

POSEBNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U OBLASTI VISOKOG OBRAZOVANJA I STUDENTSKOG STANDARDA REPUBLIKE SRPSKE

"Sl. glasnik RS", br. 79/2025

I - OPŠTE ODREDBE

Član 1

(1) Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda Republike Srpske (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavaca koja proističu iz rada i po osnovu rada, međusobni odnosi radnika i poslodavaca, kao i druga pitanja koja nisu na potpun i cjelovit način uređena Zakonom o radu, zakonima djelatnosti, Zakonom o platama zaposlenih u oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda Republike Srpske (u daljem tekstu: Zakon o platama) i Odlukom o utvrđivanju uvećanja plate, visine primanja po osnovu rada i visine pomoći radniku, postupak kolektivnog pregovaranja, međusobni odnosi učesnika u zaključivanju Kolektivnog ugovora i drugih pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca.

(2) Odredbama ovog kolektivnog ugovora ne može se utvrditi manji obim prava od prava koja su određena Zakonom o radu, zakonima djelatnosti, Zakonom o platama i Odlukom o utvrđivanju uvećanja plate, visine primanja po osnovu rada i visine pomoći radniku.

(3) Poslodavcem, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatra se javna visokoškolska ustanova i javna ustanova studentskog standarda u Republici Srpskoj koja radniku na osnovu ugovora o radu daje zaposlenje.

(4) Sindikatom, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatra se Sindikat obrazovanja, nauke i kulture Republike Srpske (u daljem tekstu: Sindikat).

(5) Pojedini izrazi upotrijebljeni u ovom kolektivnom ugovoru za označavanje muškog ili ženskog roda podrazumijevaju oba pola.

Član 2

Ovaj kolektivni ugovor odnosi se na sve poslodavce i zaposlene u oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda kojima je osnivač Republika Srpska (u daljem tekstu: Republika) i imaju sjedište na teritoriji Republike.

II - ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA UGOVORA O RADU

Član 3

Uslovi za zaključivanje ugovora o radu, probni rad, rad radnika u drugom mjestu, rad radnika u posebnim slučajevima, dopunsko osposobljavanje, stručno obrazovanje, obavljanje poslova van prostorija poslodavca i rad pripravnika regulisani su zakonskim propisima kojim se definišu radni odnosi, zakonima djelatnosti i Odlukom o utvrđivanju uvećanja plate, visine primanja po osnovu rada i visine pomoći radniku.

III - RADNO VRIJEME

Član 4

- (1) Redovno radno vrijeme raspoređuje se u petodnevnoj radnoj sedmici.
- (2) Raspored radnog vremena, dnevni i sedmični odmor preciziraju se aktom ustanove.
- (3) Nastavnik, odnosno saradnik u okviru punog radnog vremena priprema i izvodi nastavu, obavlja naučnoistraživački i umjetnički rad i ostale poslove koji su sastavni dio radnog opterećenja.
- (4) Poslove izvođenja nastave nastavnici i saradnici ostvaruju na visokoškolskim ustanovama, odnosno na članicama univerziteta i njihovim odjeljenjima, a na kojima su odlukama senata određeni za odgovorne nastavnike i saradnike, a poslove pripreme nastave i na drugim mjestima.
- (5) Naučnoistraživačke poslove, umjetničke poslove, poslove pripreme i polaganja ispita i pisanja završnog rada na master, doktorskim i postdoktorskim studijima, izdavačke poslove, poslove pripreme i održavanja naučnih skupova, kongresa i drugih naučnih događaja, terenska istraživanja, učešće u radu komisija i drugih radnih tijela, obavljanje radnih funkcija i zaduženja i druge radne zadatke po procjeni i odobrenju rektora ili dekana fakulteta/akademije, odnosno direktora instituta nastavnici, saradnici i istraživači mogu obavljati u prostorijama visokoškolske ustanove, odnosno na članicama univerziteta i njihovim odjeljenjima ili na drugom mjestu.
- (6) Ukoliko se posao iz stava 5. ovog člana obavlja van prostorija visokoškolske ustanove, odnosno članice univerziteta i njenih odjeljenja, nastavnik, saradnik, odnosno istraživač dužan je obavijestiti neposrednog rukovodioca o tome i podnijeti mu izvještaj o sadržini i obimu obavljenog posla.
- (7) Rukovodilac članice univerziteta utvrdiće odgovarajući raspored ili preraspodjelu radnog vremena za nastavnika ili saradnika koji obavlja poslove iz stava 5. ovog člana kako bi se postigla odgovarajuća struktura radnog vremena na nivou godine.

IV - ODMOR I ODSUSTVO

1. Godišnji odmor

Član 5

- (1) Godišnji odmor utvrđen Zakonom o radu uvećava se po jedan dan za svake četiri navršene godine radnog staža.
- (2) Godišnji odmor uvećava se:
 - 1) samohranom roditelju, staraocu i usvojiocu sa maloljetnom djecom do sedam godina za dva radna dana,
 - 2) roditelju, staraocu i usvojiocu djeteta sa smetnjama u razvoju za tri radna dana,
 - 3) invalidu rada i ratnom vojnom invalidu za dva radna dana.
- (3) U dane godišnjeg odmora ne računaju se dani sedmičnog odmora, praznici u koje se ne radi i vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Radnici koji u toku nastavnog procesa ispune uslove za starosnu penziju godišnji odmor koriste prije ispunjenja uslova za odlazak u penziju.

