

Редни бр.	Назив установе	Облик власништва	Облик организовања	Датум издавања рјешења	Мјесто
88.	“Лариса Шугић”	Јавни	Дјечији вртић	28.2.2019.	Котор Варош
89.	“Vini Pu”	Приватни	Клуб за дјецу	4.3.2019.	Бијељина
90.	“Бамби”	Приватни	Клуб за дјецу	10.4.2019.	Пале
91.	“Анђео”	Приватни	Клуб за дјецу	11.4.2019.	Бања Лука
92.	“Плава звезда”	Приватни	Клуб за дјецу	17.4.2019.	Градишка
93.	“Радојка Лакић”	Јавни	Дјечији вртић	19.4.2019.	Кнежево
94.	“Дјечији чаробни свијет”	Приватни	Клуб за дјецу	3.7.2019.	Бијељина
95.	“Свезналице”	Приватни	Клуб за дјецу	5.7.2019.	Бања Лука
96.	“Мали принц”	Приватни	Клуб за дјецу	5.8.2019.	Угљевик
97.	“Casper”	Приватни	Клуб за дјецу	11.10.2019.	Лакташи
98.	“Код баке”	Приватни	Клуб за дјецу	24.10.2019.	Бања Лука
99.	“Веселко и Штрумфоград”	Приватни	Дјечији вртић	02.12.2019.	Бијељина
100.	“Кућа радости Бамбиноси”	Приватни	Клуб за дјецу	17.12.2019.	Бања Лука
101.	“Радост”	Јавни	Дјечији вртић	27.12.2019.	Приједор
102.	“Пинокио”	Приватни	Клуб за дјецу	23.4.2020.	Угљевик
103.	“101 далматинац”	Приватни	Клуб за дјецу	29.5.2020.	Бања Лука
104.	“Лилипут”	Приватни	Клуб за дјецу	10.6.2020.	Бања Лука
105.	“Миња”	Приватни	Клуб за дјецу	30.6.2020.	Бања Лука
106.	“Мадагаскар”	Приватни	Клуб за дјецу	20.7.2020.	Добој
107.	“Гарфилд 1”	Приватни	Клуб за дјецу	24.9.2020.	Бијељина
108.	“Први кораци”	Јавни	Дјечији вртић	10.2.2021.	Власеница
109.	“Срећа”	Приватни	Клуб за дјецу	1.3.2021.	Бања Лука
110.	“Србија”	Јавни	Клуб за дјецу	24.3.2021.	Рибник
111.	“ZabavnIQ”	Приватни	Клуб за дјецу	22.4.2021.	Бања Лука
112.	“Царство маште”	Приватни	Клуб за дјецу	1.6.2021.	Бања Лука
113.	“Звончица”	Приватни	Клуб за дјецу	25.8.2021.	Лакташи
114.	“Штрумфови”	Приватни	Клуб за дјецу	1.11.2021.	Бања Лука
115.	“Јелена”	Приватни	Клуб за дјецу	16.11.2021.	Бања Лука

Списак установа које имају рјешење о одобрењу за обављање дјелатности предшколског васпитања и образовања до 31.12.2021. године

Редни бр.	Назив установе	Облик власништва	Датум издавања рјешења	Мјесто
1.	Центар за социјални рад	Јавни	29.3.2021.	Рудо
2.	Центар за социјални рад	Јавни	21.9.2021.	Хан Пијесак

Број: 07.04/052-8868/21
29. децембра 2021. године
Бањалука

Министар,
Др **Наталија Тривић**, с.р.

Синдикат здравства и социјалне заштите Републике Српске

На основу члана 240. став 3. Закона о раду Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 1/16, 66/18 и 119/21) и члана 33. став 3. и члана 35. став 2. Закона о платама запослених лица у јавним установама у области здравства Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 49/21 и 119/21), Синдикат здравства и социјалне заштите Републике Српске, Самостални синдикат радника у здравству и социјалној заштити Републике Српске и Министарство здравља и социјалне заштите Републике Српске, с друге стране, за кључују

ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЈАВНИМ УСТАНОВАМА У ОБЛАСТИ ЗДРАВСТВА

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет Уговора Члан 1.

(1) Посебним колективним уговором за запослене у јавним установама у области здравства Републике Српске (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодавца која проистичу по основу рада, међусобни односи радника и послодавца, као и друга питања која нису на потпун и цјеловит начин уређе-

на Законом о раду, Законом о платама запослених лица у јавним установама у области здравства Републике Српске и Општим колективним уговором, поступак колективног преговарања, међусобни односи учесника у закључивању колективног уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца у здравственим установама.

(2) Одредбама овог колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена Законом о раду, Законом о платама запослених лица у јавним установама у области здравства Републике Српске и Општим колективним уговором.

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

Обавезност Члан 2.

(1) Овај колективни уговор обавезује с једне стране све јавне установе у области здравства регистроване у Републици Српској, основане од стране Републике Српске или јединица локалне самоуправе, које се примарно финансирају из средстава Фонда здравственог осигурања, буџета Републике Српске или буџета јединица локалне самоуправе, као послодавце, а с друге стране све раднике у овим установама, пријављене у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса.

(2) Овај колективни уговор може се примјењивати и на запослене у приватним здравственим установама.

Обим права
Члан 3.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду детаљније се разрађују одређена питања, права и обавезе из рада и по основу рада, али се не могу утврдити у мањем обиму од онога који је утврђен Законом о раду, Законом о платама запослених лица у јавним установама у области здравства Републике Српске, Општим колективним уговором и овим колективним уговором.

II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

Услови за закључивање уговора о раду
Члан 4.

