

На основу одредби Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 55/07 - Пречишћени текст) и одредби Статута „Рафинерије нафте“ а.д. Брод, „Рафинерија уља Модрича“ а.д. Модрича и „Нестро Петрол“ а.д. Бања Лука, и уважавајући чињеницу да су синдикалне организације „Рафинерије нафте“ а.д. Брод, „Рафинерија уља Модрича“ а.д. Модрича и „Нестро Петрол“ а.д. Бања Лука чланице Синдиката удружених радника енергетике Републике Српске, као репрезентативног синдиката запослених у сектору енергетике, Послодавци и Синдикати закључују:

ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ПРИВРЕДНИХ ДРУШТАВА ЗА ПРОИЗВОДЊУ, ПРЕРАДУ И ПРОМЕТ НАФТЕ И НАФТНИХ ДЕРИВАТА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором уређују се права и обавезе потписника и друга питања из области радних односа и у вези са радним односима радника привредних друштава за производњу, прераду и промет нафте и нафтних деривата – „Рафинерије нафте“ а.д. Брод, „Рафинерије уља Модрича“ а.д. Модрича и „Нестро Петрол“ а.д. Бања Лука
Овај Колективни уговор примјењује се на подручју Босне и Херцеговине.

Члан 2.

Према одредбама овог Колективног уговора Послодавцима се сматрају:

- "Рафинерија нафте" а.д. Брод
- "Рафинерија уља Модрича" а.д. Модрича
- "Нестро Петрол" а.д. Бања Лука.

(Од којих се сваки сматра Послодавцем)

Радником се, сагласно Закону и одредбама овог Колективног уговора, сматра лице које је запослено на основу уговора о раду.

Синдикатом се, у смислу овог Колективног уговора, сматрају сљедећи репрезентативни синдикати:

- Синдикална организација "Рафинерија нафте" а.д. Брод
- Синдикална организација "Рафинерија уља Модрича" а.д. Модрича
- Синдикална организација "Нестро Петрол" а.д. Бања Лука

(Од којих се свака сматра Синдикатом)

Члан 3.

Овај Колективни уговор примјењује се на раднике који су у вријеме ступања на снагу Колективног уговора били у радном односу код Послодавца или су радни однос засновали након ступања истог на снагу.

Члан 4.

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

Општи акти Послодавца морају бити у складу са овим Колективним уговором.

Овим Колективним уговором се не може одредити мањи обим права радника од оног који је одређен Законом о раду.

Члан 5.

Радници имају право да по свом слободном избору организују Синдикат и да се у њега учлањују, у складу са Уставом и Законом о раду Републике Српске, Статутом и правилима Синдиката.

Послодавци имају право да по свом слободном избору организују одговарајућа удружења послодавца и да се у њих учлањују, у складу са Статутом и правилима тих удружења. Синдикат и удружења послодавца оснивају се без икакве претходне сагласности било ког државног органа.

Законита дјелатност синдиката и удружења послодавца не може се трајно нити привремено забранити.

II ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. УСЛОВИ ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 6.

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

Форма и садржај Уговора о раду је у основи прописана Законом о раду РС.

Поред општих услова за закључивање уговора о раду одређених законом, Послодавац је дужан да Правилником о раду или другим актом, пропише посебне услове за закључивање уговора о раду са радником, и то:

- врсту и степен стручне спреме, као и посебна специјалистичка, стручна звања ако је то потребно ради успешног обављања најсложенијих руководећих и других стручних послова, као и послова заштите на раду,
- радно искуство, ако је неопходно за самостално обављање послова, чије трајање не може износити дуже од пет година,
- посебну здравствену способност за обављање послова на радним мјестима која су у складу са законом, утврђена као радна мјеста са посебним условима рада.

Посебни услови из става 2. овог члана утврђују се правилником о раду или другим актом Послодавца.

Члан 7.

Уговор о раду може се закључити са лицем које посједује општу здравствену способност, што се утврђује љекарским прегледом код овлаштене здравствене установе.

Трошкове љекарског прегледа из претходног става сноси радник.

Послодавац сноси трошкове периодичних љекарских прегледа, на које је радник упућен од стране Послодавца или по захтјеву надлежног органа, а у вези са обављањем послова и радних задатака повјерених раднику.

Члан 8.

Послодавац је обавезан раднику у радном односу осигурати обављање послова за које је закључио Уговор о раду, а ако то није могуће, може са радником закључити уговор о раду под измјењеним условима. Примања радника морају бити у складу са Уговором о раду и овим Колективним уговором.

Радник је обавезан према упутствима и налозима Послодавца обављати послове радног мјеста за које је закључио Уговор о раду.

Члан 9.

Ако се уговор о раду закључује са страним држављанином или лицем без држављанства, поред општих услова одређених законом и посебних услова одређених овим Колективним уговором, морају бити испуњени и посебни услови, одређени Законом о запошљавању странаца и лица без држављанства и одговарајућим подзаконским актима.

2. ВРСТЕ И ТРАЈАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 10.

Уговор о раду може се закључити на неодређено или на одређено вријеме, у складу са Законом и општима актима Послодавца.

Ако вријеме трајања није назначено у Уговору о раду, исти се сматра Уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 11.

Уговор о раду на одређено вријеме не може се закључити на дужи период од двије године. Уговор о раду на одређено вријеме може се закључити у слједећим случајевима:

- Извршавања посла који траје до шест мјесеци;
- Привременог повећања обима посла;
- Замјене одсутног радника до годину дана;
- Обављања посла чије је трајање унапријед одређено природом и врстом посла.

