ве Републике Српске Александар Деурић, дипл. правник, а по Овлашћењу, број: 21.01/052-174/16, од 15.4.2016. године, д о н о с и

Р Ј Е Ш Е Њ Е

О ПОТВРЂИВАЊУ КАТАСТРА НЕПОКРЕТНОСТИ ЗА ДИО КАТАСТАРСКЕ ОПШТИНЕ БАЊА ЛУКА 5, ГРАД БАЊА ЛУКА

1. Потврђује се да је катастар непокретности за дио катастарске општине Бања Лука 5, град Бања Лука, и то за катастарску парцелу број: 1863, укупне површине 247 м², основан у складу са Законом о премјеру и катастру Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број 6/12).

2. Даном ступања на снагу катастра непокретности за дио катастарске општине Бања Лука 5, град Бања Лука, за катастарску парцелу наведену у тачки 1. овог рјешења ставља се ван снаге и престаје да важи катастар земљишта у к.о. Бања Лука 5, град Бања Лука, за катастарску парцелу број: 1863, уписану у посједовни лист број 1207, као и земљишна књига за парцелу број: 400/107, уписану у зк. ул. бр. 2052 к.о. Бања Лука.

3. Катастар непокретности за непокретности поближе описане у тачки 1. овог рјешења ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Српске”.

	Помоћник директора
Број: 21.04/951-1219/16	за оснивање и одржавање
1. августа 2016. године	катастра непокретности,
Бања Лука	**Александар Деурић**, с.р.

Синдикат радника унутрашњих послова

На основу члана 240. став 3. Закона о раду Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број 1/16), чл. 13 - 21. Закона о платама запослених у Министарству унутрашњих послова Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број 31/14), Синдикат радника унутрашњих послова Републике Српске, с једне стране и министар унутрашњих послова на основу овлашћења Владе Републике Српске, број: 04/1-012-2-1661/16, од 28.7.2016. године, с друге стране, з а к љ у ч у ј у

ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОБЛАСТИ УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Предмет Посебног колективног уговора
Члан 1.

Посебним колективним уговором за запослене у области унутрашњих послова 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 полицији и унутрашњим пословима (“Службени гласник Републике Српске”, број 57/16), Законом о платама запослених у Министарству унутрашњих послова Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број 31/14), Законом о државним службеницима (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 118/08, 117/11, 37/12 и 57/16), Законом о републичкој управи (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 118/08, 11/09, 74/10, 86/10, 24/12, 121/12, 15/16 и 57/16) и Законом о раду Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број 1/16), затим поступак колективног преговарања, састав и начин рада тијела за мирно рјешавање радних спорова између радника и послодавца, међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца.

Утврђивање обима права, забрана дискриминације и равноправност полова
Члан 2.

(1) Одредбама овог колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена законима из члана 1. овог колективног уговора.

(2) Под послодавцем у смислу члана 1. овог колективног уговора подразумијева се Министарство унутрашњих послова (у даљем тексту: Министарство).

(3) Радник се не може довести у неравноправан положај са другим лицима због расне, полне, националне припадности, политичког мишљења, вјере, социјалног порријекла, имовног стања, чланства или нечланства у Синдикату радника унутрашњих послова Републике Српске (у даљем тексту: Синдикат) и здравствених потешкоћа које не утичу на обављање посла.

(4) Граматички изрази употријебљени у овом колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумијевају оба пола.

Стручно оспособљавање и усавршавање радника
Члан 3.

(1) Министарство се стара о стручном оспособљавању и усавршавању радника за потребе Министарства.

(2) Стручно оспособљавање и усавршавање је обавеза сваког радника.

II - РАДНО ВРИЈЕМЕ

Пуно радно вријеме
Члан 4.

(1) Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.

(2) Радно вријеме радника траје осам часова дневно, а Министарство може одредити другачије радно вријеме у сљедећим случајевима:

1) када је потребан континуитет рада и

2) када се одређени задаци морају извршити у одређеним роковима или у планираном временском периоду.

(3) Радно вријеме радника који ради на радном мјесту и пословима на којима, и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље радника, скраћује се сразмјерно том штетном дејству, а највише до десет часова седмично.

(4) Иницијативу Министарству рада и борачко-инвалидске заштите за утврђивање скраћеног радног времена може дати и Синдикат.

(5) Радно вријеме из става 2. овог члана у погледу права радника сматра се пуним радним временом.

(6) Радник коме се, у складу са законом, радни стаж рачуна у увећаном трајању, нема право на скраћење радног времена.

Прековремени рад
Члан 5.

(1) У случају непланираног повећања обима посла, у приликама проузрокованим вишом силом и другим случајевима утврђеним законом, радник је дужан на захтјев Министарства радити дуже од пуног радног времена из члана 4. став 1. овог колективног уговора.