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

(2) Послодавац је дужан омогућити раднику прије ступања на рад да се упозна са прописима о радним односима и организацијом рада.

(3) Поред општих услова за закључивање уговора о раду прописаних законом и Општим колективним уговором, послодавац је дужан актом о систематизацији или посебном одлуком утврдити и посебне услове за заснивање радног односа.

Пробни рад
Члан 5.

(1) Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду може се уговорити пробни рад радника, који може трајати највише до три мјесеца, а изузетно, овај рок се може споразумно продужити још до три мјесеца.

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

(3) Послодавац је дужан да одреди лице за стручни надзор и праћење рада радника који обавља пробни рад.

(4) Лице задужено за стручни надзор и праћење пробног рада радника мора имати најмање три године искуства у одговарајућој стручној спреми.

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

(6) Радник је обавезан у току пробног рада извршавати радне задатке у складу са описом послова на које је распоређен и водити дневник рада, који овјерава лице задужено за стручни надзор и праћење пробног рада.

(7) Оцјену резултата пробног рада даје лице које је вршило стручни надзор и праћење пробног рада, а изузетно, послодавац може именовати посебну комисију за провјеру оспособљености и оцјену резултата пробног рада.

Приправнички рад
Члан 6.

(1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у струци, у својству приправника ако је то као услов за самосталан рад на одређеним пословима предвиђено законом или правилником.

(2) Ако посебним прописима није другачије утврђено, приправнички стаж траје:

- шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу,

- 12 мјесеци за лица која имају високо образовање, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми или звању.

(3) За вријеме приправничког стажа приправник има право на плату у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, накнаду трошкова превоза и друга примања и права из радног односа, у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

(4) Приправнички стаж и полагање испита здравствених радника и здравствених сарадника врши се у складу

са правилником који доноси Министарство здравља и социјалне заштите.

(5) Ако посебним прописима није другачије одређено, односно ако посебним прописом није уређен програм приправничког стажа за поједина занимања, сви радници који први пут заснивају радни однос у таквим занимањима обављају приправнички стаж по програму који утврди послодавац.

(6) У случају из претходног става, након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се проверава његова оспособљеност за самосталан рад пред комисијом састављеном од три члана, коју именује послодавац.

Рад ван радног односа
Члан 7.

Послодавац може, у законом предвиђеним случајевима, ангажовати физичко лице и без заснивања радног односа (нпр. уговор о привременим и повременим пословима, уговор о дјелу, уговор о допунском раду, уговор о стручном оспособљавању и усавршавању), а овај колективни уговор се не односи на лица ангажована ван радног односа.

Радно вријеме и распоред радног времена
Члан 8.

(1) Пуно радно вријеме износи 40 часова седмично и у правилу се распоређује на пет радних дана.

(2) Радни дан, у правилу, траје осам часова.

(3) Мјесечни фонд часова рада, који служи за обрачун плате, добија се множењем броја радних дана са бројем осам.

(4) Здравствене установе које имају обавезу пружања здравствене заштите током 24 часа рад организују у правилу у једној, двије или више смјена, кроз увођење приправности и/или дежурства у складу са потребама становништва и облицима пружања здравствених услуга.

(5) Радно вријеме радника, у случају из претходног става, може се распоредити у једнаком, односно неједнаком трајању по данима, седмицама, односно мјесецима.

(6) Ако је радно вријеме радника распоређено у неједнаком трајању, у једном раздобљу може трајати дуже, а током другог раздобља краће од пуног, односно непуног радног времена.

(7) Просјечно седмично радно вријеме радника, укључујући све видове рада, на шестомјесечном нивоу не може трајати дуже од 48 часова, а прековремени рад у смислу овог става не може износити више од 230 часова годишње.

Дежурство, приправност и рад по позиву
Члан 9.

(1) Дежурство је посебан облик рада који почиње истekom редовног радног времена, а завршава почетком редовног радног времена наредног дана, у којем радник обавља послове према упутама послодавца на мјесту гдје се његови послови обављају или на другом мјесту које одреди послодавац.

(2) Дежурство као облик рада уводи се у здравственој установи уколико се кроз смјенски рад не може обезбиједити двадесетчетворочасовна здравствена заштита.

(3) Радник може радити најдуже 24 часа непрекидно, укључујући дежурство и редовно радно вријеме.

(4) Приправност је облик рада када радник не мора бити присутан у здравственој установи, али мора бити приправан и одазвати се позиву послодавца ради збрињавања хитних стања у свом дјелокругу рада.

(5) Рад по позиву је посебан облик рада када послодавац у изузетним случајевима позива радника а радник не мора бити доступан послодавцу, а уколико се одазове на позив послодавца за збрињавање хитних стања у свом дјелокругу рада, такав рад се сматра прековременим радом.

(6) Одлуку о увођењу дежурства и/или приправности у здравственој установи доноси директор здравствене установе.

(7) Плаћање дежурства и приправности, односно вредновање кроз компензационе часове прековременог рада и рада по позиву уређује се законом којим се уређује област плата запослених у јавним установама у области здравства Републике Српске.

(8) Правилником о раду, односно колективним уговором код послодавца могу се прецизније уредити питања дежурства, приправности и рада по позиву, у складу са законом и овим колективним уговором.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање Члан 10.

(1) Послодавац ће упутити радника на допунско оспособљавање и стручно образовање и усавршавање о трошку установе, а у складу са потребама радног мјеста и промјеном у методи и технологији рада.

(2) Стручно оспособљавање и усавршавање може се обављати непосредно код послодавца или у специјализованим образовним установама.

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

(4) Права и обавезе радника и послодавца у погледу оспособљавања и стручног образовања и усавршавања регулишу се посебним уговором.

Распоређивање радника Члан 11.