Радни однос заснован на основу уговора о раду на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног тим уговором, ако се радник и послодавац другачије не споразумију.

Члан 12.

Послодавац и радник могу се споразумјети да се важност уговора о раду на одређено вријеме, једном или више пута, продужи за одређени период, али најдуже до двије године од дана закључивања уговора о раду на одређено вријеме. У овај период урачунавају се и прекиди који су трајали до двије седмице.

Ако радник након истека рока из става 1 овог члана, уз изричиту или прећутну сагласност послодавца, настави да ради, сматраће се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме.

Члан 13.

Уговор о раду се не прекида за вријеме плаћеног и других оправданих одсуствовања са рада које радник користи, у складу са законом и овим Колективним уговором, као и неплаћеног одсуства одобреном од Послодавца.

Ако се радник, након прекида рада због истека рока из уговора о раду, више пута запошљава код истог послодавца на основу уговора о раду на одређено вријеме и на тај начин оствари 24 мјесеца рада у току посљедње три године, сматраће се да је засновао радни однос на неодређено вријеме.

3. ПРОБНИ РАД.

Члан 14.

Приликом закључивања Уговора о раду може се уговорити пробни рад.

Уговарање и трајање пробног рада одређује Послодавац, у складу са законом.

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

Члан 15.

Приликом закључивања Уговора о пробном раду, радник се упознаје са начином праћења и оцењивања резултата пробног рада.

Оцјену и праћење резултата пробног рада врши непосредни руководилац свакодневно, у писаној форми.

Члан 16.

Најкасније пет дана прије истека уговора о пробном раду, непосредни руководилац доставља писмено обавештење директору друштва, у којем износи завршну оцјену резултата пробног рада радника.

Ако је непосредни руководилац оцјенио да је радник задовољио на пробном раду – са радником се закључује Уговор о раду.

Ако је непосредни руководилац оцјенио да радник на пробном раду није остварио ни просјечне резултате рада, то представља основу за престанак радног односа са даном истека рока одређеног Уговором о пробном раду.

4. ДОПУНСКО ОСПОСОБЉАВАЊЕ, СТРУЧНО ОБРАЗОВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 17.

Послодавац је дужан да, у складу са позитивним законодавством, упути раднику на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања, уколико је то предвиђено Законом о заштити на раду и осталим важећим законским прописима за радно мјесто на које је радник распоређен, а поготово у случају техничко-технолошких унапређења у процесу рада.

Уколико не поступи према ставу 1. овог члана, Послодавац нема право на обештећење у случају материјалне штете настале као последица нестручног рада, нити радник по том основу може трпити друге штетне последице.

Члан 18.

Послодавац може омогућити раднику додатно стручно образовање, оспособљавање и усавршавање.

Радник је дужан, у складу са својим способностима и потребама рада, образовати се, оспособљавати и усавршавати за рад.

Члан 19.

Радници који раде на пословима где је Законом и Правилником о заштити на раду предвиђено полагање специјалистичких или стручних испита, дужни су полагати наведене испите.

5. РАД РАДНИКА У ПОСЕБНИМ СЛУЧАЈЕВИМА

Члан 20.

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

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

6. РАД ПРИПРАВНИКА И ВОЛОНТЕРА

Члан 21.

Уговор о раду на одређено вријеме са приправником траје шест мјесеци, за лица са завршеном средњом стручном спремом, девет мјесеци за лица са завршеном вишом стручном спремом и дванаест мјесеци за лица са завршеном високом стручном спремом, ако законом или другим прописом није другачије одређено.

Вријеме трајања приправничког стажа може се, у појединим случајевима, скратити одлуком овлаштеног лица Послодавца, ако процјени да је приправник са успјехом прошао стручно оспособљавање и прије истека рокова из става 1 овог члана.

Стручно оспособљавање приправника врши се по програму који припреми лице задужено од стране послодавца, које мора имати најмање исти или виши степен стручне спреме као приправник и три године радног искуства.

Након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад.

Испит се полаже пред комисијом, коју образује послодавац од лица која морају имати исти или виши степен стручне спреме од оне за коју се приправник оспособљава.

Члан 22.

Остале питања везана за полагање стручног испита приправника, регулишу се општим актима од стране Послодавца.

Послодавац може са волонтером закључити уговор о обављању волонтерског рада, у складу са Законом о раду и Законом о волонтирању.

III РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. ПУНО РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 23.

Пуно радно вријеме износи 40 часова седмично.

Радник има право на одмор од пола сата у току радног времена.

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

Члан 24.

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

Члан 25.

Рад у смјенама и замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен општим актом Послодавца, у складу са Законом о раду, уз претходно прибављено и размотрено мишљење Синдиката.

Рад у смјени који прелази пуно, четрдесет-часовно радно вријеме седмично, сматра се прековременим радом.

2. ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 26.

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

Прековремени рад је забрањен:

- раднику до 18 година,
- радници за вријеме трудноће,
- радници - мајци и усвојитељици, која има дијете до седам година старости,
- самохраном родитељу или самохраном усвојиоцу, са дјететом до 10 година старости, и
- раднику који ради у краћем радном времену и раднику коме би такав рад могао угрозити, односно погоршати здравствено стање.

Прековремени рад може трајати најдуже 150 часова у току године, односно највише до 10 часова у току једне седмице.

Радник који ради прековремено дуже од три часа има право на одмор у трајању од 15 минута за свака три часа рада.

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

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 27.