(2) Прековремени рад може трајати највише четири сата дневно, 10 часова седмично, односно 180 часова у току једне календарске године.

Изузеци од прековременог рада
Члан 6.

Не може се одредити прековремени рад за:

1) трудну радницу и мајку са дјететом до три године живота,

2) самохраног родитеља или усвојиоца дјетета млађег од три године живота или дјетета са посебним потребама,

3) радника са преосталом радном способношћу и ратних војних инвалида IV категорије инвалидитета и више и

4) радника коме би прековремени рад погоршао здравствено стање.

Ноћни рад
Члан 7.

Ноћним радом сматра се рад између 22 часа и шест часова наредног дана.

Забрана ноћног рада
Члан 8.

Ноћни рад је забрањен:

1) трудним радницама и

2) мајкама са дјететом до три године живота.

III - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Дневни одмор у току радног времена
Члан 9.

(1) Радник који ради пуно радно вријеме током сваког радног дана има право на одмор у трајању од 30 минута, а користи га према утврђеном распореду коришћења одмора.

(2) Радник који ради у смјенама по 12 часова дневно у току радног дана има право на одмор у трајању од два пута по 30 минута.

(3) Вријеме коришћења одмора у току радног дана одређује руководилац, у складу са објективним околностима, с тим да се одмор не може користити на почетку и крају радног времена.

(4) Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника.

Дневни одмор између два узастопна радна дана
Члан 10.

Радник има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Седмични одмор
Члан 11.

(1) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

(2) Седмични одмор траје у дане суботе и недјеље, осим ако рад није организован у смјенама.

(3) Уколико је неопходно да радник ради у дане седмичног одмора, одмор се осигурава у току наредне радне седмице или у другом термину у договору са руководиоцем, о чему се доноси одлука.

Годишњи одмор
Члан 12.

(1) Радник има право на коришћење годишњег одмора за сваку календарску годину.

(2) Радник који има најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

(3) Годишњи одмор из става 2. овог члана увећава се за по један дан за сваке три године радног стажа.

(4) Годишњи одмор увећава се и:

1) раднику коме се стаж увећава за четири мјесеца на сваких 12 мјесеци - за пет радних дана,

2) раднику - инвалиду рата или рада, самохраном родитељу са дјететом до седам година живота и раднику који у породичном домаћинству издржава дијете са посебним потребама - за два радна дана.

(5) У годишњи одмор се не урачунавају суботе, недјеље и дани празника.

(6) Укупан годишњи одмор не може трајати дуже од 30 радних дана.

(7) Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног стажа има право на годишњи одмор у трајању од два дана за сваки навршени мјесец рада.

Начин коришћења годишњег одмора
Члан 13.

(1) Годишњи одмор користи се једнократно или у два дијела, с тим што се први дио мора почети користити у току године на коју се одмор односи.

(2) Један дио годишњег одмора мора трајати најмање 15 радних дана.

(3) Други дио годишњег одмора радник мора искористити најкасније до 30. јуна идуће године.

План коришћења годишњег одмора
Члан 14.

(1) Годишњи одмор се користи у складу са планом коришћења годишњег одмора, који израђују организационе јединице Министарства, по правилу, почетком сваке календарске године.

(2) При прављењу плана коришћења годишњег одмора узеће се у обзир и потреба радника.

(3) О дану почетка и трајању годишњег одмора доноси се рјешење.

(4) План коришћења годишњег одмора може се измијенити у случају нужне потребе.

(5) Против одлуке о измјени плана коришћења годишњег одмора радник може уложити жалбу у року од 15 дана од дана пријема рјешења о распореду коришћења годишњег одмора.

(6) Одлука из става 5. овог члана је коначна.

Прекид коришћења годишњег одмора
Члан 15.

(1) Годишњи одмор може се прекинути раднику само ради обављања неодложних службених послова, а у складу са одредбама Закона о полицији и унутрашњим пословима и Закона о државним службеницима.

(2) У случају из става 1. овог члана радник има право на надокнаду стварних трошкова и других трошкова настали прекидом годишњег одмора, који се утврђују на основу презентованих доказа.

Одсуствовање са рада које се не сматра прекидом у раду
Члан 16.

Код остваривања права на годишњи одмор и других права чије остваривање зависи од непрекидног рада сва одсуствовања са рада за која је радник остварио накнаду плате неће се сматрати прекидом у раду.

Заштита права на годишњи одмор
Члан 17.

(1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.

(2) Министарство не може раднику ускратити право на годишњи одмор нити му може на име неискоришћеног годишњег одмора исплатити накнаду.

Право на коришћење годишњег одмора у случају прекида радног односа
Члан 18.

Радник у случају прекида радног односа у Министарству због преласка на рад код другог послодавца има право на коришћење годишњег одмора на који је стекао право у органу из којег прелази.