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

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

(3) Послодавац може радника, за вријеме трајања уговора о раду, упутити на рад у друго мјесто без његовог пристанка ако су испуњени сви сљедећи услови:

1) ако је дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима ван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела,

2) ако је удаљеност од мјеста у коме радник ради до мјеста у које се распоређује на рад мања од 50 километара у једном правцу и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбијеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте у јавном саобраћају,

3) ако радно мјесто у другом мјесту рада одговара његовој стручној спреми и искуству стеченом радом.

(4) Запослена жена за вријеме трудноће, мајка са дјететом до три године живота, мајка дјетета са сметњама у развоју према одредбама Закона о социјалној заштити или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност друге категорије и инвалиди са преосталом, односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 3. овог члана.

III - ОДМОР И ОДСУСТВА

Дневни и седмични одмор Члан 12.

(1) Радник који ради дневно од 4 до 8 часова има право на одмор од 30 минута, које вријеме се урачунава у радно вријеме.

(2) Радник који ради у току једног радног дана прековремено до 4 часа има право на додатних 15 минута одмора, што се урачунава у прековремени рад.

(3) Одлуку о распореду коришћења дневног одмора у току радног времена доноси послодавац у писаном облику.

(4) Дневни одмор између два узастопна радна дана не може бити краћи од 12 часова непрекидно.

(5) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 32 часа непрекидно, а изузетно, ако је радно вријеме радника неједнако распоређено, укључујући и дежурство, радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Годишњи одмор Члан 13.

(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, старатељу и усвојоцу са малолетном дјецом до седам година - два радна дана,

2) родитељу, старатељу и усвојоцу дјетета са тешким физичким и менталним обољењима - три радна дана,

3) радницима на пословима са посебним ризицима на раду - до шест радних дана.

(3) Колективним уговором код послодавца и правилником о раду прецизира се дужина увећања годишњег одмора за свако радно мјесто у смислу става 2. тачка 3. овог члана.

(4) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници који су нерадни дани, у складу са законом и одлуком Владе Републике Српске, вријеме привремене неспособности за рад и други облици одобреног одсуства са посла.

(5) Суботе и недјеље се не рачунају у дане годишњег одмора.

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

(7) Код распоређивања коришћења годишњег одмора запослених, послодавац може узети у обзир оправдане жеље радника.

(8) Прецизнији услови и начин, као и други основи за остваривања права на годишњи одмор могу се уредити колективним уговором код послодавца и правилником о раду.

Плаћено одсуство Члан 14.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у трајању до пет дана у календарској години у сљедећим случајевима:

1) приликом склапања брака - пет радних дана,

2) приликом склапања брака дјетета - два радна дана,

3) приликом смрти члана уже породице - пет радних дана,

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

5) у случају теже болести члана уже породице - три радна дана,

6) приликом рођења дјетета - три радна дана,

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

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

9) пресељења у други стан - два радна дана,

10) полагања стручног испита - један радни дан,

11) полагања специјалистичког/супспецијалистичког испита, одбране магистарске тезе и докторске дисертације, те полагања другог испита у сврху планираног стручног усавршавања - два радна дана,

12) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца у складу са образовним програмом,

13) у случају елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице - три радна дана,

14) присуствовања синдикалним састанцима - три радна дана.

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

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

(4) 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, усвојилац, док се чланом шире породице сматрају дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, родитељи брачног супружника, снахе и зетови, рођени стриц, тетка и ујак.

(5) Послодавац уз консултације са синдикатом може радника упутити на плаћено одсуство (чекање) у случају неплаћеног, привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско-финансијске или техничко-технолошке природе или посљедица више силе.

(6) За вријеме трајања одсуства из става 5. овог члана радник не долази на посао и остварује право на накнаду плате у складу са Законом о раду.

Неплаћено одсуство

Члан 15.

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

- 1) стручног или научног усавршавања у иностранству,
- 2) њега тешко обољелог члана породице и
- 3) у другим оправданим случајевима, на захтјев запосленог.

(2) Неплаћено одсуство може трајати најдуже до два наест мјесеци, осим у случајевима стручног или научног усавршавања у иностранству, које може трајати до двије године.

IV - ЗАШТИТА РАДНИКА

Заштита на раду

Члан 16.

Послодавац је дужан да обезбједи све потребне услове заштите на раду којим се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада у складу са законом и прописима из области заштите на раду.

Посебне мјере заштите на раду

Члан 17.

(1) Радник који ради на радном мјесту са повећаним ризиком има право на посебне мјере заштите сразмјерно степену ризика и штетности, и то: периодичне лекарске прегледе, годишњи одмор увећан до шест радних дана, распоређивање на друге послове и друга права у складу са законом којим се уређује област заштите на раду.

(2) Колективним уговором и правилником о раду могу се утврдити и друге мјере у зависности од штетности, опасности и конкретних права запослених за свако радно мјесто.

(3) Запослени има право на стаж са увећаним трајањем у складу са законом којим се уређује област рада и законом којим се уређује област пензијског и инвалидског осигурања.

Утврђивање радних мјеста са повећаним ризиком

Члан 18.

(1) Синдикална организација може у складу са законом да покрене иницијативу за утврђивање радних мјеста са повећаним ризиком, односно послова на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем.

(2) Приликом израде акта о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини обавезно је учешће представника синдиката.

Посебна заштита жене и материнства

Члан 19.

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

(2) Трудницама почевши од шестог мјесеца трудноће и мајкама са дјететом до двије године живота забрањен је ноћни рад.

Посебна заштита болесних и инвалидних лица

Члан 20.

(1) Раднику који је повријеђен на послу или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.

