,
- ЈЗУ Болница Србија - 17.652,71 КМ,
- ЈЗУ Болница Добој - 20.766,69 КМ.

III

За реализацију ове одлуке задужују се Министарство здравља и социјалне заштите и Министарство финансија.

IV

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Српске”.

Број: 04/1-012-2-2992/22
25. августа 2022. године
Бања Лука

Председник
Владе,
Радован Вишковић, с.р.

1748

На основу члана 43. ст. 1. и 3. Закона о Влади Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 118/08) и члана 5. став 3. Закона о извршењу Буџета Републике Српске за 2022. годину (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 121/21 и 53/22), Влада Републике Српске, на 184. сједници, одржаној 25.8.2022. године, доноси

ОДЛУКУ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПЛАН УТРОШКА
СРЕДСТАВА

I

Даје се сагласност Министарству рада и борачко-инвалидске заштите (организациони код 2058) на План утрошка средстава за реализацију програмских активности у 2022.

години невладиних организација/удружења произашлих из антифашистичке и ослободилачке борбе током 20. вијека и Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске са позиције 415200 - текући грантови непрофитним организацијама у укупном износу од 120.000,00 КМ за период 1.1 - 30.9.2022. године.

II

За реализацију из тачке I ове одлуке задужује се Министарство рада и борачко-инвалидске заштите.

III

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Српске”.

Број: 04/1-012-2-2995/22
25. августа 2022. године
Бања Лука

Председник
Владе,
Радован Вишковић, с.р.

1749

На основу члана 43. ст. 1. и 3. Закона о Влади Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 118/08) и члана 5. став 3. Закона о извршењу Буџета Републике Српске за 2022. годину (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 121/21 и 53/22), а у вези са чланом 47. Правилника о условима и начину остваривања новчаних подстицаја за развој пољопривреде и села (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 4/22, 15/22, 23/22, 27/22 и 60/22), Влада Републике Српске, на 184. сједници, одржаној 25.8.2022. године, доноси

ОДЛУКУ

О ОДОБРАВАЊУ СРЕДСТАВА

I

Одобравају се средства у износу од 100.000,00 КМ Пољопривредној задрузи “Дрина” Скегани, Главна бб, 75 430 Сребреница, на име остваривање права на подстицајна средства за реализацију заједничких пројеката Владе Републике Српске и Општине Сребреница.

II

Средства из тачке I ове одлуке обезбиједиће се са позиције 414100 – субвенције за подстицај развоја пољопривреде и села у оквиру Агенције за аграрна плаћања (организациони код 1552) и иста ће се дозначити на жиро рачун Пољопривредне задруге “Дрина”, број: 5514502234223939 код Unicredit Bank а.д. Бања Лука, ЈИБ 4404464940004.

III

Обавезује се Пољопривредна задруга “Дрина”, као корисник средстава, да достави извјештај о намјенском утрошку додијељених средстава, документован копијама рачуна и доказама о уплати, у складу са чланом 47. Правилника о условима и начину остваривања новчаних подстицаја за развој пољопривреде и села (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 4/22, 15/22, 23/22, 27/22 и 60/22).

IV

За реализацију ове одлуке задужују се Агенција за аграрна плаћања и Министарство финансија.

V

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Српске”.

Број: 04/1-012-2-2990/22
25. августа 2022. године
Бања Лука

Председник
Владе,
Радован Вишковић, с.р.

1750

На основу члана 19. став 2. и члана 33. ст. 4. и 5. Закона о основном васпитању и образовању (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 44/17, 31/18, 84/19, 35/20 и 63/20),

члана 15. став 2, члана 24. ст. 1. и 2. и члана 31. став 1. Закона о средњем образовању и васпитању (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 41/18, 35/20 и 92/20), члана 43. ст. 1. и 3. Закона о Влади Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број 118/08) и члана 3. Закона о систему јавних служби (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 68/07, 109/12 и 44/16), Влада Републике Српске, на 184. сједници, одржаној 25.8.2022. године, д о н о с и

ОДЛУКУ

О УСКЛАЂИВАЊУ АКТА О ОСНИВАЊУ ЈАВНЕ УСТАНОВЕ УМЈЕТНИЧКА ШКОЛА “ВЛАДО МИЛОШЕВИЋ” БАЊА ЛУКА

I

Овом одлуком врши се усклађивање оснивачког акта Јавне установе Музичка школа “Владо Милошевић” Бања Лука (“Службени гласник Републике Српске”, број 74/12) са Законом о основном васпитању и образовању (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 44/17, 31/18, 84/19, 35/20 и 63/20) и Законом о средњем образовању и васпитању (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 41/18, 35/20 и 92/20) и врши се промјена назива Јавне установе Музичка школа “Владо Милошевић” Бања Лука у Јавна установа Умјетничка школа “Владо Милошевић” Бања Лука.

II

Оснивач Јавне установе Умјетничка школа “Владо Милошевић” Бања Лука је у име Републике Српске Влада Републике Српске (у даљем тексту: оснивач).

III

Назив Установе из тачке II ове одлуке је Јавна установа Умјетничка школа “Владо Милошевић” Бања Лука, а скраћени назив Установе – ЈУ Умјетничка школа “Владо Милошевић” Бања Лука (у даљем тексту: Школа), са сједиштем у Улици Јована Дучића 23, 78 000 Бања Лука.

IV

Школа је јавна установа која обавља дјелатност од општег друштвеног интереса и има својство правног лица, које стиче уписом у судски регистар код надлежног суда.

V

У правном промету са трећим лицима Школа иступа у своје име и за свој рачун, а за обавезе одговара без ограничења, свим својим средствима.

VI

Дјелатности Школе су:

- 85.32 - техничко и стручно средње образовање,
- 85.52 - образовање у области културе.

VII

Средства за рад Школе обезбјеђују се из:

- буџета Републике Српске,
- буџета јединице локалне самоуправе и
- других извора.

Новчана средства за рад Школе обезбјеђују оснивач и јединица локалне самоуправе.

VIII

Органи школе су Школски одбор и директор Школе.

Школски одбор именује Министарство просвјете и културе на период од четири године.

Школски одбор има седам чланова.

IX

Директор Школе руководи Школом, представља и заступа Школу и одговоран је за законитост рада и успјешно обављање дјелатности Школе.

Директора Школе бира оснивач, на приједлог министра просвјете и културе, на период од четири године.

X

Школа ће своју организацију и опште акте ускладити са Законом о средњем образовању и васпитању, Законом о основном васпитању и образовању, Законом о систему јавних служби и овом одлуком у року од 60 дана од дана ступања на снагу ове одлуке и извршити промјене уписа у судском регистру код надлежног суда.

XI

Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о усклађивању акта о оснивању Јавне установе Музичка школа “Владо Милошевић” Бања Лука, број: 04/1-012-2-1837/12, од 21.6.2012. године (“Службени гласник Републике Српске”, број 74/12).

XII

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Српске”.

Број: 04/1-012-2-2989/22
25. августа 2022. године
Бања Лука

Предсједник
Владе,
Радован Вишковић, с.р.