Плаћено одсуство
Члан 19.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у сљедећим случајевима:

1) приликом склапања брака - пет радних дана,

2) приликом смрти члана уже породице - три радна дана,

3) приликом смрти члана шире породице - један радни дан,

4) приликом рођења дјетета - три радна дана,

5) приликом склапања брака дјетета - два радна дана,

6) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања крви,

7) ради задовољавања вјерских и традицијских потреба - два радна дана,

8) пресељења у други стан - два радна дана,

9) приликом полагања стручног испита - један радни дан,

10) синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима - за вријеме док исти трају.

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

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

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

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

(6) Чланом уже породице у смислу овог 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 и мачеха, а чланом шире породице: дјед, бака, брат, сестра и чланови уже породице брачног друга.

(7) Уколико чланови шире породице живе у заједничком домаћинству са радником, приликом смрти члана шире породице радник има право на плаћено одсуство из става 1. тачка 2. овог члана.

Неплаћено одсуство
Члан 20.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство ради:

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

2) посјете члану уже породице који живи у иностранству,

3) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и за потребе Министарства,

4) његе тешко обољелог члана уже породице и

5) у другим оправданим случајевима.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до 30 дана, а најдуже до 90 дана на посебно образложени захтјев.

(3) Трошкове пензијског и здравственог осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

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

IV - ОПШТА ЗАШТИТА РАДНИКА

Дужност Министарства
Члан 21.

(1) Министарство је дужно 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) Начин и поступак остваривања заштите на раду полицијских службеника Министарство ће ближе уредити доношењем прописа о минимуму неопходне опреме коју сваки радник мора посједовати.

(3) Трошкове мјера заштите на раду сноси Министарство.

(4) Министарство је обавезно да све раднике осигура од посљедица повреде на раду или у вези са радом (професионална обољења) код осигуравајућег друштва (колективно осигурање).

Права радника
Члан 22.

(1) Радник има право одбити да ради ако нису обезбијеђена прописана средства и мјере заштите на раду због којих му је непосредно угрожен живот.

(2) Ако Министарство на упозорење радника не предузме мјере заштите, радник може затражити заштиту својих права и о томе обавијестити Синдикат и инспекцију рада.

Права Синдиката
Члан 23.

(1) На захтјев радника, предсједник Синдиката, изабрани повјереник синдикалне подружнице и синдикалне организације и представник Синдиката овлашћен од стране надлежног органа или синдикалне организације има право да се упозна са мјерама заштите на раду и условима рада на радном мјесту, као и да захтијева предузимање прописаних мјера заштите на раду.

(2) Министарство писаним путем обавјештава Синдикат о предузетим мјерама из става 1. овог члана.

Редовни и периодични систематски прегледи запослених
Члан 24.

(1) Министарство је обавезно обезбиједити редовне и периодичне систематске прегледе запослених у складу са законом и подзаконским прописима.

(2) Министарство ће актом о процјени ризика утврдити сва радна мјеста са посебним условима рада и зависно од тога обезбиједити неопходна заштитна средства и опрему.

(3) Министарство ће пратити мјере утврђене актом из става 2. овог члана.

Посебна заштита жена и материнства
Члан 25.

(1) У случају када за вријеме трудноће, по оцјени љекара, ношење униформе штети здрављу жене - полицијског службеника, односно дјетета или трудница не може носити униформу из других разлога (нема одговарајућих униформи и слично), руководилац организационе јединице дужан јој је обезбиједити могућност рада на пословима унутар организационе јединице који не захтијевају ношење униформе, а у складу са њеним стручним и радним способностима.

(2) За вријеме док се не обезбиједи распоред на рад у смислу става 1. овог члана, полицијском службенику - трудници припада право на накнаду плате у висини од 100% од плате коју би остварила на свом радном мјесту.

V - ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

Основна плата
Члан 26.

За обављени рад раднику припада плата и накнаде у складу са Законом о платама запослених у Министарству унутрашњих послова Републике Српске и овим колективним уговором.

Плата приправника
Члан 27.

Приправник има право на плату у висини од 80% основне плате.

Начин исплате плате
Члан 28.

(1) Плата се исплаћује једанпут мјесечно и од једне до друге исплате плате не може проћи више од 30 дана.

(2) Министарство је дужно сваком раднику уручити обрачунски лист плате и накнаде, а уколико Министарство на дан доспјелости не исплати плату и накнаде плате, дужно је до краја мјесеца у којем је доспјела исплата плата или накнада плата уручити раднику обрачунски лист плате и накнаде коју је било дужно исплатити.

(3) Обрачун плате има снагу извршне исправе.

Утврђивање цијене рада
Члан 29.