(2) Послодавац је дужан распоредити радника - инвалида, односно радника са преосталом радном способношћу на радно мјесто које одговара његовим стручним и радним способностима у року од тридесет дана од дана правоснажности акта којим је утврђена инвалидност, односно преостала радна способност.

(3) Раднику - инвалиду припада право на накнаду плате у висини од 100% износа посљедње плате коју је радник остварио за пуно радно вријеме или од плате коју би остварио да је био на раду за вријеме док га послодавац не распореди у смислу става 1. овог члана.

(4) Раднику који наврши 60 година живота не може се одредити рад ноћу, прековремени или неки други рад мимо редовног радног времена ако радник није сагласан са тим.

Увећање плате

Члан 21.

(1) Плата радника обавезно се увећава за вријеме проведено на раду у сљедећим случајевима:

- 1) по основу рада ноћу - за 35% у односу на дневницу,
- 2) по основу рада на дане државног празника и друге дане у које се по закону не ради - за 50% у односу на дневницу (поред дневнице за редован радни дан, раднику се обрачунава и исплаћује и дневница увећана за 50% због рада на дан празника),

3) по основу рада на радном мјесту са повећаним ризиком, утврђеним правилником о раду, односно колективним уговором код послодавца - до 15% нето плате,

4) у другим случајевима предвиђеним колективним уговором код послодавца или правилником о раду.

(2) Послодавац може раднику одобрити увећање плате у сљедећим случајевима:

1) због посебних резултата рада у мјесецу у којем је те резултате остварио - до 30% од нето плате за тај мјесец,

2) због обављања високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова - до 30% нето плате,

3) у другим случајевима предвиђеним колективним уговором код послодавца или правилником о раду.

(3) Радна мјеста, као и увећање плате у смислу става 1. тачка 3. овог члана уређују се правилником о раду или колективним уговором код послодавца у зависности од услова рада и утврђених ризика у акту о процјени ризика и претежног времена током којег је радник изложен таквом ризику.

(4) Увећања из ст. 1. и 2. овог члана међусобно се не искључују, али радник не може остварити укупно увећање више од 50% од нето плате у току једног мјесеца.

Накнада плате

Члан 22.

(1) Послодавац је дужан раднику исплатити накнаду плате у висини од 100% за вријеме коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, републичких празника и других дана када се по закону не ради, те привремене спријечености за рад због повреде на раду и професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду.

(2) Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад, за првих 30 дана у висини од 90% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад у сљедећим случајевима:

- 1) жене за вријеме трудноће,
 - 2) због болести или компликација у вези са трудноћом и у поступку вантјелесне оплодње,
 - 3) због њега обољелог дјетета до седам година живота,
 - 4) у случају тешког оштећења здравственог стања дјетета до навршених 18 година живота које наступи услед тешког оштећења можданих структура, малигне болести или другог тешког погоршања здравственог стања дјетета,
 - 5) обољели од малигнух болести,
 - 6) радник изолован као клицоноша или због појаве заразе у његовој околини,
 - 7) добровољни давалац ткива и органа,
 - 8) за вријеме док користи право на смјештај уз дијете упућено на стационарирано лијечење,
 - 9) у другим случајевима предвиђеним колективним уговором код послодавца.
- (3) У осталим случајевима, радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад за првих 30 дана у висини од 70% од основа за обрачун накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад. По истеку 30 дана до 12 мјесеци непрекидног трајања, ово право радници остварују у складу са прописима о здравственом осигурању.

Учешће у добити по основу иновација
Члан 23.

(1) Послодавац је дужан да уреди услове и начин утврђивања учешћа радника у добити оствареној по основу иновације, изума, техничких унапређења и других видова стваралаштва.

(2) Висину накнаде утврђује комисија, с тим да ова накнада не може бити нижа од 10% годишње остварене добити по овом основу.

Остала примања радника
Члан 24.

(1) Послодавац запосленима исплаћује:

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

2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла у висини пуне цијене мјесечне карте у јавном саобраћају на територији јединице локалне самоуправе (град, општина), на којој се налази здравствена установа, уколико превоз није организован од стране послодавца;

3) отпремнину приликом одласка радника у пензију - у висини три просјечне мјесечне нето плате запослених у области здравства исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа или три просјечне мјесечне нето плате исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, уколико је то за радника повољније;

4) јубиларну награду за:

- 20 година радног стажа код послодавца у висини једне просјечне мјесечне нето плате у дјелатности здравствене заштите,

- 30 година радног стажа код послодавца у висини двије просјечне мјесечне нето плате у дјелатности здравствене заштите;

5) новчану накнаду приликом рођења дјетета у висини једне просјечне мјесечне нето плате запослених у области здравствене заштите;

6) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену;

7) накнаду за медицинску пратњу приликом медицинског транспорта пацијента из установе у установу сразмјерно пређеној удаљености;

8) накнаду за одвојени живот за вријеме стручног усавршавања и оспособљавања;

9) друга примања у складу са колективним уговором код послодавца или правилником о раду.

(2) У посебним случајевима послодавац може накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла утврдити и одобрити запосленом који живи ван територије јединице локалне самоуправе на начин и под условима који се прецизирају колективним уговором код послодавца или правилником о раду.

(3) Права из става 1. т. 6, 7. и 8. овог члана прецизирају се колективним уговором код послодавца или правилником о раду.

Новчану помоћ
Члан 25.

Раднику или његовој породици на терет послодавца исплаћује се помоћ у случају:

1) смрти радника - у висини три просјечне мјесечне нето плате запослених у дјелатности здравствене заштите,

2) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне мјесечне нето плате запослених у дјелатности здравствене заштите,

3) тешке инвалидности радника (преко 50%), у висини двије просјечне мјесечне нето плате запослених у дјелатности здравствене заштите,

4) дуготрајне и тешке болести радника (одређене од стране љекарске комисије) у висини једне просјечне мјесечне нето плате запослених у дјелатности здравствене заштите.