Радник који има најмање 6 мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана, а малолетни раднику трајању најмање 24 радна дана.

Радник који нема 6 мјесеци непрекидног рада у току календарске године има право на годишњи одмор у трајању најмање један дан за сваки навршени мјесец рада.

Дужина годишњег одмора, из става 1 овог члана, увећава се за по један дан за сваке три навршене године радног стажа.

Члан 28.

Годишњи одмор, независно од претходног члана, увећава се за два радна дана, по сљедећим основима:

- раднику – инвалиду и ратном инвалиду, самохраном-ој раднику-ци са дјететом до седам година живота или са више малолjetне дјеце и раднику који у породичном домаћинства издржава дијете које има сметње у психичком или физичком развоју
- радница који ради у непрекидном смјенском раду
- добровољним даваоцима крви, који су крв дали најмање два пута у току године

Годишњи одмор раднику који ради на пословима са посебним условима рада прописаним Законом, не може трајати мање од 30 радних дана.

Члан 29.

Радник користи годишњи одмор без прекидања али Послодавац полазећи од потреба процеса рада и интереса радника, може се споразумјети са радником да радник годишњи одмор искористи у више дијелова с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије седмице (10 радних дана).

Код израде плана кориштења годишњих одмора Послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника.

Радник се не може одређи права на годишњи одмор.

Послодавац не може раднику ускратити право на кориштење годишњег одмора, нити му може на име неискориштеног годишњег одмора исплатити накнаду.

Послодавац је дужан да раднику омогући да неискориштени дио годишњег одмора из текуће године искористи најдаље до краја мјесеца јуна наредне календарске године.

Члан 30.

Приликом кориштења годишњег одмора, Радницима се суботе и недјеље не урачунају у годишњи одмор, а годишњи одмор мора почети и завршити радним даном у седмици.

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

2. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 31.

Радник има право на плаћено одсуство у сљедећим случајевима:

1. приликом склапања брака – 3 радна дана,
2. приликом смрти члана породице – 3 радна дана
3. у случају теже болести члана породице – 2 радна дана,
4. приликом рођења дјетета – 2 радна дана,
5. добровољним даваоцима крви – приликом сваког давања крви, - 2 радна дана ,
6. ради задовољавања национално-традиционалних потреба - 2 радна дана
7. у случају образовања и усавршавања радника на захтјев Послодавца у складу са образовним програмом – док траје стручно усавршавање

Кориштење плаћеног одсуства из става 1 тачка 5. овог члана је у договору са непосредним руководиоцем.

Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство у току календарске године и у другим оправданим случајевима, који се не могу подвести под случајеве из става 1. овог члана, а највише до 5 дана у току календарске године.

Под члановима породице сматрају се лица наведена Законом о раду.

3. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 32.

Послодавац може да, у оправданим случајевима, да одобри раднику неплаћено одсуство у трајању од 1 до 7 дана, када то битно не ремети радни процес.

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

IV ЗАШТИТА РАДНИКА

1. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 33.

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

Послодавац ће организовати систематске прегледе свих запослених радника, у случајевима када је то предвиђено Законом о раду и Законом о заштити на раду и сносити њихове трошкове, у роковима и на начин регулисани прописима и актима Послодавца из области заштите на раду и противпожарне заштите.

У циљу потпуније и квалитетније здравствене заштите жена-радница Послодавац ће, једном годишње омогућити љекарски преглед, ради превенције и благовременог откривања болести, специфичних за жене.

Послодавац може самостално или у сарадњи са другим послодавцима организовати службу медицине рада у Предузећу у складу са Законом о здравственој заштити.

Трошкови мјера заштите на раду падају на терет Послодавца.

Члан 34.

Радник може одбити да ради ако му, због неисправности на објектима и средствима рада, као и због непостојања одговарајућих мјера заштите на раду, непосредно пријети опасност по живот или здравље или ако таква опасност пријети другим лицима.

Радник је дужан да одмах обавјести послодавца, а према потреби и надлежног инспектора рада, о постојању услова из става 1. Овог члана и о свом одбијању да ради у тим условима.

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

Члан 35.

Уколико сматра да су живот или здравље радника угрожени зато што Послодавац не примјењује мјере заштите на раду, Синдикат може од надлежног органа захтијевати покретање поступка контроле поштовања и примјене прописа из области заштите на раду.

Члан 36.

Послодавац ће са изабраним осигуравајућим друштвом закључити уговор о колективном осигурању радника, за осигурање накнада за случај повреде на раду и ван рада, болести и смрти радника, у складу са важећим прописима.

Трошкове колективног осигурања радника сноси Послодавац.

Члан 37.

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

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

2. ПОСЕБНА ЗАШТИТА МАЛОЉЕТНИХ РАДНИКА

Члан 38.

Послодавац не може радника млађег од 18 година распоредити да ради на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећани ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

Због своје специфичности, послови и радови из става 1. овог члана, уређују се правилником о раду Послодавца.

3. ПОСЕБНА ЗАШТИТА БОЛЕСНИХ И ИНВАЛИДНИХ РАДНИКА

Члан 39.

Раднику који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести, за вријеме здравствене неспособности за рад не може се отказати уговор о раду који је закључен на одређено или неодређено вријеме, у складу са Законом о раду.

Члан 40.

Повреда на раду, болест или професионална болест не могу штетно утицати на остваривање права радника из радног односа.

Раднику који је привремено неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за кога након лијечења и опоравка надлежна здравствена установа или овлаштени лекар утврди да је способан за рад, распоређује се на послове које је радио прије привремене неспособности или на други одговарајући посао, у складу са његовом стручном спремом и радном способности, стеченом радом .