(1) Цијену рада, као израз вриједности за најједноставнији рад и основ за обрачун плата у области унутрашњих послова, утврђују заједнички учесници овог колективног уговора, с тим да она не може бити нижа од цијене рада договорене са Владом Републике Српске за буџетске кориснике Републике Српске.

(2) Приликом утврђивања цијене рада учесници ће имати у виду кретање плата, раст производње и животног стандарда у Републици Српској, а утврдиће је у посљедњем кварталу текуће за наредну буџетску годину.

Увећање основне плате
Члан 30.

(1) Основна плата радника увећава се:

1) по основу рада ноћу за 35%,

2) по основу рада у дане државног празника за 50%.

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

Евидентирање рада
Члан 31.

Министарство и руководиоци организационих јединица осигураће тачно евидентирање рада по свим основима, убрајајући и основе из члана 30. овог колективног уговора.

Право на увећање плате
Члан 32.

(1) За вријеме прековременог рада радник има право на увећање плате.

(2) Уколико не постоје услови за исплату накнаде за прековремени рад, прековремени рад се тромјесечно прерачунава у слободне дане и сате, које су радници дужни да искористе најкасније у року од шест мјесеци.

Једнократне новчане награде
Члан 33.

(1) На основу ванредних и објективно оцијењених резултата рада припадника Министарства, на приједлог руководиоца организационе јединице, министар ће раднику додијелити једнократну новчану награду у висини од 50%, 70% и 100% плате радника остварене у претходном мјесецу прије додјељивања награде.

(2) Новчана награда за изузетне радне резултате може се исплатити истом раднику само једном годишње за један мјесец.

(3) Одлука из става 1. овог члана биће објављена на огласној табли организационе јединице награђеног радника.

Накнада плате
Члан 34.

Министарство је дужно раднику исплатити накнаду нето плате у висини од 100%, поред законом утврђених случајева и у случајевима:

1) коришћења годишњег одмора,

2) државног празника и одсуствовања са посла у дане празника, регулисаних законом у тој области,

3) привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и

4) прекида рада до којег је дошло наредбом органа или овлашћеног лица због необезбјеђења заштите на раду, усљед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица.

Друга примања по основу рада
Члан 35.

Министарство радницима исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици Српској и Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,

2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла, за раднике којима је мјесто становања удаљено од мјеста рада преко четири километра - у висини до пуне цијене мјесечне превозне карте у јавном саобраћају, што ће се ближе уредити актом који доноси министар уз претходно прибављено мишљење Синдиката,

3) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у износу три плате радника остварених у посљедњем мјесецу прије одласка у пензију,

4) накнаду за 30 година радног стажа у области унутрашњих послова - у висини три просјечне плате у Министарству,

5) накнаду трошкова за коришћење властитог аутомобила при обављању службеног посла, по налогу Министарства - у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар,

6) накнаду путних и других оправданих трошкова у случају прекида годишњег одмора због потребе службе - у висини цјелокупног износа,

7) радник који је по основу преостале радне способности (инвалид рада или РВИ) стекао право на распоређивање на друго радно мјесто остварује накнаду плате због мање плате на другом радном мјесту (накнада због мање плате).

Накнаде у случају привременог распореда
Члан 36.

Радници Министарства који по потреби службе буду привремено распоређени у мјесто удаљено више од 60 километара од сједишта организационе јединице имају право на:

1) накнаду за трошкове превоза од мјеста пребивалишта до мјеста боравка највише два пута мјесечно у висини стварних трошкова превоза аутобусом или возом према приложеној возној карти коју је радник користио и

2) смјештај или накнаду за смјештај у висини 10% цијене рада дневно,

Новчана помоћ
Члан 37.

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

1) смрти радника у висини три просјечне плате у Министарству исплаћене за протекли мјесец и средства из уговора о колективном осигурању,

2) смрти члана уже породице (брачни друг, дјеца, усвојена дјеца, пасторчад) у висини двије просјечне плате у Министарству исплаћене за протекли мјесец,

3) смрти родитеља у висини једне просјечне плате у Министарству исплаћене за протекли мјесец,

4) изградње надгробног споменика раднику Министарства који је изгубио живот приликом обављања службене дужности - у висини три просјечне плате у Министарству исплаћене за протекли мјесец,

5) тешке инвалидности радника, дуготрајне болести и повреде на раду - у висини двије просјечне плате у Министарству исплаћене за протекли мјесец и

6) рођења дјетета - у висини једне просјечне плате у Министарству исплаћене за протекли мјесец.

(2) Уколико су радници у родбинском сродству, брачној или ванбрачној заједници, новчану помоћ из става 1. т. 3. и 6. остварује само један радник.

(3) Приликом смрти радника Министарство сноси и трошкове набавке посмртне опреме, што уређује посебном одлуком.