2. Plaćeno odsustvo

Član 6

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do pet radnih dana u kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- 1) prilikom sklapanja braka - pet radnih dana,
- 2) u slučaju smrti člana uže porodice - pet radnih dana,
- 3) u slučaju smrti člana šire porodice - dva radna dana,
- 4) u slučaju teže bolesti člana uže porodice - tri radna dana,
- 5) u slučaju teže bolesti člana šire porodice - dva radna dana,
- 6) prilikom rođenja djeteta - pet radnih dana,
- 7) prilikom vjenčanja djeteta - dva radna dana,
- 8) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana za svako davanje krvi,
- 9) preseljenja u drugi stan - dva radna dana,
- 10) elementarne nepogode kojom je ugrožena egzistencija radnika i njegove porodice - tri radna dana,
- 11) u slučaju obrazovanja i usavršavanja na zahtjev poslodavca i na vlastiti zahtjev u skladu s obrazovnim programom,
- 12) u slučaju sindikalnog obrazovanja i usavršavanja na kursovima i seminarima tokom trajanja kurseva i seminara,
- 13) za polaganje stručnog ispita - jedan radni dan,
- 14) zadovoljavanja vjerskih i tradicijskih potreba - dva radna dana.

(2) Radnik, u slučaju potrebe, može u toku kalendarske godine koristiti plaćeno odsustvo po više osnova.

(3) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti plaćeno odsustvo duže od pet radnih dana u toku kalendarske godine u opravdanim slučajevima.

(4) Uz zahtjev za korišćenje plaćenog odsustva po svim osnovima potrebno je priložiti odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeno odsustvo.

(5) Članom uže porodice, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatraju se: bračni i vanbračni supružnici, njihova djeca (bračna, vanbračna i usvojena), pastorčad, djeca uzeta pod starateljstvo i druga djeca bez roditelja uzeta na izdržavanje, majka, otac, očuh, maćeha i usvojilac, a članom šire porodice djed, baba, braća i sestre i članovi uže porodice bračnog supružnika u prvom stepenu srodstva.

(6) Nastavniku i saradniku, na lični zahtjev, senat univerziteta na prijedlog vijeća članice ili senat visoke škole može odobriti plaćeno odsustvo u trajanju od jedne akademske godine radi naučnog, umjetničkog ili stručnog rada ili usavršavanja, u skladu sa statutom visokoškolske ustanove.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 7

(1) Radniku se može odobriti neplaćeno odsustvo do godinu dana radi:

1) pripremanja i polaganja ispita na visokoškolskoj ustanovi ili drugoj obrazovnoj organizaciji, kao i pripremanja završnog rada drugog ili trećeg ciklusa studija, ukoliko se radnik ne obrazuje u interesu poslodavca,

2) naučnog i/ili stručnog usavršavanja, ukoliko usavršavanje nije na zahtjev i u interesu poslodavca,

3) njege teško oboljelog člana porodice i

4) u drugim opravdanim slučajevima koje je radnik dužan obrazložiti u svom zahtjevu.

(2) Izuzetno od stava 1. ovog člana, nastavniku i saradniku, na lični zahtjev, senat na prijedlog vijeća članice univerziteta može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju od najduže četiri godine radi daljeg usavršavanja, u skladu sa statutom visokoškolske ustanove.

(3) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika po osnovu rada miruju.

V - ZAŠTITA RADNIKA

1. Zaštita na radu

Član 8

(1) Poslodavac je dužan da obezbijedi uslove rada i sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizičko i psihičko zdravlje i lična i kolektivna bezbjednost radnika u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti na radu i drugim propisima iz oblasti zaštite na radu.

(2) Poslodavac je obavezan da sve radnike osigura kod osiguravajućeg društva - kolektivno osiguranje od posljedica povrede na radu ili u vezi sa radom.

(3) Način i postupak ostvarivanja uslova rada i zaštite na radu uređuju se Zakonom o zaštiti na radu, pravilnikom o radu i pravilnicima koje donose nadležna ministarstva.

Član 9

Posebna prava i zaštita maloljetnika, žena i materinstva, bolesnih i invalidnih lica regulisani su Zakonom o radu i drugim propisima.

VI - PLATE I NAKNADE

1. Osnovna plata

Član 10

(1) Osnovna plata obračunava se mjesečno za puno radno vrijeme prema radnom mjestu i odgovarajućoj platnoj grupi i platnoj podgrupi, odnosno koeficijentu.

(2) Osnovna plata iz stava 1. ovog člana je proizvod cijene rada kao izraza vrijednosti za najjednostavniji rad i koeficijenta utvrđenog prema platnoj grupi i platnoj podgrupi.

(3) Plata radnika uvećava se po osnovu staža osiguranja u skladu sa zakonskim propisima kojima se propisuju plate.

(4) Naknade za topli obrok i regres uračunate su u iznos osnovne plate iz stava 2. ovog člana i ne mogu se posebno iskazivati.

(5) Cijenu rada utvrđuju Vlada Republike Srpske (u daljem tekstu: Vlada) i Sindikat u trećem kvartalu tekuće godine za narednu budžetsku godinu.

Član 11

Osnovna plata pripravnika iznosi 80% plate radnog mjesta na koje je raspoređen.

Član 12

U slučaju kada je iznos osnovne plate radnika za puno radno vrijeme obračunat u skladu sa Zakonom o platama i ovim kolektivnim ugovorom ispod iznosa najniže plate u Republici, radniku se isplaćuje najniža plata.

2. Uvećanje osnovne plate

Član 13

Osnovna plata zaposlenih u oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda uvećava se po osnovu:

1) rada noću za 35%,

2) rada na dane državnih praznika i druge dane u koje se po zakonu ne radi za 50%.

Član 14

Za izvođenja terenske nastave za radnike visokoškolskih ustanova osnovna plata uvećava se za naknadu za povećane troškove boravka za vrijeme rada na terenu u visini 10% dnevno od cijene rada utvrđene u skladu sa propisima kojima se uređuju plate zaposlenih u oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda.