Члан 41.

Ако законом надлежни орган оцијени да код радника постоји смањена радна способност, Послодавац је дужан распоредити га на друге послове за које је радник способан, у оквиру његове стручне спреме и радним способностима, стеченим радом .

Раднику који је претрпио повреду на раду или оболио од професионалне болести омогућиће се предност при стручном образовању, оспособљавању и усавршавању које организује Послодавац.

Радник у смислу става 1 и 2 овог члана који се распоређује на друго радно мјесто задржава плату свог радног мјеста или плату радног мјеста на које се распоређује, ако је то за њега повољније.

2. ОСНОВНЕ ПЛАТЕ И ОСНОВНА ПЛАТА

Члан 42.

Посебна заштита болесних и инвалидних радника регулисана је Законом о раду и овим Колективним уговором.

Приликом утврђивања послова за раднике из става 1. овог члана, мора се имати у виду тежина таквих послова, као и њихов утицај на здравље радника.

4. ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНЕ И МАТЕРИНСТВА

Члан 43.

Радница - жена за вријеме трудноће, односно дојења дјетета, може бити привремено распоређена на друго радно мјесто ако је то у интересу њеног здравља, по препоруци надлежног лекара.

Ако Послодавац није у могућности омогућити распоређивање раднице у складу са ставом један овог члана, радница има право на плаћено одсуство, а накнада плате не може бити мања од накнаде коју би остварила да је остала на свом радном мјесту.

5. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 44.

Није дозвољено било какво узнемирање и злостављање радника (мобинг) од стране послодавца и других запослених

VI ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. ПЛАТЕ

Члан 45.

Радницима се, у складу са Законом о раду Републике Српске, гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности који остварују код послодавца.

Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или уговор о раду – споразум са радником, који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништавни су.

У случају повреде права из става 2. овог члана, радник има право да покрене поступак за накнаду штете.

Основна плата за пуно радно вријеме утврђује се тако што се цијена рада, као израз вриједности за најједноставнији рад, помножи са одговарајућим коефицијентом сложености послова радника, утврђеним овим Колективним уговором.

Саставни дио основне плате је и увећање плате по основу укупног радног стажа радника (минули рад).

Основица за обрачун накнада плате и увећања основне плате је основна плата, без увећања по основу минулог рада.

Послодавац је обавезан уплаћивати порез на доходак радника, у складу са одредбама закона.

2. УТВРЂИВАЊЕ ЦИЈЕНЕ РАДА И ОСНОВНА ПЛАТА

Члан 46

Цијену рада, на основу предлога Послодавца, заједнички утврђују потписници овог Колективног уговора посебним актом. Цијена рада се утврђује најкасније до краја календарске године за наредну годину.

Уколико се не постигне договор о цијени рада за наредну годину примјењује се претходно достигнута цијена рада.

Члан 47.

Радник, који ради краће од пуног радног времена, остварује плату и друга права из радног односа, сразмјерно радном времену одређеном Уговором о раду.

Радник који ради дуже од пуног радног времена, остварује увећање плате и друга права из радног односа, сразмјерно укупном времену проведеном на раду.

Члан 48.

Основна плата је плата радника за пуно радно вријеме и нормалне услове рада.

Плате радника утврђују се и обрачунавају у конвертибилним маркама (КМ).

Плате радника се исплаћују у конвертибилним маркама.

Плате и накнада из овог колективног уговора биће исплаћиване најкасније до 25. дана у текућем мјесецу за протекли мјесец. Уколико је 25. дан нерадни дан плата се исплаћује првог претходног радног дана. Временски период између исплате двије плате не може бити дужи од 30 дана.

Члан 49.

Основна плата радника се коригује тако што се приправницима плате, умањује за 10% ,док не положе приправнички испит,

3. КОЕФИЦИЈЕНТИ СЛОЖЕНОСТИ

Члан 50.

За сва радна мјеста код Послодавца утврђују се коефицијенти сложености од најједноставнијих до најсложенијих група послова.

Члан 51.

Коефицијенти сложености су сљедећи:

I група сложености послова, за које се не тражи стручно образовање, са коефицијентом <u>од најмање.....</u>	2,00
II група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна осposобљеност у трајању од 6 мјесеци, (I степен) са коефицијентом <u>од најмање.....</u>	2,40
III група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна осposобљеност у трајању преко шест мјесеци до дviјe годine (II степен), са коефицијентом <u>од најмање.....</u>	3,00
IV група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна осposобљеност која се стиче средњим образовањем од 3 године (квалификовани радник - III степен), са коефицијентом <u>од најмање</u>	3,50

V група сложености послова за које се као услов захтијева стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем од 4 године, као и радници из IV групе сложености са положеним одговарајућим стручним испитом (IV степен), са коефицијентом <u>од најмање</u>	4,00
VI група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче средњим стручним образовањем, IV степен, уз положен специјалистички или стручни испит, као и руковођење групама радника (висококвалификовани радник - V степен), са коефицијентом <u>од најмање</u>	4,50
VII група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче вишим образовањем, као и руковођење мањим организационим дијеловима и стручним пословима (VI степен), са коефицијентом <u>од најмање</u>	5,20
VIII група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче факултетским образовањем, као и руковођење сложенијим пословима из техничке, економске или правне области (VII степен), са коефицијентом <u>од најмање</u>	5,90
IX група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче факултетским и посебним специјалистичким образовањем ,као и обављање најсложенијих стручно специјалистичких послова и руковођење организационим цјелинама и појединачним функцијама техничке , економске или правне области (VIII степен), са коефицијентом <u>од најмање</u>	7,60

Члан 52.