(4) На приједлог и уз образложење руководиоца организационе јединице, синдикалне подружнице или организације, министар може одобрити и додатну помоћ до три просјечне плате исплаћене у Министарству за протекли мјесец у посебно оправданим случајевима из става 1. т. 1. и 2. овог члана, као и у другим оправданим случајевима (дуготрајна и тешка болест члана уже породице, елементарна

непогода и ексхумација погинулог припадника Министарства).

Обавезе Министарства у случају неизмиривања потраживања радника
Члан 38.

Уколико из било којих разлога не исплати потраживања радника из овог уговора, Министарство је обавезно да потраживања води у својим пословним књигама као обавезу и исплати радника у наредној буџетској години по обезбјеђењу средстава.

Заштита плате и накнада
Члан 39.

(1) Министарство не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, односно дисциплинског органа своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнада плате.

(2) На основу правоснажне одлуке надлежног суда, Министарство може од плате, односно од накнаде плате радника обуставити новчани износ у складу са Законом о извршном поступку.

VI - ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА

Повреда радних обавеза и дужности радника
Члан 40.

(1) Повреду радних обавеза и дужности радник чини неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе.

(2) Повреду радне обавезе и дужности радник може извршити чињењем или нечињењем.

(3) За повреду радне обавезе и дужности радник одговара у поступку за утврђивање одговорности. Одговорност за повреду радне обавезе и дужности не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.

Вођење дисциплинског поступка
Члан 41.

(1) Повреде радних обавеза и дужности, начин и организација вођења дисциплинског поступка уређују се Законом о полицији и унутрашњим пословима, Законом о државним службеницима и подзаконским прописима.

(2) У поступку доношења подзаконских аката који уређују област дисциплинске и материјалне одговорности запослених у Министарству прибавља се мишљење Синдиката.

Мишљење Синдикалне организације
Члан 42.

У току дисциплинског поступка орган за вођење дисциплинског поступка ће обавезно затражити и размотрити мишљење синдикалне организације којој радник припада.

Заступање радника
Члан 43.

(1) У току дисциплинског поступка радника који је члан Синдиката, ако он то захтијева, заступа Синдикат.

(2) Орган за вођење дисциплинског поступка дужан је обавијестити представника Синдиката организационе јединице којој радник припада о заказаној расправи.

Накнада материјалне штете
Члан 44.

(1) Министарство ће радника ослободити обавезе накнаде штете причињене над материјалним добрима у власништву Министарства уколико је штета причињена приликом извршења службене радње и није настала грубом непажњом радника.

(2) Министарство је обавезно надокнадити и материјалну штету причињену раднику ако је штета настала као посљедица извршења службених радњи и ако се не може намирити другим путем.

VII - РАСПОРЕД РАДНИКА

Распоред радника ван сједишта организационе јединице
Члан 45.

(1) Распоред полицијских службеника и распоред и премјештај државних службеника и намјештеника врши се у складу са законом и подзаконским актима.

(2) Распоредом полицијског службеника у другу организациону јединицу из става 1. овог члана сматра се распоред на удаљеност од 60 или више километара и не може се примијенити на радницу која је трудна или која има дијете до три године старости, самохраног родитеља који има дијете до три године старости или дијете са посебним потребама, радника - РВИ до IV категорије, радника са преосталом радном способношћу, те на радника чије би упућивање било штетно по његово здравље.

(3) Упућивање у иностранство може се извршити само уз сагласност радника.

Распоред на послове за које је прописан нижи чин или степен и врста стручне спреме
Члан 46.

(1) Министарство може распоредити радника на радно мјесто за које је прописан нижи чин или степен и врста стручне спреме и без његове сагласности у сљедећим изузетним случајевима:

1) због потребе службе када је потребно обавити послове и задатке у ограниченом временском периоду,

2) због изненадног повећања посла и

3) због замјене одсутног радника.

(2) Распоред из става 1. овог члана траје у складу са законом.

(3) Радник за вријеме обављања послова из става 1. овог члана има право задржати плату свог радног мјеста.

Престанак потребе за радом радника
Члан 47.

Ако на основу одлуке надлежног органа, а због смањења обима посла и промјене у организацији рада, престане потреба за радом радника:

1) министар ће Синдикату благовремено пружити одговарајуће информације, укључујући разлоге који су до тога довели, број и категорију радника за чијим је радом престала потреба, као и рок у коме ће се извршити раскид радног односа,

2) у најкраћем могућем року министар ће Синдикату обезбиједити могућност консултација о мјерама које треба предузети да би се ублажиле посљедице прекида радног односа, а које су у складу са Законом о раду и овим колективним уговором,

3) заједно са Синдикатом, министар ће донијети програм збрињавања радника за чијим је радом престала потреба, чији саставни дио морају бити и критеријуми за утврђивање вишка радника, у којима ће се посебно водити рачуна о социјалном статусу радника и

4) раднику који и након реализације програма збрињавања остане без посла припада отпремнина коју је обавезно исплатити Министарство и чију висину утврђују заједнички Синдикат и Министарство.