Član 15

(1) Radnicima u visokoškolskim ustanovama koji rade na radnim mjestima sa povećanim rizikom (rad na mašinama i uređajima s povećanim opasnostima, rad s otrovima, zračenjima, kancerogenim, patogenim materijama i sličnim uslovima) osnovna plata uvećava se 10%.

(2) Radnicima koji povremeno rade u laboratoriji i na terenu, a na tim mjestima su propisane posebne i pooštrene mjere opreza i zaštite, i radnicima koji su izloženi posebnom psihofizičkom opterećenju ako stalno i redovno rade više od 50% radnog vremena pod takvim uslovima, osnovna plata uvećava se 10%.

(3) Poslodavac će donijeti akt o procjeni rizika u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i drugim propisima iz oblasti zaštite na radu.

3. Naknada plate

Član 16

(1) Poslodavac je dužan radniku isplatiti naknadu plate u visini od 100%, osim u zakonom utvrđenim slučajevima i u slučajevima utvrđenim u članu 7. ovog kolektivnog ugovora.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

4. Učešće u dobiti po osnovu inovacije, izuma i tehničkih unapređenja

Član 17

(1) Poslodavac odlukom organa upravljanja uređuje uslove i način utvrđivanja neposrednog učešća radnika u dobiti ostvarenoj na osnovu inovacije, izuma, tehničkih unapređenja i drugih vidova stvaralaštva.

(2) Visinu naknade utvrđuje komisija, s tim da ova naknada ne može biti niža od 30% godišnje ostvarene dobiti po ovom osnovu.

5. Ostala primanja radnika

Član 18

(1) Poslodavac radnicima isplaćuje:

1) dnevnicu za službeno putovanje u Republici, Federaciji BiH i u inostranstvu u iznosu koji odredi Vlada posebnim aktom,

2) naknadu troškova prevoza kod dolaska na posao i povratka s posla radniku kojem je mjesto stanovanja udaljeno od radnog mjesta više od četiri kilometra, a najviše do 60 kilometara, u visini do pune cijene mjesečne prevozne karte u javnom saobraćaju,

3) otpremninu prilikom odlaska radnika u penziju u visini tri prosječne mjesečne neto plate radnika ostvarene u posljednja tri mjeseca,

4) naknadu troškova za korišćenje sopstvenog automobila prilikom obavljanja službenog posla po nalogu poslodavca - u visini do 20% cijene goriva po jednom litru za svaki pređeni kilometar.

(2) Izuzetno iz stava 1. tačka 1. ovog člana, dnevnicu koje se isplaćuju po osnovu učešća na projektima, kada se iste finansiraju iz sredstava projekta, mogu da budu i u drugačijim iznosima od onih koje je odredila Vlada posebnim aktom.

Član 19

(1) Zaposleni u oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda ima pravo na naknadu troškova prevoza prilikom dolaska na posao i povratka s posla, a kome je mjesto stanovanja udaljeno od radnog mjesta preko četiri kilometra, a najviše do 60 kilometara, u visini do pune cijene mjesečne prevozne karte u javnom saobraćaju.

(2) Zaposleni u oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda ima pravo na naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju kod prevoznika koji obavljaju prevoz putnika u gradskom, prigradskom ili međugradskom linijskom saobraćaju.

(3) Naknada troškova prevoza iz stava 2. ovog člana ostvaruje se tako da zaposleni svaki mjesec prilikom obračuna troškova prevoza prilaže mjesečnu kartu izdatu na svoje ime, a naknada mu se isplaćuje na tekući račun.

(4) Ugovaranje cijene mjesečne karte kod ovlašćenog prevoznika u slučaju kolektivnog prevoza radnika obavlja rukovodilac ustanove ili lice koje on ovlasti u skladu sa odredbama zakona kojim se uređuju javne nabavke.

(5) Zaposleni u oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda koji svoje pravo na naknadu troškova prevoza ne ostvaruje putem mjesečne karte, niti putem ugovorene cijene mjesečne karte, a kom je mjesto stanovanja udaljeno od radnog mjesta preko četiri kilometra, a najviše do 60 kilometara, ima pravo na naknadu troškova prevoza u visini do pune cijene mjesečne prevozne karte u javnom saobraćaju ili do pune ugovorene cijene mjesečne karte kod prevoznika.

(6) Izuzetno iz stava 1. ovog člana, zaposleni na radnom mjestu nastavnika ili saradnika koji izvodi nastavu na više fakulteta/akademija, odnosno u sjedištu fakulteta i u odjeljenju van sjedišta fakulteta ima pravo na naknadu troškova prevoza kod dolaska na posao i povratka sa posla na pomenutim relacijama u visini cijene povratne karte u javnom prevozu, pod uslovom da prevoz nije organizovan od strane fakulteta/akademije.

(7) Naknada iz stava 6. ovog člana isplaćuje se uz pisanu saglasnost dekana visokoškolske ustanove.

(8) Izuzetno iz stava 1. ovog člana, naknada troškova prevoza pripada zaposlenim licima sa invaliditetom čije je mjesto stanovanja udaljeno od radnog mjesta i manje od četiri kilometra bez obzira na porijeklo invalidnosti ili postotak invaliditeta.

(9) Zaposleni čije je mjesto stanovanja udaljeno od radnog mjesta više od 60 kilometara ima pravo na naknadu troškova prevoza do iznosa koji je utvrđen za zaposlene čije mjesto stanovanja ne prelazi 60 kilometara.

(10) Mjesto stanovanja je adresa navedena u potvrdi o prebivalištu koju izdaje nadležni organ.