Независно од претходног члана, са радницима од чијег рада битно зависи пословни успех и обављање основне дјелатности, Послодавац може закључити уговор којим ће бити регулисана плата тих радника (уговорена плата)

4. УВЕЋАЊЕ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ

Члан 53.

Радник има право на увећање плате по основу:

- обављања послова под посебно отежаним условима рада,
- радног стажа,
- прековременог рада,
- рада ноћу,
- рада празником и другим данима у које се по закону не ради
- рада викендом (суботом и недјельом).

Члан 54.

На основу обављања послова под посебно отежаним условима рада, радницима се, за вријеме које су провели на обављању тих послова, увећава основна плата.

У складу са одредбама Закона о заштити на раду, радна мјеста са посебно отежаним условима рада утврђују се процјеном ризика, коју ће извршити институција овлаштена за послове заштите на раду.

Члан 55.

Основна плата радника увећава се:

- по основу укупног радног стажа,за 0,60% за сваку навршену годину радног стажа (укључујући и вријеме проведено у јединицама Војске и Полиције Републике Српске или у радној обавези током ратних дејстава, у једноструком трајању) ,
- по основу прековременог рада, за 35%
- по основу рада ноћу, за 35 % за раднике „Нестро Петрол“ а.д. и 50% за раднике „Рафинерије нафте“а.д.Брод и „Рафинерије уља Модрича“а.д.Модрича

- за рад на дане празника по Закону о празницима и друге нерадне дане, за 50%
- за рад викендом (суботом и недјељом), за 10%.

Увећање основне плате из претходног става (осим алинеје 1), односи се само на временски период - ефективан број сати проведен на раду.

По основу интервентног рада по позиву, плата радника се увећава за 50% за вријеме (сате) проведено на интервентном раду.

Основна плата радника може се увећати и по другим основама, што ће бити регулисано посебним актом послодавца.

Ако се увећање плате остварује по више основа, кумулативно се сабирају сви основи за увећање плате

5. НАКНАДА ПЛАТЕ

Члан 56.

Послодавац је дужан да раднику исплати накнаду плате у висини 100% од просјечне плате коју је радник остварио у претходна 3 мјесеца за вријеме :

- коришћења годишњег одмора и у случајевима из члана 31. овог Колективног уговора,
- државног празника и одсуствовања са посла у дане вјерских празника у складу са Законом о празницима,
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада код Послодавца,
- присуствовања у својству посланика на сједници Парламентарне скупштине БиХ, Народне скупштине Републике Српске или одборника скупштине општине и њихових тијела, сједници Предсједништва или Скупштине борачке организације Републике Српске и органа синдиката,
- због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа.

Прописима о здравственом осигурању ближе се уређују услови за остваривање права на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад због болести и повреда, трајање, права на накнаду као и висина и начин остваривања права на накнаду плате.

Накнаду плате за вријеме одмора и одсуствовања с рада прописаних Законом, Колективним уговором, Правилником о раду и Уговором о раду исплаћује Послодавац ако Законом није другачије одређено.

6. УЧЕШЋЕ У ДОБИТИ ПО ОСНОВУ ИНОВАЦИЈА

Члан 57.

Послодавац ће посебним актом уредити услове и начин утврђивања учешћа радника у добити оствареној по основу иновација, рационализације и других видова стваралаштва.

7. ОСТАЛА ПРИМАЊА РАДНИКА

Члан 58.

Послодавац, на терет трошкова пословања, радницима исплаћује:

1. дневницу за службено путовање у Републици Српској и Федерацији БиХ – минимално у висини коју одреди Влада Републике Српске и Влада Федерације БиХ,

2. дневницу за службено путовање у иностранство – минимално у висини коју одреди Влада Републике Српске и Влада Федерације БиХ посебним актом,
3. накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла, на основу посебног акта Послодавца усаглашеног са Синдикатом, ако Послодавац нема организован превоз.
4. трошкове топлог оброка – у висини цијене рада, за све радне дане проведене у редовном радном времену, односно прековременом раду, уколико код послодавца није организована исхрана радника.
Уколико је код Послодавца организована исхрана радника, трошкови топлог оброка се не исплаћују радницима, а квалитет и количина испоручене хране се регулише интерним актом Послодавца, уз консултације са Синдикатом.
5. регрес за коришћење годишњег одмора – у висини најмање једне нето просјечне плате Послодавца, а исплаћује се мјесецу који претходи мјесецу кориштења годишњег одмора. Ако се годишњи одмор користи у више дијелова, регрес се у цијелости исплаћује прије почетка кориштења првог дијела годишњег одмора. Радницима, који у току календарске године буду пензионисани, Послодавац исплаћује накнаде за регрес.
6. отпремну приликом престанка радног односа радника због одласка у пензију – у висини шест задњих просјечних плате Послодавца или радника ако је то за радника повољније.

Члан 59.

Поред права из претходног члана Послодавац може исплатити и:

- јубиларне награде, за проведени рад код Послодавца и то:
 - а) за 10 година рада у висини једне просјечне плате Послодавца у мјесецу прије исплате,
 - б) за 20 година рада у висини двије просјечне плате Послодавца у мјесецу прије исплате,,
 - в) за 30 година рада у висини три просјечне плате Послодавца у мјесецу прије исплате,

Послодавац може, на захтјев Синдиката, запосленима исплатити и:

- накнаду за међународни празник (Дан жена), божићне и васкрсне празнике ,
- трошкове набавке новогодишњих пакетића за дјецу (до 10 година старости),
- за новорођено дијете радника.