1751

На основу члана 43. став 3. Закона о Влади Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број 118/08) и члана 18. Закона о републичкој управи (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 115/18, 111/21 и 15/22), Влада Републике Српске, на 184. сједници, одржаној 25.8.2022. године, д о н о с и

ОДЛУКУ

О ИЗМЈЕНИ И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О ОДРЕЂИВАЊУ ПРИОРИТЕТНИХ ПРОЈЕКТА ИЗ ПРОГРАМА ЈАВНИХ ИНВЕСТИЦИЈА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ ЗА ФИНАНСИРАЊЕ ИЗ БУЏЕТА У 2021. ГОДИНИ, СА РАСПОДЈЕЛОМ СРЕДСТАВА (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 11/21, 19/21, 21/21, 26/21, 29/21, 42/21, 47/21, 50/21, 52/21, 61/21, 67/21, 96/21, 98/21, 101/21, 103/21, 106/21, 113/21, 116/21, 120/21, 30/22, 66/22 и 73/22)

I

У Одлуци о одређивању приоритетних пројеката из Програма јавних инвестиција Републике Српске за финансирање из Буџета у 2021. години, са расподјелом средстава (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 11/21, 19/21, 21/21, 26/21, 29/21, 42/21, 47/21, 50/21, 52/21, 61/21, 67/21, 96/21, 98/21, 101/21, 103/21, 106/21, 113/21, 116/21, 120/21, 30/22, 66/22 и 73/22), у тачки I у подтачки (2) у алинеји 95. текст: “Изградња канализационе мреже Осмаци центар, носилац пројекта Општина Осмаци, вриједност пројекта 200.000,00 КМ” замјењује се текстом: “Уређење и асфалтирање паркинга и улице испред зграде Општине Осмаци, носилац пројекта Општина Осмаци, вриједност пројекта 43.851,00 КМ”; у подтачки (2) у алинеји 132. брише се тачка, ставља се запета, а последице алинеје 132. додају се алинеје 133, 134. и 135, које гласе:

“133. изградња спомен-собе у Осмацима, носилац пројекта Општина Осмаци, вриједност пројекта 50.143,00 КМ,

134. изградња спомен-обилежја на Цапардама у општини Осмаци, носилац пројекта Општина Осмаци, вриједност пројекта 49.919,00 КМ,

135. инсталирање видео-надзора на подручју општине Осмаци, носилац пројекта Општина Осмаци, вриједност пројекта 56.087,00 КМ”.

II

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Српске”.

Број: 04/1-012-2-2983/22
25. августа 2022. године
Бања Лука

Предсједник
Владе,
Радован Вишковић, с.р.

1752

На основу члана 43. став 3. Закона о Влади Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 118/08) и члана 18. Закона о републичкој управи ("Службени гласник Републике Српске", бр. 115/18, 111/21 и 15/22), Влада Републике Српске, на 184. сједници, одржаној 25.8.2022. године, доноси

ОДЛУКУ

О ИЗМЈЕНАМА И И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О ОДРЕЂИВАЊУ ПРИОРИТЕТНИХ ПРОЈЕКТА ИЗ ПРОГРАМА ЈАВНИХ ИНВЕСТИЦИЈА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ ЗА ФИНАНСИРАЊЕ ИЗ БУЏЕТА У 2022. ГОДИНИ, СА РАСПОДЈЕЛОМ СРЕДСТАВА ("Службени гласник Републике Српске", бр. 9/22, 12/22, 14/22, 17/22, 19/22, 23/22, 30/22, 32/22, 33/22, 38/22, 45/22, 58/22, 60/22, 62/22, 66/22, 69/22, 73/22 и 79/22)

I

У Одлуци о одређивању приоритетних пројеката из Програма јавних инвестиција Републике Српске за финансирање из Буџета у 2022. години, са расподјелом средстава ("Службени гласник Републике Српске", бр. 9/22, 12/22, 14/22, 17/22, 19/22, 23/22, 30/22, 32/22, 33/22, 38/22, 45/22, 58/22, 60/22, 62/22, 66/22, 69/22, 73/22 и 79/22), у тачки I у подтачки (1) износ: "248.110.000,00 КМ" замјењује се износом: "248.360.000,00 КМ"; у тачки I у подтачки (2) износ: "248.102.514,00 КМ" замјењује се износом: "239.102.514,00 КМ"; у подтачки (2) у алинеји 49. текст: "Увођење новог система фискализације у Републици Српској, носилац пројекта Пореска управа Републике Српске, вриједност пројекта 37.000.000,00 КМ" замјењује се текстом: "Финансирање увођења новог система фискализације у Републици Српској у 2022. и 2023. години у укупном износу од 37.000.000,00 КМ, носилац пројекта Пореска управа Републике Српске, вриједност пројекта 13.400.000,00 КМ"; у подтачки (2) у алинеји 99. брише се тачка, ставља се запета, а послје алинеје 99. додају се алинеје 100-103, које гласе:

"100. изградња улице Недељка Савичића у општини Челинац, носилац пројекта Општина Челинац, вриједност пројекта 250.000,00 КМ,

101. улагања у објекат Ортопедска хирургија у Слатини - набавка радова, медицинске и немедицинске опреме и намјештаја, носилац пројекта Јавна здравствена установа «Др Мирослав Зотовић Бањалука», вриједност пројекта 10.000.000,00 КМ,

102. опремање основних школа ИКТ опремом и имплементација бежичне интернет мреже у свим школама – фаза I, носилац пројекта Министарство просвјете и културе Републике Српске, вриједност пројекта 4.000.000,00 КМ,

103. набавка два службена возила за потребе Републичког протокола, носилац пројекта Републички протокол, вриједност пројекта 350.000,00 КМ".

II

У тачки III послје ријечи: "Трад Бањалука" брише се слово: "и" и додаје се запета, а послје ријечи: "Општина Источно Ново Сарајево" умјесто тачке ставља се запета и додају се ријечи: "и Републички протокол".

III

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Српске".

Број: 04/1-012-2-2984/22
25. августа 2022. године
Бања Лука

Предсједник
Владе,
Радован Вишковић, с.р.

Републички завод за статистику

На основу члана 21. Закона о статистици Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 85/03), а у складу са вишегодишњим Статистичким програмом Републике Српске за период 2022-2025. (Одлука Вла-

де Републике Српске, број: 04/1-012-2-3176/21, објављена у "Службеном гласнику Републике Српске", број 102/21), Републички завод за статистику објављује

КОЕФИЦИЈЕНТ

ПОТРОШАЧКИХ ЦИЈЕНА У РЕПУБЛИЦИ СРПској

Мјесечни коефицијент потрошачких цијена у јулу 2022. године у односу на јун 2022. године је 0,009.

Број: 06.3/052-35/22
22. августа 2022. године
Бањалука

В.д. директора,
Дарко Милуновић, с.р.

Републички завод за статистику издаје

САОПШТЕЊЕ

1. Просјечна мјесечна бруто плата запослених у Републици Српској исплаћена у јулу 2022. године износи 1 753 КМ.

2. Просјечна мјесечна нето плата запослених у Републици Српској исплаћена у јулу 2022. године износи 1 160 КМ.

3. Просјечна мјесечна бруто плата запослених у Републици Српској исплаћена у периоду јануар – јул 2022. године износи 1 672 КМ.

4. Просјечна мјесечна нето плата запослених у Републици Српској исплаћена у периоду јануар – јул 2022. године износи 1 106 КМ.

Број: 06.3.03/052-35.7/22
22. августа 2022. године
Бањалука

В.д. директора,
Дарко Милуновић, с.р.

Републички завод за статистику Републике Српске објављује

ПРОСЈЕЧНЕ

БРУТО И НЕТО ПЛАТЕ ЗАПОСЛЕНИХ ИСПЛАЊЕНЕ У РЕПУБЛИЦИ СРПској У ЈУЛУ 2022. ГОДИНЕ

у КМ

	Подручја дјелатности	Бруто плата	Нето плата
	Укупно	1 753	1 160
A	Пољопривреда, шумарство и риболов	1 447	961
B	Вађење руда и камена	2 207	1 433
C	Прерађивачка индустрија	1 366	958
D	Производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација	2 217	1 437
E	Снабдијевање водом; канализација, управљање отпадом и дјелатности санације (ремедијације) животне средине	1 446	964
F	Грађевинарство	1 280	859
G	Трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала	1 384	925
H	Саобраћај и складиштење	1 305	876
I	Дјелатности пружања смјештаја, припреме и послуживања хране, хотелијерство и угоститељство	1 289	866
J	Информације и комуникације	2 422	1 564
K	Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	2 538	1 617
L	Пословање некретнинама	1 521	1 015
M	Стручне, научне и техничке дјелатности	1 863	1 216
N	Административне и помоћне услужне дјелатности	1 526	1 010
O	Јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање	2 245	1 452
P	Образовање	1 839	1 194
Q	Дјелатности здравствене заштите и социјалног рада	2 224	1 441

R	Умјетност, забава и рекреација	1 439	956
S	Остале услужне дјелатности	1 687	1 108

Број: 06.3.03/052-35.7/22
22. августа 2022. године
Бањалука

В.д. директора,
Дарко Милуновић, с.р.