Отказни рок
Члан 48.

У случају престанка радног односа отказом уговора о раду од стране Министарства, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

1) до 10 година - 30 дана,

2) од 10 до 20 година - 45 дана,

3) преко 20 година - 60 дана.

VIII - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Право на правну помоћ
Члан 49.

(1) Ако је против радника покренут кривични, прекршајни или парнични поступак због употребе силе или других радњи у току извршења службених радњи, Министарство ће раднику осигурати правну помоћ и сносити трошкове поступка, осим ако је радник дјеловао изван оквира овлашћења или ако их је злоупотријебио.

(2) Правна помоћ ће се, такође, осигурати раднику као оштећеном у поступку за надокнаду штете, односно његовој породици уколико је штета нанесена у вршењу или у вези са вршењем службене радње.

(3) Под условима из ст. 1. и 2. овог члана Министарство ће осигурати раднику правну помоћ и након престанка радног односа, изузев у случају да он има право на исту по неком другом основу.

Подношење појединачног захтјева радника
Члан 50.

(1) Уколико сматра да му је од стране Министарства повријеђено право из радног односа, радник може поднијети писани захтјев одговорним лицима, министру и директору полиције (у даљем тексту: одговорна лица) да му обезбиједе 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 права.

(2) Министарство је дужно да одлучи о захтјеву радника у року од 30 дана од дана достављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

Подношење колективног захтјева радника
Члан 51.

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

Поступак по захтјеву радника
Члан 52.

(1) О колективним захтјевима одлучују одговорна лица, а ако се колективном захтјеву не може удовољити, подносиоцима захтјева даје се образложење.

(2) Приликом одлучивања о колективном захтјеву одговорна лица могу омогућити представницима радника да и усмено образложе свој захтјев.

(3) Поводом колективних захтјева одговорна лица дужна су затражити и размотрити мишљење Синдиката.

Право на жалбу
Члан 53.

(1) Жалбу против одлуке о појединачном праву, обавези или одговорности радник подноси одговорним лицима и надлежном органу.

(2) Против рјешења одговорних лица и надлежних органа којим је одлучено о жалби радник може покренути поступак пред надлежним судом у складу са законом и овим колективним уговором.

Иницијатива за утврђивање одговорности одговорног лица
Члан 54.

Републички одбор Синдиката, Регионално повјереништво и синдикалне подружнице могу покренути иницијативу за утврђивање одговорности одговорног лица које не изврши своју законску обавезу.

1. Арбитражни поступак

Састав арбитражне комисије
Члан 55.

(1) У случају повреде права радника, прије тражења заштите код надлежног суда, радник и Министарство радни спор могу ријешити споразумом или поступком арбитраже.

(2) Арбитражна комисија се састоји од три члана, од којих једног одређује министар, једног Синдикат, а трећег одређују споразумно.

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

Овлашћења арбитражне комисије
Члан 56.

(1) Арбитражна комисија има овлашћење да испита све разлоге који су претходили евентуалној повреди права радника, као и друге околности везане за случај и да о томе донесе одлуку.

(2) Арбитражна комисија у оквиру предметног спора одлучује у складу са важећим законом и овим колективним уговором.

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

Одлука арбитражне комисије
Члан 57.

(1) Арбитражна комисија доноси одлуке већином гласова.

(2) Одлука арбитражне комисије мора бити образложена у писаној форми.

(3) Одлука арбитражне комисије је коначна и против ње није допуштена жалба.

IX - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Дужност Министарства у погледу информисања радника
Члан 58.

(1) Министарство је дужно информисати раднике о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из прописа о раду и колективног уговора, о платама, условима рада, начину заштите права радника.

(2) Министарство ће раднике обавјештавати о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом радника, као и са могућностима за рјешавање радноправног статуса.

Право Синдиката у погледу информисања радника
Члан 59.

Синдикат има право да од Министарства захтијева податке којима располаже Министарство у циљу заштите и остваривања појединачних и колективних права радника, као и друге информације значајне за остваривање права радника.

X - ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 60.

Министарство и Синдикат су дужни предузети све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка, а уколико и поред предузетих радњи дође до штрајка, радници Министарства право на штрајк остварују у складу са Законом о полицији и унутрашњим пословима, Законом о штрајку и другим прописима.

XI - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Област дјеловања Синдиката
Члан 61.

Министарство је обавезно Синдикату омогућити дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, Статутом, Програмом и међународним конвенцијама о раду, и то:

1) да покреће иницијативу, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника,

2) да мишљења и приједлоге Синдиката размотри прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих опредијели и

3) да Синдикату уручује позиве за састанке на којима се одлучује о правима радника.