Давања из претходног става Послодавац исплаћује и породици радника који је умро у току календарске године, за коју се врши исплата.

Послодавац и синдикат се могу договорити да давања из става 1. и 2. овог члана Послодавац уплаћује радницима преко Синдиката.

Послодавац може, на захтјев Синдиката, исплатити и разлику плате радницима са навршених 60 година старости или 35 година радног стажа, уколико буду распоређени на радна мјеста са низом платом, а до износа који би остварили да су остали на свом радном мјесту.

Синдикат и Послодавац могу заједнички донијети правилник о фонду солидарности, којим ће утврдити начин заједничког учешћа у обезбеђивању средстава фонда, права чланова, коришћење средстава, те начин рада и управљања фондом солидарности.

Члан 60.

Раднику (или његовој породици) припада право на помоћ у случају:

1. смрти радника, у висини три задње просјечне нето плате Послодавца,
2. смрти члана уже породице (брачни друг, дјеца и родитељи), у висини двије задње просјечне нето плате Послодавца,
3. дуготрајне болести (проузроковане истом лјекарском дијагнозом и због које је радник непрекидно на боловању дуже од три мјесеца), теже озледе на посту или рањавања радника, у висини задње просјечне нето плате Послодавца.

Накнаде из претходног става исплаћује се једнократно и не искључује остваривање накнада по основу осигурања, помоћи Синдиката или других накнада од стране Послодавца.

Послодавац и синдикат се могу договорити да давања из става 1. овог члана Послодавац уплаћује радницима преко Синдиката.

8. ЗАШТИТА ПЛАТЕ И НАКНАДА

Члан 61.

Послодавац не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате.

На основу правоснажне одлуке надлежног суда, Послодавац може од плате, односно накнаде плате радника, одбити највише до 50% на име обавезе законског издржавања, а за остале обавезе радника највише до једне трећине плате, односно накнаде плате.

VII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНЕ ОДГОВОРНОСТ

1. ПОВРЕДА ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ РАДНИКА

Члан 62.

Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних Законом, овим Колективним уговором, Правилником о раду и Уговором о раду, и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

За повреду радних обавеза радник је одговоран послодавцу, а ако је повредом радних обавеза причињена материјална штета послодавцу или трећим лицима, или је учињено кривично дјело или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично и прекршајно.

Члан 63.

Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

У складу са ставом 1. Овог члана, тежом повредом радних обавеза, због којих послодавац може да једнострано раскине уговор о раду, сматрају се:

1. Одбијање радника да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду,
2. Крађа, намјерно уништавање, оштећење или незаконито располагање средствима Послодавца, као и наношење штете трећим лицима коју је Послодавац дужан надокнадити,
3. Злоупotreba положаја, са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавцу,
4. Одавање пословне или службене тајне,

5. Намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца,
6. Насилничко понашање према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада,
7. Коришћење алкохолних пића или дрога за вријеме радног времена,
8. Неоправдан изостанак с посла у трајању од три дана у календарској години,
9. Давање нетачних података и доказа о чињеницама битних за закључивање уговора о раду,
10. Насиље на основу пола, дискриминација, узнемирање и сексуално узнемирање радника и мобинг,
11. Свако друго понашање радника којим се наноси штета интересима Послодавца или из кога се основано може закључити да даљи рад радника код Послодавца не би био могућ.

Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става 1 овог члана, Послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање, па уколико радник и поред тог упозорења, понови исти или други пропус, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

Послодавац ће Правилником о раду и/или Правилником о дисциплинској одговорности прецизније дефинисати теже повреде радне обавезе из Става 2. Тачка 11. овог члана, те прописати лакше повреде радне обавезе, дисциплинске мјере за лакше повреде радне обавезе, изрицање и извршавање дисциплинских мјера и остала питања везана за лакше повреде радне обавезе.

Члан 64.

Пријаву или приједлог за покретање поступка за утврђивање повреде радних обавеза може поднијети непосредни руководилац радника, чим сазна за повреду радне обавезе и учиниоца.

Пријава или приједлог за покретање поступка подноси се директору или лицу које он овласти у писменој форми.

Рјешење о отказивању уговора о раду због теже повреде радних обавеза доноси директор Друштва, на основу чињеница садржаних у предлогу за покретање поступка за утврђивање повреде радних обавеза

Члан 65.

У случајевима када директор друштва није донио одлуку о једностраном отказу уговора о раду, за вођење поступка и изрицање мјере за тежу повреду радне обавезе надлежна је дисциплинска комисија, која броји најмање три члана.

Директор ће прослиједити дисциплинској комисији приједлог за покретање поступка за утврђивање повреде радних обавеза.

Позив за саслушање, комисија доставља раднику и осталим позваним лицима, најкасније осам дана прије дана одређеног за расправу.

О саслушању радника и спровођењу других радњи у дисциплинском поступку води се записник.

О свим радњама које се проводе у току дисциплинског поступка обавезно се писмено обавјештава Синдикат.

Члан 66.

Покретање и вођење поступка за утврђивање повреде радне обавезе застаријева за 30 дана од дана сазнања за повреду и учиниоца, а најдаље у року од једне године од дана када је повреда учињена.

Члан 67.