Синдикат образовања, науке и културе Републике Српске

На основу члана 240. став 3. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда Републике Српске и 119/21), члана 18. став 2. Закона о платама запослених у основним и средњим школама и ђачким домовима у Републици Српској ("Службени гласник Републике Српске", бр. 11/19, 105/19, 49/21, 119/21 и 68/22) и члана 15. став 2. Закона о платама запослених у области културе Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 11/19, 105/19, 49/21, 119/21 и 68/22), министар просвете и културе, по овлашћењу Владе Републике Српске, и Синдикат образовања, науке и културе Републике Српске за кљ у ч у ј у

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

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодавца који проистичу из рада и по основу рада, међусобни односи радника и послодавца и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о раду, Законом о платама запослених у основним и средњим школама и ђачким домовима Републике Српске, Законом о платама запослених у области културе Републике Српске, законима којим се уређује област предшколског, основног, средњег, специјалног и умјетничког васпитања и образовања, ученичког стандарда и у области културе (у даљем тексту: закони дјелатности) 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 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 установа у области васпитања, образовања и културе која раднику на основу уговора о раду даје запослење.

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

Члан 2.

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

II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 3.

Услови за закључивање уговора о раду, пробни рад, рад радника у другом мјесту, рад радника у посебним случајевима,

допунско оспособљавање, стручно образовање, обука послова ван просторија послодавца, рад приправника уређени 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 петодневnoj 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, староцу и усвојоцу са малолетном дјецом до седам година за два дана,

2) родитељу, староцу и усвојоцу хендикепираног дјетета за три дана,

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

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

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

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

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

1) васпитно-образовном раднику седам дана,

2) стручном сараднику пет дана,

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

2. Плаћено одсуство

Члан 6.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет дана у календарској години у следећим 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,
14) у осталим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором у предшколским установама.

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

(3) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(4) Изузетно од става 2. овог члана, у оправданим случајевима послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима, а не дуже од 15 радних дана.

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

3. Неплаћено одсуство

Члан 7.

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

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

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

3) посјете члану породице који живи у иностранству,

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

5) њега тешко обољелог члана породице,

6) у другим оправданим случајевима.

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

V - ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Заштита на раду

Члан 8.

(1) Послодавац је дужан обезбиједити 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) Трошкове мјера заштите на раду сноси послодавац.

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

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

Члан 9.

Посебна заштита малољетника, жена и материнства, болесних и лица са инвалидитетом уређена је Законом о раду.

VI - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

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

1. Основна плата

Члан 10.

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

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

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

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

(5) Цијену рада утврђују Влада Републике Српске (у даљем тексту: Влада) и Синдикат образовања, науке и културе Републике Српске.

(6) Цијену рада у предшколским установама које се финансирају из буџета јединице локалне самоуправе утврђују послодавац и синдикат у установи и она не може бити мања од цијене рада утврђене ставом 5. овог члана.

Члан 11.

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

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

Члан 14.

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

Члан 15.

(1) Запослени у предшколским установама разврставају се у платне групе са платним коефицијентима који не могу бити нижи од:

1) прва платна група – послови на којима се не захтијева стручност неквалификовани (НК) радник ... 8,56,

2) друга платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године (квалификовани (КВ) радник – III степен) 9,24,

3) трећа платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године (средња стручна спрема (ССС) – IV степен) 9,50,

4) четврта платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (висококвалификовани (ВКВ) радник – V степен) 10,64,

- 5) пета платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем (VI степен) 10,80,
- 6) шеста платна група – послови на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем (висока стручна спрема (BCC) – VII степен)..... 12,65.

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

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

Члан 16.

(1) Запосленима у предшколским установама послодавац исплаћује:

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

2) регрес за коришћење годишњег одмора,

3) зимницу и огрев.

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

2. Увећање основне плате

Члан 17.

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

1) рада ноћу 35%,

2) рада на дане државних празника и у друге дане у које се по закону не ради 50%.

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

Члан 18.

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

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

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

Члан 19.

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

Члан 20.

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

1) за комбинацију од два разреда6%,

2) за комбинацију од три разреда9%,

3) за комбинацију од четири разреда 11%,

4) за комбинацију од пет разреда 13%.

(2) Наставнику предметне наставе који ради у комбинованом одјељењу основна плата увећава се сразмјерно броју часова:

1) за комбинацију од два разреда6%,

2) за комбинацију од три разреда9%,

3) за комбинацију од четири или више разреда 11%.

Члан 21.

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

(2) Васпитно-образовним радницима и медицинским радницима који раде у школама за дјецу са сметњама у развоју и у васпитним групама за дјецу са сметњама у развоју у предшколским установама основна плата увећава се 10%.

(3) Чистачицама, куварима и возачима који раде у школама за дјецу са сметњама у развоју основна плата увећава се 5%.

(4) Ако је у васпитној групи укључено дијете са сметњама у развоју и у складу са чланом 55. Закона о предшколском васпитању и образовању ангажован сарадник за васпитача, због специфичних потреба дјетета са сметњама у развоју у раном развојном периоду, период његовог ангажовања зависи од периода боравка дјетета са сметњама у развоју у групи.

(5) Финансирање рада сарадника за васпитача из става 3. овог члана обезбјеђује оснивач предшколске установе.

(6) Наставницима и стручним сарадницима који само дио часова изводе у установама за дјецу са сметњама у развоју основна плата увећава се 10% само за те часове.

(7) Наставницима и стручним сарадницима који дио часова изводе у посебним одјељењима за дјецу са сметњама у развоју, која су формирана унутар школа, основна плата увећава се 10% само за те часове.

Члан 22.

Запослени у установама културе који своје послове обављају на терену, у природи, с циљем заштите и рестаурације културног наслеђа, основна плата увећава се за накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену у висини 10% дневно од цијене рада утврђене у складу са законима дјелатности.

Члан 23.

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

(2) Радницима који повремено раде у лабораторији и на терену, а на тим мјестима су прописане посебне и поштрене мјере опреза и заштите (рад са високом електричном енергијом, рад са покретним механичким дјеловањима веће снаге, рад у срединама у којима постоји висок ниво буке и вибрација, рад изложен штетном електромагнетном зрачењу, радиоактивном зрачењу и сл.) 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) Свака установа утврдиће послове, односно радна мјеста с изворима опасности, вријеме, односно услове изложености опасностима, те врсту прегледа и рокове у којима се запослени морају упућивати на периодичне прегледе.

Члан 24.

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

Члан 25.

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

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

Члан 26.

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

- 1) за стручно звање ментора5%,
- 2) за стручно звање савјетника7,5%,
- 3) за стручно звање вишег савјетника10%.

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

- 1) прва глумачка група, глумац првак30%,
- 2) друга глумачка група15%.

3. Накнада плате

Члан 27.

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

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

Члан 28.

(1) Запослени ког рјешењем одреди директор школе има право на накнаду за обављање послова администрације јединственог информационог система Министарства просвјете и културе – ЕДневника у оним школама које имају имплементиран информациони систем.

(2) Запослени ког рјешењем одреди директор школе именује се за обављање послова из става 1. овог члана на период од 1. августа текуће школске године до 30. јуна наредне школске године.

(3) Рјешење из става 1. овог члана доставља се Министарству просвјете и културе до 31. августа за наредну школску годину.

(4) Висина накнаде из става 1. овог члана износи:

- 1) за школе до 200 ученика – 4% основне плате наставника основне/средње школе у Републици,
- 2) за школе од 201 до 500 ученика – 5% основне плате наставника основне/средње школе у Републици,
- 3) за школе од 501 до 800 ученика – 6% основне плате наставника основне/средње школе у Републици,
- 4) за школе од 801 до 1100 ученика – 7% основне плате наставника основне/средње школе у Републици,
- 5) за школе преко 1100 ученика – 8% основне плате наставника основне/средње школе у Републици.

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

Члан 29.

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

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

5. Остала примања радника

Члан 30.

Послодавац запосленима 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 преко четири километра у једном правцу, а највише до 50 километра у једном правцу, у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају,

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

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

5) 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,

6) накнаду по основу обављања функције предсједника актива директора основних или средњих школа у висини 15% на основну плату.