(2) Колективним уговором код послодавца и правилником о раду могу се одредити и други случајеви у којима радник има право на новчану помоћ, као и прецизнији услови и начин остваривања права на новчану помоћ у смислу овог члана.

V - ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Повреда права из радног односа
Члан 26.

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

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

Колективни захтјеви
Члан 27.

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

(2) О колективним захтјевима одлучује директор установе.

(3) Приликом одлучивања о колективном захтјеву директор је дужан да омогући представницима радника да и усмено образложе свој захтјев.

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

Дисциплински поступак
Члан 28.

(1) Овим колективним уговором уређују се покретање, вођење, застарјелост дисциплинског поступка за утврђивање дисциплинске одговорности због повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине.

(2) Дисциплински поступак подразумијева поступак за утврђивање одговорности и изрицање дисциплинске мјере за теже повреде радне обавезе и повреде радне дисциплине.

Пријава повреде радне обавезе
Члан 29.

(1) Пријаву повреде радне обавезе може поднијети сваки радник који има сазнања о учињеној повреди радне оба-

везе. Непосредни руководиолац, који има сазнања за учињену повреду радне обавезе, дужан је поднијети пријаву такве повреде радне обавезе.

(2) Пријава повреде радне обавезе подноси се у писаној форми и мора бити образложена и поткријељена доказима.

Покретање поступка Члан 30.

(1) Прије одлучивања о покретању дисциплинског поступка, уколико постоји потреба за употпуњавање или разјашњење навода из пријаве, директор или лице које он овласти може спровести претходни поступак који подразумева, али не обавезује, разговор са пријављеним радником, са подносиоцем пријаве, прикупљање изјава свједока и других доказа.

(2) Рок за спровођење претходног поступка је осам дана од дана подношења пријаве. Претходни поступак окончава се закључком директора или лица које он овласти.

(3) Дисциплински поступак покреће директор установе или лице које он овласти рјешењем о покретању дисциплинског поступка у року од осам дана од дана подношења пријаве, односно од дана окончања претходног поступка, а најкасније у року од шест мјесеци од дана учињене повреде радне дисциплине.

(4) Рјешење о покретању дисциплинског поступка 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.

(5) Рјешење о покретању дисциплинског поступка заједно са комплетним предметом и свим прилозима обавезно се доставља раднику, дисциплинској комисији и синдикалној организацији, ако је радник члан синдиката.

Поступак Члан 31.

(1) Поступак утврђивања одговорности за теже повреде радних обавеза и повреду радне дисциплине спроводи дисциплинска комисија.

(2) Дисциплинска комисија састоји се од три члана, од којих један мора бити из реда синдиката којем радник припада, ако је радник члан синдиката.

(3) Чланове дисциплинске комисије именује управни одбор, осим представника синдиката, кога именује надлежни орган синдиката.

Члан 32.

(1) Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

(2) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак не може се забранити приступ документацији из списка нити присуство сједницама на којима се расправља о дисциплинској одговорности.

Члан 33.

(1) По пријему рјешења о покретању дисциплинског поступка предсједник комисије позива подносиоца захтјева, радника против кога се води дисциплински поступак, представнике синдиката, ако је радник члан синдиката, свједоке и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.

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

Право на одбрану Члан 34.

(1) Раднику мора бити омогућено да се изјасни на наводе који му се стављају на терет и да изнесе своју одбрану, уколико је то могуће с обзиром на околности случаја.

(2) Радник може дати изјаву, односно изнијети своју одбрану писмено или усмено на претресу, лично или путем пуномоћника. Пуномоћник може бити адвокат, брачни или ванбрачни супружник радника против кога се води поступак или сродник у правој линији до другог степена, побочној линији до трећег степена сродства или тазбинској до другог степена сродства.

(3) Уредно позвани радник, који није у могућности да приступи претресу, може изнијети своју одбрану путем писменог изјашњења или путем пуномоћника, односно може тражити одгоду претреса уз навођење разлога, о чему одлучује предсједник дисциплинске комисије.

(4) Ако уредно позвани радник не приступи претресу и не оправда свој изостанак, претрес ће се одржати у његовом одсуству.

Претрес Члан 35.

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

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

(3) У току расправе води се записник.

Члан 36.

Дисциплинска комисија по спроведеном поступку и утврђеном чињеничном стању доноси једну од сљедећих одлука:

1) којом обуставља поступак ако је наступила застара за покретање или вођење поступка или због престанка радног односа радника,

2) којом се радник ослобађа одговорности,

3) којом се радник оглашава одговорним и изриче мјера у складу са законом.

Поступак за утврђивање лакше повреде Члан 37.

(1) У поступку за утврђивање лакше повреде радне обавезе утврђује се одговорност радника за лакшу повреду радне обавезе и изриче се мјера у складу са законом.

(2) Поступак из става 1. овог члана спроводи овлашћено лице као инокосни дисциплински орган којег именује директор.

Члан 38.

(1) По пријему пријаве повреде радне обавезе овлашћено лице може, али не обавезно, обавити разговор са пријављеним радником, са подносиоцем пријаве, узимати изјаве свједока и прикупљати друге доказе, обуставити поступак или наставити поступак.

(2) Ако настави са поступком, овлашћено лице доставља пријављеном раднику захтјев за изјашњење о наводима који му се стављају на терет и прикупљене доказе. Рок за изјашњење радника не може бити краћи од осам дана.

Члан 39.