Обавезе Министарства према Синдикату
Члан 62.

Министарство на свим нивоима организовања обезбјеђује Синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

1) коришћење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке услуге,

2) накнаду плате у висини од 20% регионалном повјеренику и члану Републичког одбора Синдиката из синдикалних организација које имају преко 700 чланова и у висини од 15% из синдикалних организација које имају испод 700 чланова, од просјечно исплаћене плате у Министарству за претходни мјесец, и

3) накнаду плате у висини од 5% повјеренику синдикалне подружнице од просјечно исплаћене плате у Министарству за претходни мјесец.

Плате функционера Синдиката
Члан 63.

(1) Министарство обезбјеђује средства за плате и друга примања за сљедеће функционере који ће професионално обављати сљедеће послове за Синдикат, а у висини плате радног мјеста са којег су изабрани:

1) предсједник Синдиката - 1 функционер и

2) секретар Синдиката - 1 функционер.

(2) Средства за плате и друга примања обезбјеђује Министарство у складу са Законом о платама запослених у Министарству унутрашњих послова Републике Српске, овим колективним уговором и одлукама надлежних органа Синдиката.

(3) У вријеме обављања функције предсједник и секретар остварују сва права из радног односа у Министарству.

(4) Након истека мандата и престанка професионалног ангажовања Министарство обезбјеђује повратак функционера на иста радна мјеста или радна мјеста која одговарају њиховој стручној спреми у Министарству у складу са општим актима.

Синдикални повјереник
Члан 64.

(1) Синдикалног повјереника, 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 ван сједишта организационе јединице.

(2) Због синдикалног дјеловања Министарство не може синдикалном повјеренику, без сагласности надлежног органа Синдиката којем он припада, смањити плату нити покренути против њега поступак за утврђивање дисциплинске или материјалне одговорности, нити га на други начин довести у неугодан или подређен положај или ускратити коришћење права из радног односа.

(3) Право из става 2. овог члана траје за вријеме обављања функције.

(4) Синдикални представници у смислу овог члана су и функционери Синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су у Министарству.

Права представника Синдиката
Члан 65.

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

(2) Представницима Синдиката обезбјеђује се приступ радним мјестима у Министарству 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 Министарства.

(4) Представницима Синдиката дозвољено је да истичу обавјештења Синдиката у просторијама Министарства на мјестима која су предвиђена за ту намјену.

(5) Министарство је дужно омогућити да се средства која радници зараде издвајају на име синдикалне чланарине.

(6) Представницима Синдиката дозвољава се да користе два часа седмично за синдикалне активности и најмање два часа мјесечно у току радног времена за састанке синдикалних подружница и организација у Министарству.

(7) Представници Синдиката могу да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа Синдиката.

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

(9) Руководилац организационе јединице је дужан обезбиједити слободан приступ спољним синдикалним представницима у организацију Синдиката организовану код њега, с тим да му те активности и посјете буду раније најављене.

Синдикална чланарина
Члан 66.

Министарство је дужно обезбиједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника - чланова Синдиката приликом сваке исплате плате.

Просторије за рад Синдиката
Члан 67.

Министарство унутрашњих послова обезбиједиће просторије за рад Синдиката под условом да исте нису обезбијеђене на други начин.

XII - МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ У РЈЕШАВАЊУ СПОРОВА УЧЕСНИКА УГОВОРА

Сарадња учесника Уговора
Члан 68.

Учесници овог колективног уговора дужни су међусобно сарађивати.

Информисање Синдиката
Члан 69.

Синдикат има право од Министарства захтијевати информисање о економском и социјалном положају радника.

Смјернице Синдиката
Члан 70.

Синдикат има право упозорити руководиоце организационих јединица унутар Министарства на евентуалне грешке и недостатке у њиховом поступању које се односе на права радника и да покрене одговарајуће поступке у вези с тим.

Рјешавање спорова
Члан 71.

Рјешавање могућих неспоразума и спорова учесници овог колективног уговора врше мирним путем, договарањем и усаглашавањем, путем посредника, арбитраже и суда, као и других метода дјеловања у складу са законом.

1. Посебне одредбе

Комисија
Члан 72.

(1) За тумачење и праћење примјене Колективног уговора и рјешавање спорних питања која настану у спровођењу Колективног уговора учесници Колективног уговора образују заједничку комисију од три члана, у коју сваки

од учесника именује по једног представника, а трећег представника одређују учесници споразумно.

(2) Комисија доноси закључке споразумно.

(3) Закључци комисије обавезујући су за све учеснике овог колективног уговора на свим нивоима.

Пословник о раду комисије
Члан 73.

Комисија доноси пословник о свом раду.

Обезбјеђење права радника
Члан 74.