Члан 31.

(1) Запослени у установама образовања и културе имају право на накнаду трошкова превоза приликом доласка на посао и повратка с посла, а којима је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра у једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу, у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају.

(2) Запослени у установама образовања и културе има право на накнаду трошкова превоза у јавном градском саобраћају код превозника који обављају превоз путника у градском, приградском или међуградском линијском саобраћају.

(3) Накнада трошкова превоза из става 2. овог члана остварује се тако да запослени сваки мјесец приликом обрачуна трошкова превоза прилаже мјесечну карту издату на своје име, а накнада му се исплаћује на текући рачун.

(4) Уговарање цијене мјесечне карте код овлашћеног превозника у случају колективног превоза радника обавља руководиоца установе или лице које он овласти у складу са одредбама закона којим се уређују јавне набавке.

(5) Запослени у установама образовања и културе који своје право на накнаду трошкова превоза не остварује путем мјесечне карте, нити путем уговорене цијене мјесечне карте, а ком је мјесто становања удаљено од радног мјеста преко четири километра у једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу, има право на накнаду трошкова превоза у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају или до пуне уговорене цијене мјесечне карте код превозника.

(6) Мјесто становања је адреса наведена у потврди о пребивалишту коју издаје надлежни орган.

(7) Запослени чије је мјесто становања удаљено од радног мјеста више од четири километра у једном правцу, а највише до 50 километара у једном правцу, дужан је доставити овјерену изјаву о удаљености мјеста становања од радног мјеста и начину исплате накнаде за превоз руководиоца установе образовања или културе или лицу које он за то овласти, која садржи сљедеће податке:

- 1) име, презиме и датум рођења запосленог,
- 2) правни основ за давање изјаве,
- 3) адресу становања,
- 4) да ли запослени користи услуге превозника у јавном саобраћају или властито превозно средство,
- 5) изјаву дату под пуном материјалном и кривичном одговорношћу да су подаци наведени у изјави тачни, а обра-

зац изјаве ће бити објављен на интернет страници Министарства просвјете и културе.

(8) Запослени је дужан пријавити сваку промјену података од којих зависи остваривање права на трошкове превоза руководиоцу установе или лицу које он за то овласти најкасније у року од пет дана од дана настале промјене.

(9) Руководилац установе или лице које он за то овласти контролише удаљеност мјеста становања запосленог до радног мјеста.

(10) Изузетно из става 1. овог члана, накнада трошкова превоза припада запосленим лицима са инвалидитетом чије је мјесто удаљено од мјеста рада и мање од четири километра без обзира на поријекло инвалидности или проценат инвалидитета.

(11) Висина накнаде трошкова превоза умањује се за износ попушта који превозник одобрава појединим категоријама лица са инвалидитетом и другим запосленим са признатим статусом члана породице погинулог борца.

Члан 32.

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

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

Члан 33.

(1) У случају остварених посебних резултата рада, послодавац може запосленог у установама у области образовања и културе наградити додјелјивањем једнократне новчане накнаде.

(2) Награда из става 1. овог члана додјелује се у новчаном износу и може износити 50%, 70% или 100% висине плате радника остварене у претходном мјесецу, прије додјелјивања награде.

(3) Послодавац из става 1. овог члана награђивање врши на основу објективних критеријума утврђених општим актом школе и установе.

Члан 34.

Раднику или његовој породици исплаћује се помоћ у случају:

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

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

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

Члан 35.

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

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

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 36.

(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 чињеничким или нечињеничким.

(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 37.

(1) Повреде радних обавеза могу бити:

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

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 и понашање радника из којег 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 последице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза.

(4) Лакше повреде радних обавеза су:

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

2) некоректан однос према странкама и колегама,

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 38.

(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 и питање материјалне одговорности радника.

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

Члан 39.

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

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

Члан 40.

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, последице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе из захтјева и друго.

Члан 41.

Руководилац органа закључком одбацује захтјев у следећим случајевима:

- 1) ако радња описана у захтјеву није прописана као повреда радне дужности,
- 2) ако је наступила застарјелост за покретање дисциплинског поступка,
- 3) ако је запосленом престао радни однос,
- 4) ако је захтјев неблаговремен.

Члан 42.

- (1) Дисциплински поступак против радника који је учинио повреду радне обавезе покреће непосредни руководилац 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 орган управљања из реда запослених, осим представника синдиката, које именује надлежни орган синдиката.
- (5) Изузетно, у случајевима када радник није члан синдиката, све чланове дисциплинске комисије именује орган управљања из реда запослених.
- (6) Изузетно, у случају када синдикална организација одбије да именује свог представника у дисциплинску комисију, све чланове дисциплинске комисије именује орган управљања из реда запослених.
- (7) Дисциплинску комисију именује орган управљања рјешењем.

Члан 43.

- (1) Лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка дужно је поднијети захтјев у року од три мјесеца од дана сазнања, а најкасније у року од шест мјесеци од учињене повреде радне обавезе.
- (2) Прије покретања дисциплинског поступка против радника, директор је обавезан да саслуша радника уз присуство предсједника синдикалне организације или члана синдиката којег он овласти.
- (3) Рјешење о покретању дисциплинског поступка, заједно са комплетном документацијом 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.

Члан 44.

- (1) По пријему захтјева, предсједник дисциплинске комисије позива подносиоца захтјева, радника против кога се води дисциплински поступак, представнике синдиката, свједоке и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.
- (2) Позив мора бити уручен осам дана прије одржавања расправе.
- (3) Расправом руководи предсједник дисциплинске комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога даје ријеч члановима дисциплинске комисије.
- (4) Расправа ће се одложити ако не постоји доказ да је позив уручен, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу, а тада се одређује нови термин одржавања расправе.
- (5) О току расправе из става 3. овог члана води се записник.

Члан 45.

- (1) Дисциплинска комисија, након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, предлаже директору да

обустави поступак ако је наступила застара за покретање и вођење поступка.

- (2) У случају да дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да радник није одговоран, предлаже директору да радника ослободи одговорности.

(3) Ако дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да је радник одговоран због учињене повреде радне обавезе, предлаже 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 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 и да 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 о изреченој мјери,

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

(5) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу члана 37. став 2. овог колективног уговора, на приједлог дисциплинске комисије 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 46.

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

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

Члан 47.

(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 48.

(1) Лакшу повреду радне обавезе утврђује и одговарајућу дисциплинску мјеру изриче 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 49.

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

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

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

(4) Ако је правоснажном пресудом утврђено да је више радника извршењем кривичног дјела проузроковало штету, 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 50.

(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 51.

(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 52.

(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 53.

По истеку удаљења из члана 52. став 2. 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 54.

(1) За вријеме привременог удаљења радника са рада, у смислу члана 52. 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 52. овог колективног уговора, исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

Члан 55.

Раднику који је био привремено удаљен са рада у смислу члана 52. овог колективног уговора припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 54. став 1. овог колективног уговора и пуног износа плате, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном 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 56.

(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, директор или орган управљања обавезан је дати писмени одговор у року 30 дана од дана подношења, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

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

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

(5) Приједлог за мирно рјешавање радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

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

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

Члан 57.

(1) С циљем рјешавања питања изнесених у захтјеву из члана 50. став 2. овог уговора, радник и послодавац спорно питање могу изнијети пред арбитражну комисију.

(2) Арбитражну комисију чине три члана, од којих једног члана 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 58.

(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 59.

(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 60.

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

Члан 61.

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

- 1) године радног стажа,
- 2) статус члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске,
- 3) здравствено стање радника и
- 4) степен стручне спреме.

Члан 62.