(11) Zaposleni čije je mjesto stanovanja udaljeno od radnog mjesta više od četiri kilometra, a najviše do 60 kilometara, rukovodiocu ustanove ili licu koje on za to ovlasti dostavlja ovjerenu izjavu o činjenicama bitnim za ostvarivanje prava na naknadu troškova prevoza za dolazak na posao i povratak sa posla, a koja se daje na obrascu koji će biti objavljen na internet stranici Ministarstva, i koja sadrži sljedeće podatke:

1) ime, prezime i datum rođenja zaposlenog,

2) pravni osnov za davanje izjave,

3) adresu stanovanja,

4) da li zaposleni koristi usluge prevoznika u javnom saobraćaju ili vlastito prevozno sredstvo,

5) izjavu datu pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su podaci navedeni u izjavi tačni.

(12) Zaposleni je dužan prijaviti svaku promjenu podataka od kojih zavisi ostvarivanje prava na troškove prevoza rukovodiocu ustanove ili licu koje on za to ovlasti najkasnije u roku od pet dana od dana nastale promjene.

(13) Rukovodilac ustanove ili lice koje on za to ovlasti kontroliše udaljenost mjesta stanovanja zaposlenog do radnog mjesta.

(14) Rukovodilac ustanove ili lice koje on za to ovlasti može, s ciljem otklanjanja mogućih zloupotreba ostvarivanja prava na naknadu troškova prevoza za dolazak na posao i povratak sa posla, za svaki pojedinačni slučaj rješenjem formirati komisiju za utvrđivanje činjeničnog stanja bitnog za ostvarivanje ovog prava.

(15) Komisija iz stava 14. ovog člana vrši kontrolu udaljenosti mjesta stanovanja do mjesta rada zaposlenog na osnovu zbirne linije najkraće linije javnog saobraćaja.

(16) Pravo na naknadu troškova prevoza ne pripada zaposlenom koji ima pravo na upotrebu službenog vozila.

(17) Visina naknade troškova prevoza umanjuje se za iznos popusta koji prevoznik odobrava pojedinim kategorijama lica sa invaliditetom i drugim zaposlenim sa priznatim statusom člana porodice poginulog borca.

Član 20

(1) Poslodavac može radniku iz vlastitih sredstava isplatiti jubilarnu nagradu za deset i dvadeset godina radnog staža u oblasti obrazovanja i studentskog standarda, i to:

1) za 10 godina radnog staža - u visini pet iznosa cijene rada utvrđene odlukom Vlade,

2) za 20 godina radnog staža - u visini 10 iznosa cijene rada utvrđene odlukom Vlade.

(2) Poslodavac radniku iz vlastitih sredstava isplaćuje jubilarnu nagradu za trideset godina radnog staža u oblasti obrazovanja i studentskog standarda u visini 15 iznosa cijene rada utvrđene odlukom Vlade.

Član 21

(1) U slučaju ostvarenih posebnih rezultata rada poslodavac može, iz vlastitih prihoda, radniku isplatiti jednokratnu novčanu naknadu.

(2) Naknada iz stava 1. ovog člana dodjeljuje se u novčanom iznosu od 50% do 100% visine neto plate koju je radnik ostvario u prethodnom mjesecu.

(3) Naknada iz stava 2. ovog člana isplaćuje se na osnovu objektivnih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ustanove.

(4) Opštim aktom visokoškolske ustanove koji usvaja upravni odbor, osim naknade iz st. 1, 2. i 3. ovog člana, regulišu se naknade zaposlenima na visokoškolskoj ustanovi po osnovu rada u komisijama, povećanog obima posla, obavljanja poslova privremenog karaktera i poslova koji nisu obuhvaćeni aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i eventualno druge naknade koje nisu propisane ovim kolektivnim ugovorom, a koje se u skladu sa zakonskim propisima isplaćuju iz vlastitih prihoda, odnosno budžeta Republike Srpske.

Član 22

(1) Radniku ili njegovoj porodici isplaćuje se pomoć u slučaju:

1) smrti radnika - u visini 40 iznosa cijene rada utvrđene odlukom Vlade,

2) smrti člana uže porodice - u visini 15 iznosa cijene rada utvrđene odlukom Vlade,

3) rođenja djeteta - u visini 20 iznosa cijene rada utvrđene odlukom Vlade,

4) teške invalidnosti (koja je kategorisana od strane nadležnog organa) - u visini 20 iznosa cijene rada utvrđene odlukom Vlade,

5) dugotrajne bolesti - u visini 15 iznosa cijene rada utvrđene odlukom Vlade.

(2) Poslodavac je dužan da svojim internim aktom definiše slučajeve dugotrajne bolesti iz stava 1. tačka 4. ovog člana.

Član 23

Primanja radnika po osnovu ovog kolektivnog ugovora isplaćuju se iz budžeta Republike za tekuću godinu u skladu sa Zakonom o izvršenju budžeta i vlastitih sredstava poslodavca.

VII - ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU I MATERIJALNA ODGOVORNOST RADNIKA

1. Povreda obaveza iz ugovora o radu od strane radnika

Član 24

(1) Povredu obaveze iz ugovora o radu radnik čini neizvršavanjem ili nemarnim, neblagovremenim i nesavjesnim izvršavanjem radne obaveze.

(2) Povredu radne obaveze radnik može izvršiti činjenjem ili nečinjenjem.

(3) Za povredu radne obaveze radnik odgovara u postupku za utvrđivanje odgovornosti.

(4) Odgovornost za povredu radne obaveze ne isključuje krivičnu, prekršajnu i materijalnu odgovornost.

2. Vrste povrede radnih obaveza

Član 25

(1) Povrede radnih obaveza mogu biti:

1) teže povrede radnih obaveza, koje su propisane Zakonom o radu i zakonima djelatnosti, i

2) lakše povrede radnih obaveza, koje su utvrđene ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca.