Учесници Колективног уговора ће обезбиједити остваривање права радника прописаних овим колективним уговором.

Исправа представника Синдиката
Члан 75.

Представник Синдиката приликом заступања радника пред надлежним органима и институцијама свој легитимитет доказује посебном исправом, коју издаје надлежни орган Синдиката.

XIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Важење Уговора
Члан 76.

(1) Овај колективни уговор закључује се на период од три године и сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу уговорне стране.

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

(3) Поступак за измјену и допуну овог колективног уговора може покренути свака уговорна страна.

(4) Измјене и допуне Колективног уговора врше се на начин и по поступку по којем је и закључен.

Ближе уређивање појединих права
Члан 77.

Министарство може својим актом ближе уређивати појединa права, обавезе и одговорности радника и начин њиховог остваривања, при чему се не може одредити мањи обим права радника од оног који је утврђен овим колективним уговором.

Усклађеност Уговора са законом
Члан 78.

Права, обавезе и одговорности радника унутрашњих послова које су утврђене овим колективним уговором не могу бити у супротности са законима из члана 1. овог колективног уговора.

Примјена закона
Члан 79.

У случају несагласности појединих одредаба овог колективног уговора са законима из члана 1. овог колективног уговора, примјењиваће се одредбе закона.

Примјена одлука Министарства
Члан 80.

Одлуке Министарства које су у супротности са одредбама овог колективног уговора не могу се примјењивати.

Престанак важења Уговора
Члан 81.

Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за запослене у области унутрашњих послова Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 93/14).

Ступање на снагу Уговора
Члан 82.

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

Број: С/М-020-143/16 3. августа 2016. године Бања Лука	Број: 01-170/16 3. августа 2016. године Бања Лука
Министарство унутрашњих послова, министар, Мр **Драган Лукач**, с.р.	Синдикат радника унутрашњих послова, предсједница, **Аница Јондић**, с.р.

Државна регулаторна комисија за електричну енергију

На основу члана 4.2 Закона о преносу, регулатору и оператору система електричне енергије у Босни и Херцеговини ("Службени гласник БиХ", бр. 7/02, 13/03, 76/09 и 1/11) и члана 26. Методологије за израду тарифа за услуге преноса електричне енергије, независног оператора система и помоћне услуге - Пречишћени текст ("Службени гласник БиХ", бр. 93/11 и 61/14), на сједници Државне регулаторне комисије за електричну енергију, одржаној 28. јула 2016. године, д о н и ј е т а ј е

О Д Л У К А

О ОБЕЗБЈЕЂЕЊУ НЕДОСТАЈУЋИХ КОЛИЧИНА ПОМОЋНИХ УСЛУГА ЗА АВГУСТ 2016. ГОДИНЕ

I

Овом одлуком обезбјеђују се недостајуће количине помоћних услуга за август 2016. године, које ће пружити власници лиценце/дозволе, у складу са обавезом из услова за обављање дјелатности производње које је утврдио надлежни ентитетски регулатор и други субјекти чији су технички објекти заведени у Регистар пружалаца помоћних услуга.

II

Уважавајући у основи Приједлог Независног оператора система у Босни и Херцеговини садржан у писму, број: 980-1/16, од 21. јула 2016. године, недостајући дио капацитета резерве регулације бит ће обезбијеђен како слиједи:

a) капацитет резерве секундарне регулације:

- Електропривреда Хрватске заједнице Херцег Босне, Мостар - 9 MW у вршном и 9 MW у невршном периоду,

- Електропривреда Републике Српске, Требиње - 5 MW у вршном периоду и 10 MW у невршном периоду,

- Електропривреда Босне и Херцеговине, Сарајево - 12 MW у невршном периоду;

b) капацитет резерве терцијарне регулације:

- Електропривреда Хрватске заједнице Херцег Босне, Мостар - 26 MW,

- Електропривреда Републике Српске, Требиње - 6 MW,

- Електропривреда Босне и Херцеговине, Сарајево - 27 MW,

- Алуминиј, Мостар - 20 MW.

III

Цијене по којима се пружају услуге из тачке II ове одлуке једнаке су просјечним пондерисаним цијенама прихваћених понуда у поступку јавне набавке тих услуга, и износе:

- капацитет резерве секундарне регулације - 30,00 КМ/kW/мјесец, и то у вршном периоду 22,50 КМ/kW/мјесец, а у невршном периоду 7,50 КМ/kW/мјесец,

- капацитет резерве терцијарне регулације - 6,46 КМ/kW/мјесец.

IV

Ова одлука ступа на снагу даном доношења и објавиће се у "Службеном гласнику БиХ", службеним гласилима ентитета и Брчко Дистрикта БиХ.

Број: 04-28-5-026-49/16 28. јула 2016. године Тузла	Предсједавајући Комисије, **Суад Зељковић**, с.р.