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

- 1) године радног стажа:
 1. за једну годину радног стажа у васпитно-образовној установи 6 бодова,
 2. за једну годину радног стажа у васпитно-образовној установи, као неверификовани радник 3 бода,
 3. за једну годину радног стажа оствареног на другим пословима, ван васпитно-образовне установе 2 бода;
- 2) раднику који има статус члана породице погинулог борца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске додјељује се 9 бодова;
- 3) здравствено стање радника:
 1. инвалидитет I и II категорије или 100% инвалидитет 14 бодова,
 2. инвалидитет III категорије или 90% инвалидитет 12 бодова,
 3. инвалидитет IV категорије или 80% инвалидитет 10 бодова,
 4. инвалидитет V категорије или 70% инвалидитет 8 бодова,
 5. инвалидитет VI категорије или 60% инвалидитет 6 бодова,

6. инвалидитет VII категорије или 50% инвалидитет 5 бодова,
7. инвалидитет VIII категорије или 40% инвалидитет 3 бода,
8. инвалидитет IX категорије или 30% инвалидитет 2 бода,
9. инвалидитет X категорије или 20% инвалидитет 1 бод;
- 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. висококвалификовани радник – 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 63.

(1) Поред основних критеријума наведених у чл. 61. и 62. овог колективног уговора на основу којих се врши бодовање радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму, основне и средње школе и предшколске установе могу својим правилником о бодовању радника који су дјелимично или у потпуности изгубили норму одредити и друге критеријуме и елементе – посебне критеријуме бодовања.

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

(3) Правилник о бодовању који доносе основне и средње школе и предшколске установе мора садржавати основне критеријуме и бодове из чл. 61. и 62. овог колективног уговора, који чине 80% бодова од укупног броја бодова предвиђених Правилником, док ће посебне критеријуме и бодове које ће прописати школе чинити максимално 20% бодова од укупног броја бодова одређених Правилником.

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

(5) Максимални број бодова који се може остварити на основу основних критеријума износи 272 бода, док максимални број бодова који се може остварити на основу посебних критеријума износи 70 бодова.

(6) Максимални број бодова који се може остварити на основу основних и посебних критеријума износи 342.

Члан 64.

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

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

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

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

(5) Мандат Комисије траје двије године.

(6) Радника или члана уже породице радника који је члан Комисије, а који би након бодовања могао дјелимично или у потпуности изгубити норму, замијениће другим чланом.

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

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

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

Члан 65.

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

- 1) одређен за умањење норме,
- 2) упућен на актив директора ради допуне норме,
- 3) проглашен технолошким вишком.

(2) У случају да два или више радника при бодовању освоје исти број бодова, предност има онај радник који је у претходној школској години дјелимично или у потпуности изгубио норму.

(3) Ако нико од радника не оствари предност у складу са ставом 2. овог члана, предност има онај радник који је остварио већи број бодова по основу радног стажа у васпитно-образовној установи, односно који има дужи радни стаж у образовању.

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Трајање отказног рока

Члан 66.

(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) преко десет до двадесет година радног стажа..... | 45 дана, |
| 3) преко двадесет до тридесет година радног стажа..... | 75 дана, |
| 4) преко тридесет година радног стажа..... | 90 дана. |

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

2. Отпремнина

Члан 67.

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

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

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

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

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

X - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 68.

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 определи.

Члан 69.

Послодавац обезбјеђује репрезентативном синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

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

2) накнаду по основу обављања функције предсједника или повјереника репрезентативне синдикалне организације у висини од 15% на основну плату код послодавца до 100 радника, односно за сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основну плату ако су синдикално организовани у складу са Статутом тог синдиката,

3) накнаду од 25% на основну плату за професионално обављање функције предсједника или повјереника ако је број запослених преко 500, о чему се закључује посебан уговор.

Члан 70.

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

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

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

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

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

Члан 71.

(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 ту активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

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

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

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

(7) Директори васпитно-образовних установа и установа културе дужни су да представницима Синдиката дозволе да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друге документе Синдиката.

(8) Директори васпитно-образовних установа и установа културе дужни су 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 72.

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 73.

(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 74.

(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 ријеше настали спор.

2. Заједничка комисија

Члан 75.

(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.

XIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 76.

(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 77.

(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. 70/19 и 32/22).

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

Број: 07.03/020-2503/22
19. августа 2022. године
Министарство просвјете
и културе РС,
министар,
Др **Наталија Тривић**

Број: 300/22
19. августа 2022. године
Синдикат образовања,
науке и културе РС,
предсједник,
Мр **Драган Ђватић**, с.р.

На основу члана 240. став 3. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 1/16, 66/18, 91/21 и 119/21) и члана 16. став 2. Закона о платама запослених у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 11/19, 105/19, 49/21, 119/21 и 68/22), министар 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

I - 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 која проистичу из рада и по основу рада, међусобни односи радника и послодавца, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит 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 других 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 употријебљени у овом колективном уговору за означавање мушког или женског рода подразумевaju 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 петодневну радну седмицу.

(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 малолетном 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) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(3) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

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

(5) 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 и чланови уже породице брачног супружника у првом степену сродства.

(6) Наставнику и сараднику, на лични захтјев, сенат универзитета на приједлог вијећа чланице или сенат високе школе, може одобрити плаћено одсуство у трајању од једне школске године ради научног, умјетничког или стручног рада или усавршавања, у складу са статутом високошколске установе.

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, као и припремања завршног рада другог или трећег циклуса студија, уколико се радник не образује у интересу послодавца,

2) научног и/или стручног усавршавања, уколико 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) Изузетно од става 1. овог члана, наставнику и сараднику, на лични захтјев, сенат на приједлог вијећа чланице универзитета, може одобрити неплаћено одсуство у трајању од најдуже четири године ради даљег усавршавања, у складу са статутом високошколске установе.

(3) 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 обезбједи 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 малолетника, 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 повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену у висини 10% дневно од цијене рада утврђене у складу са прописима којима се уређују плате запослених у области 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 редов-

но 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 спрјечености 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.

(1) 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 мјесечне нето 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.

(2) Изузетно из става 1. тачка 1. овог члана, дневнице које се исплаћују по основу учешћа на пројектима, када се исте финансирају из средстава пројекта могу да буду и у другачијим износима од оних које је одредила Влада посебним актом.

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 5 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

2) за 20 година радног стажа - у висини 10 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 15 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 вичаном 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 уставне.

Члан 21.

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

1) смрти радника - у висини 40 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

2) смрти члана уже породице - у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

3) рођења дјетета - у висини 15 износа цијене рада утврђене одлуком Владе,

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

(2) Послодавац је дужан да својим интерним актом дефинише случајеве дуготрајне болести из става 1. тачка 4. овог члана.

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 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 којег 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 последице 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 актом 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 руководиоци који има сазнања о учињеној повреди радне обавезе.

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

Члан 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, последице 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 руководиоци 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 предсједника синдикалне организације или члана синдиката којег он овласти.

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

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

(5) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак органи који воде поступак обавезни су омогућити приступ потребној документацији, као и присуство сједни-

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

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

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

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

(5) О току расправе води се записник.

Члан 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 којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

(5) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза, у смислу члана 34. 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 уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

Члан 32.

(1) На првостепену одлуку радник против којег се води 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 протеклом шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.

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

Члан 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 којег 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) Уколико 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 којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.

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

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

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

(2) У случају захтјева радника 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 по-

вреду 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) У циљу 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 у циљу 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.

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Трајање отказног рока

Члан 46.

(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 и из члана 98. став 4. Закона о високом образовању, 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 47.

(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 не-

прекидног 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) Изузетно од става 1, у случају да наставник или сарадник не буде изабран у исто или више звање, нема право на отпремнину.

(3) 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 нето 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 нето 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 нето плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада.

(4) 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.

(5) Отпремнина из става 3. 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 48.

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 покрене 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 размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определи.

Члан 49.

Послодавац обезбјеђује Синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

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

2) накнаду по основу обављања функције председника или повјереника синдикалне организације која дјелује у склопу Синдиката 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 председника (повјереник) синдикалне организације гдје је број запослених преко 500, о чему се закључује посебан уговор.

Члан 50.

(1) Председника или повјереника синдикалне организације 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 председника или повјереника синдикалне организације 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) Председници или повјереници синдикалне организације у смислу овог члана су и представници синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су код послодавца.

Члан 51.

(1) Председницима или повјереницима синдикалне организације мора се омогућити одсуствовање са посла због присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима.