Покретање и вођење поступка, начин рада и одлучивања дисциплинске комисије, изрицање и извршавање дисциплинских мјера и сва остала питања везана за дисциплинску одговорност радника биће прецизније регулисани Правилником о раду и/или Правилником о дисциплинској одговорности.

2. НАКНАДА МАТЕРИЈАЛНЕ ШТЕТЕ

Члан 68.

Радник који на раду или у вези са радом намјерно или из крајње непажње причини материјалну штету Послодавцу, дужан је да ту штету надокнади.

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 радник, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дјеловима.

Члан 69.

Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете коју радник причини послодавцу или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, штета се утврђује у паушалном износу.

Паушални износ штете из претходног става утврђује посебна комисија од три члана коју именује директор Послодавца, с тим да једног члана комисије одређује Синдикат Послодавца.

О накнади штете одлучује директор друштва посебним рјешењем.

Члан 70.

За штету коју је радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.

Послодавац који је, у складу са ставом 1. Овог члана надокнадио штету трећем лицу, има право да захтјева да му радник надокнади исплаћени износ.

Члан 71.

Послодавац може ослободити радника обавезе плаћања штете, што ће бити регулисано општим актима Послодавца.

Члан 72.

Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала због кривице или непажње радника.

VIII ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 73.

Евентуални спор између радника и Послодавца, везано за права и обавезе из радног односа, рјешаваће се договором страна у спору или изношењем спора пред арбитражу чија ће овлашћења, начин рада и одлучивања бити уређени Правилником о раду Послодавца.

Уколико се спор између радника и Послодавца не ријеши договором или путем арбитраже, а радник сматра да му је Послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети захтјев Послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права.

Захтјев из става 2. овог члана радник може поднијети у року од 30 дана од дана сазнавања за повреду његових права, али најкасније три мјесеца од дана кад је повреда учињена. Подношење захтјева за заштиту права из претходног става не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник подnio захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

Захтјев за заштиту права радник може поднијети Послодавцу у писменом облику или усмено. Послодавац је дужан да одлучи по захтјеву радника у року од 30 дана од дана постављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматра се да је захтјев радника прихваћен.

Члан 74.

Радник који сматра да му је Послодавац повриједио право из радног односа може да поднесе тужбу надлежном суду за заштиту тог права, ако је претходно искористио правна средства наведена у члану 73. (договор са послодавцем, арбитража и захтјев послодавцу за остваривање права). Право на подношење тужбе није условљено претходним обраћањем радника Послодавцу за заштиту права.

Тужбу за заштиту права радник може поднијети у року од једне године од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три године од дана учињене повреде.

Члан 75.

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код Послодавца, надлежног суда или пред арбитражом, радник може тражити заштиту права код надлежног инспектора рада. Радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од три мјесеца од дана сазнања за учињену повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана учињене повреде.

Члан 76.

Ако се истовремено најмање 10 радника, или најмање 10% од укупног броја запослених радника, обратило Послодавцу за заштиту права из радног односа, Послодавац је дужан затражити и размотрити мишљење Синдиката код Послодавца.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА – УГОВОРА О РАДУ

1. ПРЕСТАНАК УГОВОРА О РАДУ

Члан 77.

Уговор о раду у складу са Законом о раду престаје да важи:

1. смрћу радника,
2. споразумом послодавца и радника,
3. отказом уговора о раду од стране послодавца или радника,
4. кад радник наврши 40 година пензијског стажа или 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања, ако законом није другачије одређено,
5. са даном достављања послодавцу правоснажног рјешења о потпуном губитку радне способности радника,
6. истеком рока важења уговора о раду на одређено вријеме,
7. ако радник буде осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дуже од три мјесеца – са даном почетка извршења казне, односно мјере, ако због извршења мјере радник мора одсуствовать с рада,

8. на основу одлуке надлежног суда која има за посљедицу престанак радног односа радника – са даном утврђеним судском одлуком,
9. са даном престанка рада послодавца, односно са даном почетка примјене привремене мјере забране рада послодавцу, изречене од стране надлежног суда на период дужи од три мјесеца.

Изузетно од тачке 4. овог члана, код утврђивања услова за престанак уговора о раду раднику који је остварио посебан стаж у двоструком трајању, послодавац је дужан да тај дио стажа рачуна у једноструком трајању, уколико то радник захтијева.

2. Отказни рок

Члан 78.

Ако отказ уговора о раду даје радник, отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана.

Ако отказ уговора о раду даје послодавац, отказни рок не може бити краћи од:

- 30 календарских дана, ако радник има од двије до десет година радног стажа,
- 45 календарских дана, ако радник има од десет до двадесет година радног стажа,
- 75 календарских дана, ако радник има од двадесет до тридесет година радног стажа
- 90 календарских дана, ако радник има преко тридесет година радног стажа.

Радник нема право на отказни рок, ако му је Послодавац отказано уговор о раду, због:

- теже повреде радне обавезе од стране радника или
- зато што се радник није вратио на рад у року од пет дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа.

3. Отпремнина

Члан 79.

Послодавац је дужан да исплати отпремнину раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране Послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код Послодавца, осим ако је Послодавац отказано раднику уговор о раду због теже повреде радних обавеза или зато што се радник није вратио на рад у року од 5 (пет) радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа.

Висина отпремнице из претходног става овог члана износи најмање шест просјечних нето плате радника, остварених у последња три мјесеца приje престанка уговора о раду, плус још једна половина (1/2) просјечне нето плате радника, остварене у последња три мјесеца, за сваку навршenu годинu рада радника код Послодавца.