(2) Težom povredom radnih obaveza smatra se takvo ponašanje radnika na radu ili u vezi sa radom kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima poslodavca, kao i ponašanje radnika iz kojeg se osnovano može zaključiti da dalji rad radnika kod poslodavca ne bi bio moguć.

(3) Lakšom povredom radnih obaveza smatraju se propusti u radu i u vezi sa radom koji nemaju značajnije štetne posljedice po poslodavca i koji se ne smatraju težim povredama radnih obaveza.

(4) Lakše povrede radnih obaveza su:

1) kašnjenje na posao i odlazak prije isteka radnog vremena,

2) nekorektan odnos prema strankama, kolegama i studentima,

3) druga ponašanja koja štete ugledu ustanova i institucija, a koja će se utvrditi opštim aktima poslodavca.

(5) Za povredu radnih obaveza i radne discipline radniku se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1) pismeno upozorenje,

2) novčana kazna,

3) prestanak radnog odnosa.

(6) Mjera iz stava 5. tačka 3) ovog člana ne može se izreći za lakše povrede radne obaveze.

3. Disciplinski postupak

Član 26

(1) Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se pokretanje, vođenje i zastarjelost disciplinskog postupka za utvrđivanje disciplinske odgovornosti zbog povrede radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline, kao i pitanje materijalne odgovornosti radnika.

(2) Ustanove iz oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda obavezne su da donesu pravilnik o disciplinskom postupku u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Član 27

(1) Inicijativu za pokretanje disciplinskog postupka može dati svaki radnik i neposredni rukovodilac koji ima saznanja o učinjenoj povredi radne obaveze.

(2) Inicijativa za pokretanje disciplinskog postupka podnosi se u pisanoj formi i mora biti obrazložena i potkrijepljena dokazima.

Član 28

Disciplinski postupak pokreće se zahtjevom, koji treba da sadrži: ime i prezime radnika koji je učinio povredu radne obaveze, radno mjesto, zanimanje i druge potrebne podatke, činjenični opis povrede radne obaveze, vrijeme, mjesto i način izvršenja, vrstu i pravnu kvalifikaciju povrede radne obaveze, posljedice učinjene povrede, podatke o pričinjenoj šteti, dokaze za navode iz zahtjeva i drugo.

Član 29

(1) Disciplinski postupak protiv radnika koji je učinio povredu radne obaveze pokreće neposredni rukovodilac ili lice koje on ovlasti.

(2) Postupak utvrđivanja odgovornosti za teže povrede radnih obaveza i dužnosti sprovodi disciplinska komisija.

(3) Disciplinsku komisiju čine tri člana, od kojih jedan mora biti iz reda sindikata kojem radnik pripada.

(4) Članove disciplinske komisije imenuje upravni odbor iz reda zaposlenih, osim predstavnika sindikata, koje imenuje nadležni organ sindikata.

(5) U izuzetnim slučajevima, kada radnik nije član sindikata, sve članove disciplinske komisije imenuje upravni odbor iz reda zaposlenih.

(6) Disciplinsku komisiju imenuje organ upravljanja u roku od 60 dana od dana učinjene povrede.

Član 30

(1) Lice ovlašćeno za pokretanje disciplinskog postupka dužno je podnijeti zahtjev u roku od tri mjeseca od dana saznanja, a najkasnije u roku od šest mjeseci od učinjene povrede radne obaveze.

(2) Prije pokretanja disciplinskog postupka protiv radnika, rektor/dekan/direktor je obavezan da ga sasluša uz prisustvo predsjednika sindikalne organizacije ili člana sindikata kojeg on ovlasti.

(3) Zahtjev o pokretanju disciplinskog postupka, zajedno sa kompletnim predmetom i svim prilogima, obavezno se dostavlja radniku, disciplinskoj komisiji i sindikalnoj organizaciji.

(4) Disciplinska komisija radi u punom sastavu, a odluke donosi većinom glasova.

(5) Radniku protiv kojeg je pokrenut disciplinski postupak organi koji vode postupak obavezni su omogućiti pristup potrebnoj dokumentaciji, kao i prisustvo sjednicama na kojima se raspravlja o disciplinskoj odgovornosti.

(6) Protiv zahtjeva radnik može uložiti prigovor disciplinskoj komisiji u roku od osam dana od dana njegovog prijema.

Član 31

(1) Po prijemu zahtjeva, predsjednik disciplinske komisije poziva podnosioca zahtjeva, radnika protiv kog se vodi disciplinski postupak, predstavnike sindikata, svjedoke i druga lica za utvrđivanje disciplinske odgovornosti.

(2) Poziv mora biti uručen osam dana prije održavanja rasprave.

(3) Raspravom rukovodi predsjednik disciplinske komisije, koji daje i oduzima riječ, postavlja pitanja, traži objašnjenja, a nakon toga daje riječ članovima disciplinske komisije.

(4) Rasprava će se odložiti ako ne postoji dokaz da je poziv uručen, odnosno ako je radnik opravdano spriječen da dođe na raspravu, a tada se određuje novi termin održavanja rasprave.

(5) O toku rasprave vodi se zapisnik.

Član 32

(1) Disciplinska komisija, nakon sprovedenog postupka i utvrđenog činjeničnog stanja, predlaže rektoru/direktoru da obustavi postupak ako je nastupila zastara za pokretanje i vođenje postupka.

(2) U slučaju da disciplinska komisija nakon sprovedenog postupka utvrdi da radnik nije odgovoran, oslobađa ga odgovornosti.

(3) Ako disciplinska komisija nakon sprovedenog postupka utvrdi da je radnik odgovoran zbog učinjene povrede radne obaveze, predlaže rektoru/direktoru da izrekne jednu od sljedećih disciplinskih mjera:

1) pismeno upozorenje,

2) novčanu kaznu, u visini do 20% osnovne plate radnika za mjesec u kojem je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri mjeseca, koja se izvršava obustavom od plate, na osnovu odluke poslodavca o izrečenoj mjeri,

3) prestanak radnog odnosa.