(2) Председницима или повјереницима синдикалне организације 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) Председницима или повјереницима синдикалне организације дозвољено је да истичу обавјештења Синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна радницима.

(5) Председницима или повјереницима синдикалне организације 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 председник управног одбора универзитета обавезни су позвати председника Координационог одбора синдиката високог образовања на сједницу управног одбора универзитета са утврђеним дневним редом.

(7) Послодавац је дужан да председницима или повјереницима синдикалне организације 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 52.

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 53.

(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.

ХП - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Остваривање права на штрајк

Члан 54.

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

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

2. Заједничка комисија

Члан 55.

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

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

ХП - ПРЕЛАЗНА И ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Члан 56.

(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 57.

(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 високог образовања и студентског стандарда Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", бр. 70/19 и 24/22).

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

Број: 19.02/020-2500/22
19. августа 2022. године
Бањалука
Министарство
за научнотехнолошки
развој, високо образовање и
информационо друштво,
министар,
Мр **Срђан Рајчевић**, с.р.

Број: 301/22
19. августа 2022. године
Бањалука
Синдикат образовања,
науке и културе
Републике Српске,
предсједник,
Мр **Драган Ђватић** с.р.

Конкурентијски савјет Босне и Херцеговине

Конкурентијски савјет Босне и Херцеговине, на основу члана 25. став (1) тачка е) и члана 42. став (1) тачка д), у вези са чл. 12, 14, 16. и 18. Закона о конкуренцији ("Службени гласник БиХ", бр. 48/05, 76/07 и 80/09), рјешавајући по Пријави концентрације привредног субјекта "НИС" а.д. Нови Сад, Народног фронта 12, Нови Сад, Република Србија (даље у тексту: НИС ПЕТРОЛ или Подносилац пријаве), којег заступа Наида Чустовић, адвокат из Сарајева, Улица Змаја од Босне 7, 71000 Сарајево, запримљеној 10.1.2022. године, под бројем: УП-02-26-1-2-1/22, на 101. (стотину првој) сједници, одржаној 14.3.2022. године, донио је

РЈЕШЕЊЕ

1. Оцјењује се допуштеном концентрацијом на тржишту продаје полиетиленских производа, односно - полиетилена ниске густине (ЛДПЕ) и полиетилена високе густине (ХДПЕ) на подручју Босне и Херцеговине, која ће настати стицањем контроле привредног субјекта "НИС" а.д. Нови Сад, Народног фронта 12, Нови Сад, Република Србија, над привредним субјектом "ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА" а.д. Панчево, Спољностарчевачка ул. 82, 26000 Панчево, Република Србија.

2. Обавезује се Подносилац пријаве, привредни субјекат "НИС" а.д. Нови Сад, Народног фронта 12, Нови Сад, Република Србија, да уплати административну таксу у укупном износу од 5.000,00 КМ (пет хиљада конвертибилних марака) у корист буџета институција Босне и Херцеговине.

3. Ово рјешење о концентрацији уписује се у Регистар концентрација.

4. Ово рјешење коначно је и биће објављено у "Службеном гласнику БиХ", службеним гласилима ентитета и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине.

Образложење

Конкурентијски савјет Босне и Херцеговине (даље у тексту: Конкурентијски савјет) је 10.1.2022. године, под бројем: УП-02-26-1-2-1/22, запримио Пријаву концентрације (даље у тексту: Пријава) привредног субјекта "НИС" а.д. Нови Сад, Народног фронта 12, Нови Сад, Република Србија (даље у тексту: НИС ПЕТРОЛ или Подносилац пријаве), којег заступа Наида Чустовић, адвокат из Сарајева, Улица Змаја од Босне 7, 71000 Сарајево, која се односи на стицање контроле над привредним субјектом "ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА" а.д. Панчево, Спољностарчевачка ул. 82, 26000 Панчево, Република Србија (даље у тексту: ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА).

Увидом у поднесу пријаву, Конкурентијски савјет утврдио је да иста није комплетна, у смислу члана 30. Закона о конкуренцији ("Службени гласник БиХ", бр. 48/05, 76/07 и 80/09 - даље у тексту: Закон) и чл. 9. и 11. Одлуке о начину подношења пријаве и критеријумима за оцјену концентрације привредних субјеката ("Службени гласник БиХ", број 30/10), те је Подносиоцу пријаве 7.2.2022. године упутио захтјев за допуну Пријаве број: УП-02-26-1-2-10/22.

Подносилац пријаве је исту допуну 18.2.2022. године поднео број: УП-02-26-1-2-18/22.

Подносилац пријаве је у смислу члана 30. став (2) Закона навео да намјерава поднијети захтјев за оцјену концентрације тијелима овлашћеним за оцјену концентрације Републике Србије, Сјеверне Македоније, Црне Горе и Европске уније.

Након анализе поднесене Пријаве и допуна Пријаве, Конкурентијски савјет је 14.3.2022. године, актом број: УП-02-26-1-2-27/22, Подносиоцу пријаве издао Потврду о пријему комплетне и уредне пријаве, у смислу члана 30. став (3) Закона о конкуренцији.

Конкурентијски савјет, у складу са чланом 16. став (4) Закона о конкуренцији, издао је Обавјештење о достављеној Пријави број: УП-02-26-1-2-21/22, дана 21.2.2022. године (објављено 23.2.2022. године у дневним новинама и на веб-страници Конкурентијског савјета), и позвао све заинтересоване стране на достављање писаних коментара о намјерованој концентрацији, што се у предвиђеном року није догодило.

Конкурентијски савјет је из Пријаве утврдио следеће чињенице:

Пријава концентрације је поднесена у смислу и у складу са чланом 16. став (1) Закона.

1. Учесници предметне концентрације

Учесници концентрације по предметној пријави су привредни субјекат "НИС" а.д. Нови Сад и "ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА" а.д. Панчево.

1.1 Привредни субјекат НИС а.д. Нови Сад

Привредни субјекат НИС а.д. Нови Сад, пуни назив: Друштво за истраживање, производњу, прераду, дистрибуцију и промет нафте и нафтних деривата и истраживање и производњу природног гаса "Нафтна индустрија Србије" а.д. Нови Сад, регистрован је на адреси Народног фронта 12, Нови Сад, Република Србија, уписан у Регистар привредних субјеката под бројем регистрације 20084693.

НИС ПЕТРОЛ припада групацији ГАЗПРОМ, који је власник 56,15% основног капитала НИС-а, док је 29,87% удјела у власништву Републике Србије, преостали дио капитала припада грађанима, запосленима, бившим запосленима и другим мањинским акционарима.

Основне пословне дјелатности привредног субјекта НИС ПЕТРОЛ су истраживање, производња и прерада нафте и природног

гаса, продаја и дистрибуција широког асортимана нафтних деривата, као и реализација пројеката у области петрохемије и енергетике.

Привредни субјекат НИС има три повезана лица у Босни и Херцеговини:

1.1.1 Привредни субјекат "Нис Петрол" д.о.о. Бања Лука

Привредни субјекат "Нис Петрол" је друштво са ограниченом одговорношћу Бања Лука, са регистрованим сједиштем на адреси Улица краља Николе 26, Бања Лука, Босна и Херцеговина, уписано у Регистар привредних друштава Окружног привредног суда у Бањој Луци, под матичним бројем субјекта (МБС): 57-01-0235-11 (у даљем тексту: НИС ПЕТРОЛ).

Основна регистрована дјелатност друштва НИС ПЕТРОЛ је трговина на мало моторним горивом у специјализованим продавницама.

1.1.2 Привредни субјекат "Г-Петрол" д.о.о. Сарајево

Привредни субјекат "Г-Петрол" је друштво са ограниченом одговорношћу Сарајево, са регистрованим сједиштем на адреси Тешанска ул. 24а, Avaz Twist Tower, 71 000 Сарајево, Босна и Херцеговина, уписано у Регистар привредних субјеката Општинског суда у Сарајеву, под матичним бројем субјекта (МБС): 65-01-0638-11 (стари број 1- 26336), (у даљем тексту: Г-Петрол).

Основна регистрована дјелатност друштва Г-Петрол је трговина на мало моторним горивом у специјализованим продавницама.