По пријему изјашњења радника, односно након истека остављеног рока за изјашњење, овлашћено лице на основу материјала у спису доноси одлуку да се радник ослобађа одговорности или да се радник оглашава одговорним уз изрицање одговарајуће мјере у складу са законом.

Право на жалбу Члан 40.

(1) На првостепену одлуку радник против кога се води дисциплински поступак, односно поступак за утврђивање лакше повреде радне обавезе, као и друго заинтересовано лице, могу поднијети жалбу директору у року од осам дана од дана пријема одлуке.

(2) Жалба одлаже извршење одлуке.

(3) Директор може по жалби донијети одлуку којом жалбу прихвата и преиначава одлуку првостепеног органа, затим којом жалбу дјелимично прихвата и преиначава одлуку у дијелу која се односи на изречену мјеру или одлуку којом жалбу одбија, односно одбацује и потврђује првостепену одлуку.

(4) Директор доноси одлуку по жалби у року од 15 дана.

(5) Одлука директора по жалби је коначна одлука у поступку код послодавца.

Рокови застарјелости

Члан 41.

(1) Покретање поступка за утврђивање одговорности радника застаријева у року од шест мјесеци од дана када је повреда учињена.

(2) Вођење поступка застаријева након 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.

VI - МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 42.

(1) Радник који на раду или у вези са радом намјерно или из крајње непажње причини материјалну штету послодавцу дужан је ту штету надокнадити.

(2) 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.

(3) Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.

Члан 43.

(1) За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу намјерно или из крајње непажње, радник и послодавац одговарају солидарно.

(2) Уколико послодавац, у смислу претходног става, надокнади штету трећем лицу, има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

Умањење и ослобађање од обавезе накнаде штете

Члан 44.

(1) Послодавац може одлучити да ослободи радника обавезе да надокнади причињену штету или да умањи износ накнаде штете у односу на утврђену висину штете коју је радник дужан надокнадити, уколико би извршење ове обавезе њега или његову породицу довело у стање угрожавања њихове егзистенције.

(2) Захтјев за умањење, односно ослобађање обавезе накнаде штете подноси радник уз обаразложење и прилагање доказа.

(3) Захтјев разматра посебна комисија од најмање пет чланова коју именује управни одбор.

(4) Комисија из претходног става, приликом разматрања захтјева за ослобађање радника или умањења износа накнаде штете у смислу става 1. овог члана, узима у обзир нарочито сљедеће чињенице:

- 1) степен одговорности радника,
- 2) радников допринос у раду,
- 3) године рада код послодавца,
- 4) материјалне прилике (висина плате, оптерећеност плате, стамбено питање, број чланова породице, број издржаваних лица у породици радника),
- 5) и друге олакшавајуће околности.

(5) Након разматрања захтјева, комисија доставља извјештај са приједлогом директору, који може приједлог одбити или прослједити управном одбору на коначно одлучивање.

Члан 45.

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.

Члан 46.

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.

Члан 47.

На питања накнаде штете причињене на раду или у вези са радом која нису посебно уређена Законом о раду и овим колективним уговором, примјењују се прописи о облигационим односима.

VII - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Отказни рок

Члан 48.

(1) Радник има право на отказни рок ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, ако услед економских, организационих или технолошких промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, те ако одбије закључивање анекса уговора о раду.

(2) Отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за:

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

(3) Радник нема право на отказни рок у случају престанка радног односа по основу извршења теже повреде радне обавезе, ако је правоснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом и ако се радник у року од пет радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа не врати на рад.

(4) У случају отказа уговора о раду од стране радника, минимални отказни рок износи 15 дана, осим ако се радник и послодавац не договоре другачије.

Отпремнина

Члан 49.

(1) Запослени, у складу са чланом 194. Закона о раду, има право на отпремнину на терет послодавца, и то:

1) за рад од двије до три године рада код послодавца једна просјечна мјесечна нето плата исплаћена раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором,

2) за рад од три до шест година код послодавца двије просјечне мјесечне нето плате исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором,

3) за рад од шест до десет година код послодавца три просјечне мјесечне нето плате исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припада у складу са колективним уговором,

4) за рад од 10 до 15 година код послодавца - пет просјечних мјесечних нето плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или која му припадају у складу са колективним уговором,

5) за рад преко 15 година код послодавца - шест просјечних мјесечних нето плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду или плата које раднику припадају у складу са колективним уговором.

(2) Приликом утврђивања програма рјешавања вишка запослених, послодавац је дужан да са репрезентативним синдикатом разради критеријуме за утврђивање вишка запослених у складу са законом.

(3) Отпремнина из става 1. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата након опорезивања исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

(4) Поред отпремнине, послодавац и радник се могу споразумјети да се раднику обезбиједи и неки други вид накнаде, о чему се закључује посебан споразум.

VIII - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 50.

Послодавац је дужан да синдикату омогући формирање и дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду, и то:

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 опредијели.

Члан 51.

Послодавац је дужан обезбиједити репрезентативном синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

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

2) увећање основне плате у висини од 15% предсједнику репрезентативног синдиката код послодавца до 100 радника, односно са сваких наредних 100 радника још по 2,5% на основну плату,

3) увећање основне плате у висини од 25% на основну плату за професионално обављање функције предсједника репрезентативног синдиката гдје је број запослених преко 500, о чему се закључује посебан уговор.

Члан 52.

(1) Предсједника и повјереника синдиката 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) Право из става 1. овог члана траје за вријеме обављања функције.

Члан 53.

(1) Представницима синдиката мора се омогућити присуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састаницима, 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, осим радним мјестима под посебним режимом заштите у складу са посебним прописом.