(4) Disciplinska komisija može predložiti rektoru/ direktoru da radniku za težu povredu radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, u smislu stava 3. t. 2. i 3. ovog člana, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline nije takve prirode da radniku treba da prestane radni odnos, umjesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sljedećih mjera:

1) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne plate radnika za mjesec u kome je novčana kazna izrečena u trajanju do tri mjeseca, koja se izvršava obustavom od plate, na osnovu odluke disciplinske komisije o izrečenoj mjeri,

2) pismeno upozorenje sa najavom otkaza ugovora o radu, u kojem se navodi da će poslodavac radniku otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja ako u narednom roku od šest mjeseci učini povredu radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline.

(5) Ako radnik učini propust u radu ili u vezi sa radom koji se ne smatra težom povredom radnih obaveza, u smislu člana 35. ovog kolektivnog ugovora, na prijedlog disciplinske komisije rektor/dekan/direktor će ga pismeno upozoriti na takvo ponašanje ili izreći mjeru iz stava 3. t. 1. ili 2. ovog člana, pa ukoliko radnik, i pored tog upozorenja, ponovi isti ili drugi propust u roku od jedne godine, takvo ponovljeno ponašanje smatraće se težom povredom radnih obaveza zbog koje poslodavac može otkazati ugovor o radu.

Član 33

(1) Na prvostepenu odluku radnik protiv kojeg se vodio disciplinski postupak i podnosilac zahtjeva mogu podnijeti žalbu drugostepenom organu, odnosno upravnom odboru u roku od 15 dana od prijema odluke.

(2) Žalba odlaže izvršenje odluke, a odluka drugostepenog organa je konačna.

Član 34

(1) Pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana kada je povreda učinjena, odnosno od dana saznanja za povredu, a najdalje u roku od šest mjeseci od dana kada je povreda učinjena.

(2) Vođenje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana pokretanja postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika.

(3) Izvršenju izrečene mjere za povredu radne obaveze ne može se pristupiti ako je proteklo više od dva mjeseca od dana konačne odluke kojom je mjera izrečena.

Član 35

(1) Lakšu povredu radne obaveze utvrđuje i odgovarajuću disciplinsku mjeru izriče rektor/dekan/direktor ili lice koje on ovlasti.

(2) Pri izricanju disciplinske mjere, radnik protiv kojeg se mjera izriče mora biti saslušan u prisustvu predstavnika sindikata kojem radnik pripada.

4. Naknade materijalne štete

Član 36

(1) Ako radnik namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje materijalnu štetu, dužan je da je nadoknadi.

(2) Ako se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, njena se visina utvrđuje u paušalnom iznosu od strane komisije koju imenuje rektor/dekan/direktor ili lice koje on ovlasti.

(3) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki od njih odgovara za dio štete koju je prouzrokovao, a ako se ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao svaki pojedini radnik, smatra se da su svi podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

- (4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom, za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Ako se ne može utvrditi tačan iznos naknade štete ili ako bi utvrđivanje njene visine prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu.
- (6) Ukoliko je prouzrokovana šteta znatno veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini punog iznosa prouzrokovane štete.
- (7) U radu komisije učestvuje i predstavnik sindikata kojem radnik pripada.
- (8) Radnik koji na radu i u vezi sa radom pričinu materijalnu štetu poslodavcu može se osloboditi plaćanja naknade za štetu ako bi time bila ugrožena egzistencija radnika i njegove porodice i u drugim slučajevima utvrđenim pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Član 37

- (1) Za štetu koju radnik na radu ili u vezi sa radom pričinu trećem licu, radnik i poslodavac odgovaraju solidarno.
- (2) Poslodavac koji je, u skladu sa stavom 1. ovog člana, nadoknadio štetu trećem licu ima pravo da zahtijeva da mu radnik nadoknadi isplaćeni iznos.

Član 38

- (1) Radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca koju pretrpi na radu ili u vezi sa radom, osim ako je šteta nastala njegovom krivicom ili krajnjom nepažnjom.
- (2) Ako se između poslodavca i radnika ne postigne saglasnost o visini i načinu naknade štete, oštećena strana svoje pravo na naknadu štete ostvaruje putem nadležnog suda, u skladu sa zakonom.

5. Udaljenje radnika sa rada

Član 39

- (1) Ako je radnik zatečen u vršenju radnji za koje se osnovano sumnja da predstavljaju krivično djelo, težu povredu radne obaveze ili radnji koje ugrožavaju imovinu veće vrijednosti, poslodavac ga može udalжити s rada i prije otkazivanja ugovora o radu.
- (2) Udaljenje radnika sa rada može trajati najduže do tri mjeseca, u kojem roku je poslodavac dužan da odluči o odgovornosti radnika.
- (3) Ako je protiv radnika pokrenut krivični postupak, udaljenje radnika traje do okončanja krivičnog postupka, ako poslodavac drugačije ne odluči.
- (4) Radnik kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora dok pritvor traje.

Član 40

Po isteku udaljenja iz člana 39. ovog kolektivnog ugovora poslodavac je dužan da radnika vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179. Zakona o radu.

Član 41

- (1) Za vrijeme privremenog udaljenja radnika sa rada, u smislu člana 39. ovog kolektivnog ugovora, radniku pripada naknada plate u visini 50% osnovne plate koju bi ostvario da je na radu.

(2) Naknadu plate za vrijeme privremenog udaljenja sa rada, u smislu člana 39. ovog kolektivnog ugovora, isplaćuje poslodavac, uz pravo na regresni zahtjev od organa koji je pokrenuo krivični postupak, odnosno odredio pritvor.