Укупни број бензинских пумпи у власништву и под контролом НИС ПЕТРОЛА и Г-Петрола на територији Босне и Херцеговине је 42.

1.1.3 Привредни субјекат "Јадран-Нафтагас" д.о.о. Бања Лука

Привредни субјекат "Јадран-Нафтагас" је друштво са ограниченом одговорношћу Бања Лука, са регистрованим сједиштем на адреси: Улица Ивана Фране Лукића 7, Бања Лука, Босна и Херцеговина, уписано у Регистар привредних субјеката Окружног привредног суда у Бањој Луци, под матичним бројем субјекта (МБС): 57-01-0312-10 (у даљем тексту: Јадран-Нафтагас), које се примарно бави истраживањем и производњом нафте и гаса као и активностима везаним за вађење сирове нафте, вађење природног гаса, услужним дјелатностима у области вађења нафте и гаса (осим истраживачких радова) и теренским испитивањима бушењем и сондирањем.

1.2 Привредни субјекат ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА а.д. Панчево

Привредни субјекат је акционарско друштво које је основано и дјелује у складу са законима Републике Србије, са регистрованим сједиштем на адреси Спољнотарчевачка 82, 26000 Панчево, Република Србија, уписано у регистар привредних субјеката под регистарским бројем 08064300. ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА је тренутно у власништву Републике Србије са 75,27%, НИС-а са 20,86%, Лукоила Србија са 3,09%, Акционарског фонда а.д. Београд са 0,58% и Београдске банке а.д. Београд 0,2%.

Основна регистрована дјелатност привредног субјекта ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА је производња пластичних маса у примарним облицима. ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА је активан у производњи базних хемикалија које припадају групи олефина (пропилен, етилен, бутadiен). Олефини су базне хемикалије (мономери) направљене од сировине угљоводоника (нпр. нафте и бутана), које ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА купује искључиво од НлС-а. ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА производи:

- Пропилен - полупроизвод који се искључиво користи за даљу прераду у полипропилен и друге полупроизводе који имају најширу намјену (за израду кеса, чаша и сл.).

- Етилен - основни хемијски производ који се даље користи, на примјер, као сировина за производњу полиетилена, односно полиетилена ниске густине (ЛДПЕ) и полиетилена високе густине (ХДПЕ). ХлП-ова производња етилена је за интерну употребу, јер се улазне сировине искључиво користе за производњу полиетилена.

- Бутadiен - користи се као сировина у фабрици синтетичког каучука за синтетички стирен-бутadiен каучук ХИПРЕН®. ХлП-ова производња бутadiена је скоро искључиво из сопствених извора (quasi-cartive) и углавном се користи као сировина за производњу синтетичке стирен бутadiен гуме.

У Босни и Херцеговини се привредни субјект ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА углавном бави директном прекограничном продајом неких од својих полиетиленских производа, односно - полиетилена ниске густине (ЛДПЕ) и полиетилена високе густине (ХДПЕ), те сродним активностима као веза са потенцијалним купцима за директан однос.

Према подацима из Пријаве привредни субјекат ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА нема повезаних привредних субјеката у Босни и Херцеговини.

2. Правни оквир оцјене концентрације

Конкуренијски савјет је у спровођењу поступка оцјене допуштености концентрације применио одредбе Закона, Одлуке о утврђивању релевантног тржишта ("Службени гласник БиХ", бр. 18/06 и 34/10), те Одлуке о начину подношења пријаве и критеријумима за оцјену концентрација привредних субјекта ("Службени гласник БиХ", бр. 18/06 и 34/10).

Конкуренијски савјет је, на основу члана 43. став (7) Закона, користио судску праксу Европског суда и одлуке Европске комисије, као и критеријуме и стандарде из Обавјештења Европске Комисије о израчунању укупног прихода у складу с Уредбом Савјета (ЕЕЗ), број: 4064/89, о контроли концентрације привредних субјекта.

3. Правни основ и облик концентрације

Подносилац пријаве као правни основ предметне концентрације наводи Уговор о стратешком партнерству од 24.12.2021. године, закључен између привредног субјекта НИС ПЕТРОЛ, привредног субјекта ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА и Републике Србије, као већинског власника привредног субјекта ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА. На основу Уговора о стратешком партнерству намјеравана трансакција ће се спровести повећањем основног капитала ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА на начин да ће НИС ПЕТРОЛ уложити 150 милиона евра директно у основни капитал ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА и као резултат тога ће постати власник 90% капитала, док ће преосталих 10% и даље бити у власништву Републике Србије.

У складу са наведеним, правни облик предметне концентрације јесте стицање контроле привредног субјекта НИС ПЕТРОЛ над привредним субјектом ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА куповином већине акција или учешћа основног капитала, у смислу одредби члана 12. став (1) тачка б) под 1) Закона.

4. Обавеза пријаве концентрације

Обавеза пријаве концентрације постоји уколико су испуњени услови из члана 14. став 1) под а) и б) Закона, односно ако укупни приход свих учесника концентрације остварен продајом робе и/или услуга на свјетском тржишту износи 100.000.000,00 КМ по завршном рачуну у години која је претходила концентрацији и да укупни годишњи приход сваког од најмање два привредна субјекта учесника концентрације остварен продајом робе и/или услуга на тржишту Босне и Херцеговине износи најмање 8.000.000,00 КМ или ако је њихово заједничко тржишно учешће на релевантном тржишту веће од 40%.

Укупни остварени годишњи приходи учесника концентрације на дан 31.12.2020. године износили су:

Табела 1.

Редни бр.	Назив привредног субјекта	Приход остварен на тржишту у БиХ у КМ	Приход на свјетском тржишту у КМ
1.	НИС ПЕТРОЛ	(..)* ¹	(..)*
2.	ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА	(..)*	(..)*

Извор: Пријава.

Годишњи приходи учесника концентрације представљају укупне приходе (без пореза на додану вриједност и других пореза који се директно односе на учеснике концентрације на тржишту Босне и Херцеговине), у смислу члана 9. тачка х) Одлуке о начину подношења пријаве и критеријумима за оцјену концентрација привредних субјеката.

Према изнесеним подацима (Табела 1) учесници концентрације испуњавају услов укупног годишњег прихода на свјетском и на тржишту Босне и Херцеговине из члана 14. став (1) т. а) и б) Закона, те је на основу изнесених података постојала обавеза пријаве концентрације.

5. Релевантно тржиште учесника концентрације

Релевантно тржиште, у смислу члана 3. Закона, те чл. 4. и 5. Одлуке о утврђивању релевантног тржишта чини тржиште одређених производа/услуга који су предмет обављања дјелатности на одређеном географском тржишту.

Према одредби члана 4. Одлуке о утврђивању релевантног тржишта, релевантно тржиште производа обухвата све производе и/или услуге које потрошачи сматрају међусобно замјенивим с обзиром на њихове битне карактеристике, квалитет, намјену, цијену или начин употребе.

Према члану 5. Одлуке о утврђивању релевантног тржишта, релевантно тржиште у географском смислу обухвата цијелу или дио територије Босне и Херцеговине, на којој су тржишни конкуренти активни у продаји и/или куповини релевантног производа под једнаким или довољно уједначеним условима које то тржиште битно разликује од услова тржишне конкуренције на сусједним географским тржиштима.

Узимајући у обзир претежне регистроване дјелатност Циљног друштва, релевантно тржиште производа и/или услуга у конкретном случају је тржиште продаје полиетиленских производа, односно - полиетилена ниске густине (ЛДПЕ) и полиетилена високе густине (ХДПЕ).

Привредни субјекат НИС ПЕТРОЛ нема производне погоне нити учествује на релевантном тржишту продаје полиетиленских производа, односно - полиетилена ниске густине (ЛДПЕ) и полиетилена високе густине (ХДПЕ) у Босни и Херцеговини, као ни у Републици Србији, док Циљно друштво своју пословну дјелатност обавља на територији Републике Србије, а у Босни и Херцеговини се углавном бави директном прекограничном продајом релевантног производа.