(3) У случају потребе убирања средстава солидарности, представници радника које синдикат за то овласти имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

(4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења синдиката на огласној табли установе.

(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, по истеку радног времена.

(6) Послодавац је обавезан примити на разговор предсједника синдиката, односно синдикалног представника, по могућности одмах, али најкасније у року од три дана.

(7) Послодавац је обавезан у писменој форми одговорити на сваки допис предсједника синдиката, односно синдикалног представника.

(8) Послодавац или предсједник органа управљања обавезни су позвати предсједника синдикалне организације на сједницу органа управљања са утврђеним дневним редом, када се на сједници расправља о економско-социјалном положају радника.

(9) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.

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

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

Члан 54.

Послодавац је на писани захтјев синдиката дужан обезбиједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника, чланова синдиката, приликом сваке исплате плате по основу писане изјаве, односно достављене потписане синдикалне приступнице радника.

IX - ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 55.

(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 везаним за утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за рјешавања његовог радноправног статуса.

(3) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника у складу са Законом о слободама приступа информацијама.

X - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Остваривање права на штрајк

Члан 56.

(1) Послодавац и синдикат дужни су предузети све мјере: међусобно уважавање, усаглашавање и договарање с циљем остваривања и побољшања радних и социјалних права радника, поштовање одредби колективних уговора, с циљем отклањања узрока који доводе до штрајка.

(2) Уколико се и поред предузетих мјера узроци не отклоне и дође до штрајка, организује се и води у складу са Законом о штрајку уз поштивање минимума процеса рада.

Заједничка комисија

Члан 57.

(1) За тумачење и праћење примјене овог колективног уговора, рјешавање спорних питања која настану у спровођењу колективног уговора потписници образују заједничку комисију, у коју синдикати потписници овог колективног уговора именују по једног члана, а Министарство здравља и социјалне заштите три члана.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

Контрола и надзор

Члан 58.

(3) Контролу и надзор над примјеном овог колективног уговора врши орган надлежан за инспекцијске послове путем Републичке управе за инспекцијске послове.

XI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 59.

(1) Учесници у закључивању овог колективног уговора могу споразумно да мијењају одредбе овог уговора.

(2) Поступак за измјену и допуну овог колективног уговора може покренути свака од страна потписница.

(3) Измјене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку по којем је и закључен.

(4) Сваки од учесника овог колективног уговора може отказати колективни уговор или његове поједине одредбе.

(5) Отказни рок траје 60 дана од дана обавјештавања осталих учесника о отказу. Отказ се саопштава писмено и објављује у "Службеном гласнику Републике Српске".

(6) Након истека отказног рока, учесници су дужни покренути поступак за закључивање новог колективног уговора или његове измјене и допуне у року од 15 дана.

(7) У случају отказа, колективни уговор се примјењује најдуже 60 дана од дана подношења отказа.

Члан 60.

(1) Овај колективни уговор закључује се на период од три године, сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу његови учесници, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Српске”.

(2) Послодавци су дужни у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора ускладити своја акта са његовим одредбама.

(3) До доношења појединачних аката у складу са овим колективним уговором радници остварују стечена права и обавезе.

(4) Трошкове објављивања овог колективног уговора у “Службеном гласнику Републике Српске” сноси све стране солидарно.

(5) Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за запослене у области здравства Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 72/16, 111/16 и 19/19).

Број: 302/21
4. јануара 2022. године
Синдикат здравства и социјалне заштите РС, предсједник,
Никола Црччевић, с.р.

Број: 11/01-122-75/21
4. јануара 2022. године
Министарство здравља и социјалне заштите РС, министар,
Др Ален Шеранић, с.р.

Самостални синдикат радника у здравству и социјалној заштити РС, предсједник,
Жељко Шукало, с.р.

Број: 03-04-01-1/22
4. јануара 2022. године
Бањалука

Уставни суд Босне и Херцеговине

Уставни суд Босне и Херцеговине у Великом вијећу, у предмету број **АП 800/20**, рјешавајући апелације **С. К. и других**, на основу члана VI/36) Устава Босне и Херцеговине, члана 57 став (2) тачка б), члана 59 ст. (1) и (2) и члана 62 став (1) Правила Уставног суда Босне и Херцеговине – пречишћени текст (“Службени гласник Босне и Херцеговине”, број 94/14), у саставу:

- Мато Тадић, предсједник
- Миодраг Симовић, потпредсједник
- Мирсад Ђеман, потпредсједник
- Валерија Галић, судија
- Сеада Палаврић, судија
- Златко М. Кнежевић, судија,

на сједници одржаној 16. новембра 2021. године, д о н и о је

ОДЛУКУ

О ДОПУСТИВОСТИ И МЕРИТУМУ

Усваја се апелација С. К., Н. М. и М. М.

Утврђује се повреда права на правично суђење из члана II/3е) Устава Босне и Херцеговине и члана 6 став 1 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода.

Укида се Пресуда Врховног суда Републике Српске број 72 0 П 032376 19 Рев од 27. новембра 2019. године.

Предмет се враћа Врховном суду Републике Српске који је дужан да по хитном поступку донесе нову одлуку у складу са чланом II/3к) Устава Босне и Херцеговине и чланом 1 Протокола број 1 уз Европску конвенцију за заштиту људских права и основних слобода.

Налаже се Врховном суду Републике Српске да, у складу са чланом 72 став (5) Правила Уставног суда Босне и Херцеговине, у року од три мјесеца од дана достављања ове одлуке обавијести Уставни суд Босне и Херцеговине о предузетим мјерама с циљем извршења ове одлуке.