Član 42

Radniku koji je bio privremeno udaljen sa rada, u smislu člana 39. ovog kolektivnog ugovora, pripada razlika između iznosa naknade plate primljene po osnovu člana 41. stav 1. ovog kolektivnog ugovora i punog iznosa plate, i to:

1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti, na teret organa koji je pokrenuo krivični postupak, odnosno odredio pritvor,

2) ako radniku ne prestane radni odnos zbog učinjene teže povrede radne dužnosti, na teret poslodavca.

VIII - ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Član 43

(1) Ukoliko radnik smatra da mu je od strane poslodavca povrijeđeno pravo iz radnog odnosa, može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

(2) U slučaju zahtjeva radnika, rektor/dekan/direktor ili organ upravljanja je obavezan dati pisani odgovor u roku 30 dana od dana podnošenja, a ako u tom roku ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen.

(3) U slučaju povrede prava radnika prije traženja zaštite kod nadležnog suda, radnik i poslodavac radni spor mogu riješiti sporazumom ili arbitražom uz učešće Agencije za mirno rješavanje radnih sporova.

(4) Pravo na podnošenje prijedloga za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili tužbe pred nadležnim sudom nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava.

(5) Prijedlog za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova radnik može da podnese u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

(6) Tužbu pred nadležnim sudom za zaštitu prava radnik može da podnese najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili od dana učinjene povrede.

(7) Ako se istovremeno najmanje deset radnika ili najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih radnika obratilo poslodavcu za zaštitu prava iz radnog odnosa, poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje sindikata ili savjeta radnika ako kod poslodavca nije uspostavljen sindikat.

Član 44

(1) S ciljem rješavanja pitanja iznesenih u zahtjevu iz člana 37. ovog ugovora, radnik i poslodavac sporno pitanje mogu iznijeti pred arbitražnu komisiju.

(2) Arbitražnu komisiju čine tri člana, od kojih jednog određuje poslodavac, jednog sindikat kojem radnik pripada, a jednog člana određuju sporazumno.

(3) Članovi arbitražne komisije moraju biti lica koja imaju potrebna stručna znanja za rješavanje spornog pitanja.

(4) Arbitražna komisija konačnu odluku donosi u roku od 30 dana od dana početka postupka.

Član 45

(1) Arbitražna komisija razmatra sporno pitanje i o njemu odlučuje na sjednici.

(2) Arbitražna komisija odlučuje u okviru predmeta spora u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom i pravno relevantnim činjenicama za rješavanje spornog pitanja.

(3) Ako je potrebno, arbitražna komisija može odrediti i vještačenje s ciljem donošenja zakonite i pravedne odluke.

(4) Troškove vještačenja snosi ona strana koja izgubi spor.

Član 46

(1) Arbitražna komisija donosi odluke većinom glasova.

(2) Odluka arbitražne komisije mora biti obrazložena.

(3) Odluka arbitražne komisije je konačna i protiv nje nije dopuštena žalba, niti se može tražiti sudska zaštita.

IX - PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Trajanje otkaznog roka

Član 47

(1) U slučaju prestanka radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, osim u slučajevima iz člana 179. stav 1. t. 2) i 5) i st. 2. i 3. Zakona o radu i iz člana 98. stav 4. Zakona o visokom obrazovanju, otkazni rok zavisi od dužine radnog staža radnika i utvrđuje se za radni staž:

1) od dvije do deset godina radnog staža..... 30 dana,

2) od deset do dvadeset godina radnog staža..... 45 dana,

3) od dvadeset do trideset godina radnog staža. 75 dana,

4) preko trideset godina radnog staža..... 90 dana.

(2) Nastavniku i saradniku koji izvodi nastavu ne može se odobriti sporazumni prekid radnog odnosa 30 dana prije završetka nastavnog procesa.

2. Otpremnina

Član 48

(1) Radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem prestane radni odnos otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, zbog prestanka potrebe za radom radnika iz ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga i u ostalim slučajevima u skladu sa Zakonom o radu, pripada pravo na otpremninu na teret poslodavca.

(2) Izuzetno od stava 1, u slučaju da nastavnik ili saradnik ne bude izabran u isto ili više zvanje, nema pravo na otpremninu.

(3) Visina otpremnine zavisi od dužine rada radnika kod poslodavca i iznosi:

1) za rad od dvije do deset godina - 35% prosječne mjesečne plate radnika isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada,

2) za rad od deset do dvadeset godina - 40% prosječne mjesečne neto plate radnika isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada,

3) za rad od dvadeset do trideset godina - 45% prosječne mjesečne neto plate radnika isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada,

4) za rad duži od trideset godina - 50% prosječne mjesečne neto plate radnika isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

(4) Ako radniku nije isplaćena plata u nekom ili tri posljednja mjeseca, kao osnov za otpremninu uzima se obračunata plata za taj period u skladu sa Zakonom o platama i ovim kolektivnim ugovorom.

(5) Otpremnina iz stava 3. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plata isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

X - USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 49

Poslodavac je dužan da Sindikatu omogući djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu za aktivnosti kao što su:

1) da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge i da zauzima stavove od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika,

2) da se mišljenja i prijedlozi Sindikata razmotre prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i da se u odnosu na njih opredijeli.

Član 50

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu sljedeće uslove za njegovo djelovanje:

1) korišćenje odgovarajuće prostorije i potrebne administrativno-tehničke uslove i računovodstvene evidencije,

2) naknadu po osnovu obavljanja funkcije predsjednika ili povjerenika sindikalne organizacije koja djeluje u sklopu Sindikata u visini od 15% kod poslodavca do 100 radnika, odnosno za svakih narednih 100 radnika još po 2,5% na osnovni koeficijent,

3) naknadu od 25% na osnovni koeficijent za profesionalno obavljanje funkcije predsjednika (povjerenik) sindikalne organizacije gdje je broj zaposlenih preko 500, o čemu se zaključuje poseban ugovor.