Слиједом наведеног, под релевантним тржиштем предметне концентрације сматраће се тржиште продаје полиетиленских производа, односно - полиетилена ниске густине (ЛДПЕ) и полиетилена високе густине (ХДПЕ) у Босни и Херцеговини.

5.1. Анализа релевантног тржишта

Конкуренијски савјет је за потребе предметног случаја прибавио податке од релевантних институција из Босне и Херцеговине, те на основу запримљених података утврдио стање на релевантном тржишту у Босни и Херцеговини за 2021. годину које је приказано у табели.

Преглед увоза полиетилена високе густине ХДПЕ у Босну и Херцеговину за 2021. годину:

Табела 2.

Редни број	Назив привредног субјекта	Приход у КМ	Учешће у (%)
1	ВАРИПЛАСТ д.о.о. Грачаница	(..)*	(..)*
2	WELT PLAST д.о.о. Посушје	(..)*	(..)*
3	НОРА ПЛАСТ д.о.о. Бања Лука	(..)*	(..)*
4	НІФА-ОІЛ д.о.о. Тешањ	(..)*	(..)*
5	ЕУРО-ТЕРМ д.о.о. Бијељина	(..)*	(..)*
6	ЛОНЧАРПЛАСТ д.о.о. Посушје	(..)*	(..)*
7	ULTRAPOLYMERS д.о.о. Градишка	(..)*	(..)*
8	ВИОЈЕТА д.о.о. Грude	(..)*	(..)*
9	POLY д.о.о. Грачаница	(..)*	(..)*
10	ПЕГАСУС БОСНА д.о.о. Грачаница	(..)*	(..)*
11	Остали (око 63 привредна субјекта)	(..)*	(..)*
	Укупно	(..)*	(..)*

Извор: Подаци УИО за 2021. годину.

Преглед увоза полиетилена ниске густине ЛДПЕ у Босну и Херцеговину за 2021. годину:

Табела 3.

Редни број	Назив привредног субјекта	Приход у КМ	Удјел у (%)
1	НОРА ПЛАСТ д.о.о. Бања Лука	(..)*	(..)*
2	НІФА-ОІЛ д.о.о. Тешањ	(..)*	(..)*
3	ТТ КАБЕЛИ д.о.о. Широки Бријег	(..)*	(..)*
4	ВАРИПЛАСТ д.о.о. Грачаница	(..)*	(..)*
5	WELT PLAST д.о.о. Посушје	(..)*	(..)*

6	ПЕПАЈЛСТ д.о.о. Ошак	(..)*	(..)*
7	BUSCHERHOF-PLASTIKAL д.д. Калесија	(..)*	(..)*
8	ТЕМАХ БХ д.о.о. Орашје	(..)*	(..)*
9	АРКЕ-2000 д.о.о. Бања Лука	(..)*	(..)*
10	ПЕГАСУС БОСНА д.о.о.	(..)*	(..)*
11	ОСТАЛИ	(..)*	(..)*
	Укупно	(..)*	(..)*

Извор: Подаци УИО за 2021. годину.

6. Оцјена концентрације

Конкуренијски савјет анализом релевантних података приказаних у табелама 2. и 3. као и остале документације утврдио је да привредни субјект НИС ПЕТРОЛ није активан на релевантном тржишту продаје полиетиленских производа, односно - полиетилена ниске густине (ЛДПЕ) и полиетилена високе густине (ХДПЕ), док Циљно друштво нема повезаних привредних субјеката у Босни и Херцеговини и своју пословну активност на подручју Босне и Херцеговине углавном обавља директном продајом (извозом) релевантних производа.

Сходно томе, утврђено је да неће доћи до преклапања у смислу члана 17. Закона, те се спровођењем предметне концентрације неће повећати тржишно учешће Подносиоца пријаве на релевантном тржишту продаје полиетиленских производа, односно - полиетилена ниске густине (ЛДПЕ) и полиетилена високе густине (ХДПЕ) у Босни и Херцеговини.

Конкуренијски савјет је у току разматрања предметне концентрације прикупио потребне податке од релевантних институција, те на основу истих процијенио да на релевантном тржишту постоји значајан број конкурената, што је претпоставка дјеловања слободне конкуренције, те је анализом релевантног тржишта у смислу члана 17. Закона, оцијенило да не постоје правне и друге забране за улазак других привредних субјеката на релевантно тржиште.

У складу са наведеним, Конкуренијски савјет је утврдио да предметна концентрација не спречава, ограничава нити нарушава тржишну конкуренцију на релевантном тржишту, те је донио одлуку као у диспозитиву овог рјешења, у смислу члана 18. став (2) тачка а) Закона.

7. Административна такса

На ово рјешење Подносилац пријаве, у складу са чланом 2. став (1) тарифни број 107. тачка д) под 1) Одлуке о висини административних такси у вези с процесним радњама пред Конкуренијским савјетом ("Службени гласник БиХ", бр. 30/06, 18/11 и 75/18) дужан је платити административну таксу у укупном износу од 5.000,00 КМ у корист буџета институција Босне и Херцеговине.

8. Поука о правном лијеку

Против овог рјешења није дозвољена жалба.

Незадовољна страна може покренути управни спор пред Судом Босне и Херцеговине у року од 30 дана од дана пријема, односно објављивања овог рјешења.

¹ Подаци представљају пословну тајну, у смислу члана 38. Закона о конкуренцији.

Број: УП-02-26-1-2-29/22
14. марта 2022. године
Сарајево

Предсједник,
Др sc. **Амир Каралић**, с.р.

САДРЖАЈ

ПРЕДСЈЕДНИК РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

1743 Указ о додјели одликовања, број: 01-136-3650/22 .. 1

ВЛАДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

1744 Уредба о измјенама и допунама Уредбе о условима и критеријумима за додјелу намјенских средстава за развој туризма 1

1745 Одлука о педесет првој емисији обвезница Републике Српске јавном понудом 8

1746 Одлука о давању сагласности на План утрошка средстава, број: 04/1-012-2-2991/22 9

1747 Одлука о давању сагласности на План утрошка средстава, број: 04/1-012-2-2992/22 10

1748 Одлука о давању сагласности на План утрошка средстава, број: 04/1-012-2-2995/22 10

1749 Одлука о одобравању средстава, број: 04/1-012-2-2990/22 10

1750 Одлука о усклађивању акта о оснивању Јавне установе Умјетничка школа “Владо Милошевић” Бања Лука 10

1751 Одлука о измјени и допунама Одлуке о одређивању приоритетних пројеката из Програма јавних инвестиција Републике Српске за финансирање из Буџета у 2021. години, са расподјелом средстава (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 11/21, 19/21, 21/21, 26/21, 29/21, 42/21, 47/21, 50/21, 52/21, 61/21, 67/21, 96/21, 98/21, 101/21, 103/21, 106/21, 113/21, 116/21, 120/21, 30/22, 66/22 и 73/22) 11

1752 Одлука о измјенама и и допунама Одлуке о одређивању приоритетних пројеката из Програма јавних инвестиција Републике Српске за финансирање из Буџета у 2022. години, са расподјелом средстава (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 9/22, 12/22, 14/22, 17/22, 19/22, 23/22, 30/22, 32/22, 33/22, 38/22, 45/22, 58/22, 60/22, 62/22, 66/22, 69/22, 73/22 и 79/22).... 12

РЕПУБЛИЧКИ ЗАВОД ЗА СТАТИСТИКУ

Коефицијент потрошачких цијена у Републици Српској у јулу 2022. године 12

Саопштење о просјечним мјесечним бруто и нето платама запослених у Републици Српској исплаћеним у јулу 2022. године и у периоду јануар - јул 2022. године 12

Просјечне бруто и нето плате запослених исплаћене у Републици Српској у јулу 2022. године 12

СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА, НАУКЕ И КУЛТУРЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Посебни колективни уговор за запослене у области образовања и културе Републике Српске 13

Посебни колективни уговор за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске 22

КОНКУРЕНЦИЈСКИ САВЈЕТ БиХ

Рјешење по пријави концентрације између привредних субјеката “НИС” а.д. Нови Сад и “ХИП-ПЕТРОХЕМИЈА” а.д. Панчево 29