Одлуку објавити у “Службеном гласнику Босне и Херцеговине”, “Службеним новинама Федерације Босне и Херцеговине”, “Службеном гласнику Републике Српске” и “Службеном гласнику Брчко дистрикта Босне и Херцеговине”.

Образложење

I - Увод

I. С. К., Н. М. и М. М. (у даљем тексту: првоапелант, другоапеланткиња и трећеапеланткиња или апеланти) из Градишке, које заступа Радован Јанковић, адвокат из Градишке, поднјели су 28.

фебруара 2020. године апелацију Уставном суду Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Уставни суд) против Пресуде Врховног суда Републике Српске (у даљем тексту: Врховни суд) број 72 0 П 032376 19 Рев од 27. новембра 2019. године.

II - Поступак пред Уставним судом

2. На основу члана 23 ст. (2) и (3) Правила Уставног суда, од Врховног суда, Окружног суда у Бањој Луци (у даљем тексту: Окружни суд), Основног суда у Градишци (у даљем тексту: Основни суд) и туженог ЈП “Аутопутеви Републике Српске” Бања Лука (у даљем тексту: тужени), којег заступа адвокат Борис Стојановић, затражено је 5. јула 2021. године да доставе одговор на апелацију.

3. Врховни суд, Окружни суд, Основни суд и тужени су одговор на апелацију доставили у периоду од 8. до 19. јула 2021. године.

III - Чињенично стање

4. Чињенице предмета које произлазе из навода апеланата и докумената предочених Уставном суду могу се сажети на следећи начин.

5. Пресудом Основног суда број 72 0 П 031376 16 П 2 од 9. марта 2018. године обавезан је тужени да апелантима надокнади штету – измаклу добит у производњи пољопривредних култура за 2012. годину у износу од 9.031,00 КМ, те за 2013, 2014. и 2015. годину у износима од по 3.988,00 КМ (став 1). Затим, тужени је обавезан да апелантима на име трајне немогућности коришћења одређених непокретности детаљније наведених у изреци пресуде исплати износ од 27.429,00 КМ (став 2), те да им на име накнаде штете на одређеном шумском земљишту исплати износ од 6.778,22 КМ (став 3) све са законском затезном каматом, те да им надокнади трошкове поступка (став 4). У преосталом дијелу тужбени захтјев апеланата је одбијен (став 5).

6. У образложењу пресуде Основни суд је навео да из проведених доказа произлази да је првобитни тужилац С. К.2 (у даљем тексту: предник апеланата) био власник непокретности које су му за потребе изградње аутопута експрописане, те да је у конкретном поступку тражио накнаду штете. Предник апеланата је током поступка преминуо. Апеланти су наследници који су по основу наслеђа уписани као супосједници на спорним парцелама, и то првоапелант са 2/4 дијела, а другоапеланткиња и трећеапеланткиња са по 1/4 дијела. Из тога произлази да се у конкретном случају ради о дјеливој облигацији из члана 412 став 3 Закона о облигационим односима (у даљем тексту: ЗОО) тако да сваки повјерилац може захтијевати само свој дио потраживања. Међутим, у конкретном случају апеланти у уређеној тужби од 17. октобра 2017. године нису захтијевали свако свој дио потраживања према сувласничком омјеру, већ су истакли недјеливи захтјев за накнаду штете у укупном износу од 115.626,00 КМ која им је настала изградњом аутопута, а што је право апеланата, те је о таквом захтјеву и одлучивано. У том погледу истакнуто је да су апеланти коначно одређеном тужбом захтијевали да им тужени солидарно исплати накнаду штете – измаклу добит у производњи пољопривредних култура, затим одређени износ због трајне немогућности коришћења парцела, те накнаду штете на парцели која представља шуму.

7. Основни суд је у образложењу пресуде исцрпно побројао свједоке које је саслушао, навео околности на које су свједочили те материјалне доказе које је провео на главној расправи. Наиме, Основни суд је навео да из проведених доказа произлази да је спорно земљиште апеланата прије изградње аутопута било обрађивано као пољопривредно земљиште. Увиђајем на лицу мјеста уз присуство вјештака (геодетске струке, архитектонско-грађевинске струке, шумарске струке и вјештака пољопривредне струке) и њиховим налазима и мишљењима утврђено је да се одређене парцеле предника апеланата налазе потпуно под водом, док одређене парцеле нису биле поплаване, али је на њима нараста трска. На основу налаза и мишљења вјештака грађевинско-архитектонске струке – област хидротехнике Р. С. утврђено је да је један од главних разлога погоршања отицања површинских и подземних вода, те формирања мочваре на парцелама предника апеланата уписаних у к. о. Машићи тај што није изграђен планирани пропуст кроз труп аутопута, а што је било предвиђено према студијској документацији одводње. С друге стране, узрок плавања парцела уписаних у к. о. Јазовац било је одлагање материјала до њихове парцеле приликом изградње аутопута, што је идентификовано и вјештак геодетске струке, чиме је дошло до разлике у висини терена, односно до нивелације терена, што је за посљедицу имало поремећај у природном отицању површинских вода. Затим је Основни суд навео да је на основу налаза и мишљења М. М.2, вјештака из области педологије (науке о земљишту), утврдио да одређене парцеле (к. ч. број 1329/2 површине 5461 м² и к. ч. број 1333/2 површине 2376 м², уписане у к. о. Машићи), које су раније биле пољопривредно земљиште, а сада обрасле трском, розгом и осталом мочварном барском вегетацијом, због таквог стања више уопште нису погодне за пољопривредну производњу, односно изгубиле су вриједност за пољопривредну производњу, те је на њима немогућа обрада. Према томе, Основни суд је закључио да је штета коју захтијевају апеланти у узрочно-посљедичној вези са изградњом дијела аутопута.