4. ИСПЛАТА ЗАОСТАЛИХ ПОТРАЖИВАЊА РАДНИКА

Члан 80.

Прије престанка радног односа у смислу Закона о раду, Послодавац је дужан раднику обезбиједити сљедеће:

- исплату неисплаћених плата, накнада и других примања,
- уплату неизмирених доприноса за здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености,

- уплату доприноса Фонду пензијско инвалидског осигурања и за раднике који су остварили право на бенефицирани радни стаж,
- исплату отпремнине у складу са одредбама овог Колективног уговора.

X РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 81.

Учесници у закључивању овог колективног уговора могу рјешавање спорних питања повјерити арбитражи.

Посебним споразумом страна у спору уређују се овлашћења, начин рада и одлучивања арбитраже

XI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 82.

Право радника на штрајк остварује се у складу са Законом о штрајку.

Штрајк организује и води Синдикат, у складу са законом.

Радник, који учествује у штрајку, има право на накнаду плате за вријеме вријеме учешћа у штрајку који се организује искључиво због неисплаћених плата и који не траје дуже од 12 дана.

У свим осталим случајевима, радник који учествује у штрајку нема право на накнаду плате за вријеме одсуствања с рада због учешћа у штрајку, осим уколико се послодавац и штрајкачки одбор другачије не договоре.

За вријеме трајања штрајка мора се обезбиједити минимум процеса рада који обезбеђује сигурност људи и имовине и неопходан ниво здравствене заштите радника. Минимум процеса рада прописује Послодавац посебним актом, са којим упознаје Синдикат.

2. ПРАВО УЧЕШЋА У УПРАВЉАЊУ

Члан 83.

Право учешћа у управљању остварује се у складу са законом и Статутом Друштва.

3. ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА

Члан 84.

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 друштва и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

Синдикат има право да захтијева од Послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника, осим информација које представљају пословну тајну.

4. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 85.

Послодавац је дужан да репрезентативном Синдикату омогући дјеловање у складу са међународним Конвенцијама , Уставом и Законом и да разматра мишљења и приједлоге Синдиката прије доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај радника.

Члан 86.

Послодавац обезбеђује репрезентативном Синдикату слиједеће услове за његово дјеловање:

- коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге, и
- накнаду на основну плату, у висини:

- а)** од 10% повјеренику Синдиката, односно члану синдикалног одбора код Послодавца,
- б)** од 15% предсједнику Синдиката код Послодавца до 100 радника, плус по 2,50% на сваки следећих 100 радника, с тим да укупан износ не може прећи 25% накнаде на основну плату.

Члан 87.

Предсједник Синдиката код Послодавца на свим нивоима организовања у Синдикату, за вријеме обављања и у року од двије године по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се, без његове сагласности, распоредити на друго радно мјесто и код другог послодавца, да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај.

Члан 88.

Представницима Синдиката ће се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима.

Члан 89.

Потписници овог колективног уговора ће обезбиједити остваривање права радника прописаних одредбама овог Колективног уговора.
Синдикат ће, са своје стране, радити на јачању корпоративног духа и радне дисциплине код запослених и указивати на значај потпуног и благовременог извршавања послова и радних задатака.

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 90.

Стране у закључивању овог Колективног уговора могу споразумно да промијене његове одредбе.

Поступак за измјену и допуну Колективног уговора може покренути сваки његов учесник. Изјаве и допуне Колективног уговора врше се по поступку по којем је и закључен.

Члан 91.

Надзор над примјеном и провођењем овог Колективног уговора врши заједничка комисија у саставу од по три представника потписника.

Члан 92.

Колективни уговор закључује се на период од 1 године, с тим да се по истеку овог периода важење колективног уговора автоматски продужава на још 1 годину, уколико ни један од учесника колективног уговора не покрене поступак његове измјене и допуне.

Колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу овлаштени представници уговорних страна, ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на ~~огласној~~ плочи у предузећима, а примјењиваће се почев од 01.04.2011. године.

Свака уговорна страна може отказати овај Колективни уговор, уз обавјештење друге стране ~~са~~ отказним роком од 6 (шест) мјесеци.

Уколико у отказном року од 6 (шест) мјесеци стране не постигну договор и не усагласе ~~измјене~~ односно не усвоје нови колективни уговор, овај колективни уговор је у примјени још 3 (три) мјесеца, након чега престаје да важи.

Члан 93.

Ступањем на снагу овог колективног уговора у времену док је исти на снази, престају да важе, у привредним друштвима из члана 2. овог Колективног уговора, сви досадашњи колективни уговори укључујући и Колективни уговор енергетике (Сл.гласник Р.С. бр. 31/08), док се не постигне договор у складу са „Протоколом о намјерама“ који ће потписати обе уговорне стране истовремено са потписивањем овог Колективног уговора.

Датум, 11.04.2011. године

За Синдикате



Предсједник Синдикалне организације
„Нестро Петрол“ а.д. Бања Лука
Бранко Рађеновић

Предсједник Синдикалне организације
„Рафинерије уља Модрича“ а.д. Модрича
Златко Танасић

Предсједник Синдикалне организације
„Рафинерије нафте“ а.д. Брод
Данило Броћило

CO-20-04/11

Датум, 11.04.2011. године

За Послодавце:



„Нестро Петрол“ а.д. Бања Лука
Директор
Александар Ђаконов



„Рафинерија уља Модрича“ а.д. Модрича
Директор
Перо Дугић



„Рафинерије нафте“ а.д. Брод
Директор
Сергеј Крашчук

300-134711