Član 51

(1) Predsjednika ili povjerenika sindikalne organizacije zbog njegove sindikalne aktivnosti, ako djeluje u skladu sa važećim zakonima, kolektivnim ugovorima i opštim aktima, nije moguće bez saglasnosti

nadležnog organa sindikata rasporediti na drugo radno mjesto, niti uputiti na rad kod drugog poslodavca.

(2) Zbog sindikalnog djelovanja, poslodavac ne može bez saglasnosti nadležnog organa Sindikata pokrenuti protiv predsjednika ili povjerenika sindikalne organizacije disciplinski ili odštetni postupak, niti ga na drugi način dovesti u neugodan ili podređen položaj.

(3) Pravo iz stava 2. ovog člana traje za vrijeme obavljanja funkcije i godinu dana nakon isteka funkcije.

(4) Predsjednici ili povjerenici sindikalne organizacije u smislu ovog člana su i predstavnici sindikata na višim nivoima koji svoju funkciju obavljaju volonterski, a zaposleni su kod poslodavca.

Član 52

(1) Predstavnicima sindikalne organizacije mora se omogućiti odsustvovanje sa posla zbog prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, godišnjim sindikalnim sportskim događajima, sjednicama i kongresima i radi osposobljavanja na kursovima i seminarima.

(2) Predstavnicima sindikalne organizacije obezbjeđuje se pristup svim radnim mjestima kod poslodavca kad je to potrebno za obavljanje njihove funkcije.

(3) U slučaju potrebe prikupljanja sredstava solidarnosti, predstavnici radnika, koje Sindikat za to ovlasti, imaju pravo da ovu aktivnost obavljaju u odgovarajućim prostorijama ili pogonima poslodavca.

(4) Predstavnicima sindikalne organizacije dozvoljeno je da ističu obavještenja Sindikata u prostorijama poslodavca na mjestima koja su pristupačna radnicima.

(5) Predstavnicima sindikalne organizacije dozvoljava se da koriste najmanje dva časa mjesečno u toku radnog vremena za sastanke u ustanovi i dva časa sedmično za ostale sindikalne aktivnosti.

(6) Rektor ili predsjednik upravnog odbora univerziteta obavezni su pozvati predsjednika Koordinacionog odbora Sindikata visokog obrazovanja na sjednicu upravnog odbora univerziteta sa utvrđenim dnevnim redom.

(7) Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikalne organizacije dozvoli da radnicima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druge dokumente sindikata.

(8) Poslodavac je dužan obezbijediti slobodan pristup spoljnim sindikalnim predstavnicima u organizaciju sindikata organizovanu kod njega, s tim da te aktivnosti i posjete budu ranije najavljene.

(9) Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

Član 53

Poslodavac je dužan obezbijediti obračun i uplatu sindikalne članarine obustavom iznosa članarine iz plata radnika - članova Sindikata prilikom svake isplate plate, a prema odluci nadležnog organa Saveza sindikata Republike Srpske, uz pismenu saglasnost, odnosno sindikalnu pristupnicu radnika.

XI - INFORMISANJE RADNIKA

Član 54

(1) Poslodavac je dužan informisati radnika o pravima, dužnostima i odgovornostima, a posebno iz Zakona o radu i Kolektivnog ugovora, platama, uslovima rada, načinu zaštite prava radnika, opštem

stanju i perspektivi poslodavca i djelatnosti, te planovima za budući razvoj, perspektivi radnog odnosa, uslovima rada i zaštite na radu.

(2) Poslodavac je dužan da radnika obavještava o svim aktivnostima koje se odnose na utvrđivanje prestanka potrebe za radom radnika, a svakog radnika lično da upozna sa mogućnostima za rješavanje njegovog radnopravnog statusa.

(3) Sindikat ima pravo da zahtijeva od poslodavca i druge informacije bitne za ostvarivanje prava radnika.

XII - POSEBNE ODREDBE

1. Ostvarivanje prava na štrajk

Član 55

(1) Poslodavac i Sindikat dužni su preduzeti sve mjere s ciljem otklanjanja uzroka koji dovode do štrajka, a ukoliko i pored preduzetih mjera do štrajka dođe, organizuje se i vodi u skladu sa Zakonom o štrajku.

(2) Prije donošenja konačne odluke o stupanju u štrajk, poslodavac i Sindikat se obavezuju da arbitražom pokušaju da riješe nastali spor.

2. Zajednička komisija

Član 56

(1) Za tumačenje i praćenje primjene ovog kolektivnog ugovora, kao i za rješavanje spornih pitanja koja nastanu u sprovođenju Kolektivnog ugovora, učesnici sporazumno formiraju komisiju od šest članova, od kojih svaka strana potpisnica ovog kolektivnog ugovora imenuje po tri predstavnika.

(2) Komisija donosi zaključke konsenzusom.

XIII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 57

(1) U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog kolektivnog ugovora, primjenjivaće se odredbe Zakona o radu i Odluke o utvrđivanju uvećanja plate, visine primanja po osnovu rada i visine pomoći radniku.

(2) Učesnici u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora mogu sporazumno da promijene odredbe ovog kolektivnog ugovora.

(3) Rješavanje nastalog spora učesnici u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora mogu povjeriti arbitraži.

(4) Odluka arbitraže donosi se konsenzusom i obavezujuća je za strane u sporu.

Član 58

(1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od tri godine, a smatra se zaključenim kad ga u istovjetnom tekstu potpišu njegovi učesnici.

(2) Stupanjem na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda Republike Srpske ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 82/22).

(3) Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srpske".