

**МХ ЕРС – МАТИЧНО ПРЕДУЗЕЋЕ а.д. ТРЕБИЊЕ**  
**Комисија за праћење провођења и примјену**  
**Колективног уговора МХ „Електропривреда Републике Српске“**

Број: 01-78- 26/22

Дана, 16.06.2022. године

- МХ „Електропривреда Републике Српске“ - Матично предузеће а.д. Требиње  
Требиње,
- Одбор Синдиката „Електропривреде Републике Српске“  
Угљевик

Предмет: Приједлог Анекса II Колективног уговора МХ „Електропривреда Републике Српске“, са образложењем – доставља се

Поштовани, полазећи од својих надлежности из Колективног уговора МХ „ЕРС“ и Пословника о раду, Комисије за праћење провођења и примјену Колективног уговора сматра да је неопходно поново интервенисати одређеним измјенама истог, односно закључити његов Анекс II. Наиме, овим анексом би се ускладиле одредбе Колективног уговора са Законом о раду и Одлуком о измјени Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику („Сл. гласник РС“, бр. 39/22), те би се додатно регулисали неки правни односи, према потребама уоченим у практичној примјени овог колективног уговора. Предметни Приједлог Анекса II достављамо у прилогу.

Комисија кроз овај акт даје одређене приједлоге уз задржавање могућности да у току израде Анекса II Колективног уговора МХ „Електропривреда Републике Српске“, дође до утврђивања и додатних приједлога.

Предложене измјене и допуне Колективног уговора, Комисија је формулисала на својој 4. сједници, одржаној 16.06.2022. године, те их образлаже како слиједи:

**АНЕКС II**  
**КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**  
**МЈЕШОВИТОГ ХОЛДИНГА „ЕЛЕКТРОПРИВРЕДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ“**

**Члан 1.**

Измјена члана 33. тачка 3) под ђ) Колективног уговора:

Питање коришћења права на дане годишњег одмора по основу добровољног давања крви је само наизглед једноставно. Основни проблем се веже за практичну проводивост предметне одредбе уколико би се период од 12 мјесеци рачунао од дана израде рјешења о кориштењу годишњег одмора за текућу годину. Ово произлази из праксе већине Послодаваца, а тиче се тога да се, с обзиром на постојеће електронско праћење података, које се користи код израде рјешења за годишњи одмор, не може са сигурношћу утврдити правилно чињенично стање о термину добровољног давања крви. При томе је посебно важно имати у виду да радник,

по Закону, има право на годишњи одмор из текуће године почев од 01. јануара, те се, у принципу, за утврђивање права на годишњи одмор, посматрају релевантни подаци из претходне године. У том погледу је важно да постоји један прецизан термин у односу на који би се утврђивало постојаће прописаних услова. У ситуацији када се рјешење о годишњем одмору, практично, може донијети у било којем моменту током године, укључујући и његове измјене и допуне у погледу термина коришћења истог, немогуће је правилно рачунати дванаестомјесечни период везујући га за термин доношења рјешења, тим прије што то систем не подржава. То би, даље, имало за последицу неједнакост у остваривању права на годишњи одмор између појединих радника. Сходно наведеном, Комисија сматра да је оправдано приликом утврђивања права из члана 33. тачка 3) под ђ) Колективног уговора посматрати период од 01.01. до 31.12. претходне године, тј. године која претходи години за коју се утврђује право на коришћење годишњег одмора

## Члан 2.

Измјена 64. став (1) Колективног уговора (члан 10. Анекса I Колективног уговора), или члана 69. став (1) Колективног уговора (члан 14. Анекса I Колективног уговора):

Влада Републике Српске донијела је Одлуку о измјени одлуке о најнижој плати у Републици Српској за 2022. годину, број: 04/1-012-2-15474/22 од 19.05.2022. године, објављену у „Сл. гласнику Републике Српске“, број 45/22. У предметној одлуци је утврђена најнижа плата у износу од 650,00 КМ, умјесто досадашњих 590,00 КМ. Тиме је отворено питање износа плате за раднике из I и II групе сложености послова из члана 64. став (1) Колективног уговора (члан 10. Анекса I Колективног уговора). Наиме, по члану 69. став (1) Колективног уговора, (члан 14. Анекса I Колективног уговора) најнижа плата код Послодавца утврђује се у износу утврђене најниже плате у Републици Српској, увећане за најмање 30%. С обзиром да се напријед поменуто одлуку Владе, назначене I и II, па могуће и III група сложености послова, би морале да имају већи коефицијент сложености, а да би одредба члана 69. Колективног уговора била правилно примијењена. У том смислу, ваљало би измијенити члан 64. став (1) у погледу висине коефицијената за групе сложености, или измијенити одредбу члана 69. Колективног уговора, ако се неће мијењати напријед поменути члан КУ.

## Члан 3.

Измјена члана 89. став (1) тачка 6) Колективног уговора:

Влада Републике Српске је у тачки V Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику („Сл. гласник РС“, бр. 53/16) прописала да Колективним уговором (...) не могу да се пропишу одредбе којим се раднику даје мањи обим права од оног утврђеног овом одлуком, у складу са Законом.

Надаље, Одлуком о измјени Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику („Сл. гласник РС“, бр. 39/22) прописано је да се у тачки III алинеји четвртој број „0,75%“ замјењује бројем „0,85%“.

Поред тога, у члану 21. Анекса I Колективног уговора („Службени билтен ЕРС“, број: 02/22) стоји да се у члану 89. став (1) тачка 6) подтачка 1. мијења и гласи:

„накнада за трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог и интервентног рада дужег од три часа дневно – у висини од 0,75% нето просјечне плате у Републици Српској, остварене у претходној години.“

Имајући у виду горепоменуће одлуке Владе републике Српске, одредба члана 89. став (1) тачка 6) Колективног уговора, мора се ускладити са поменутом Одлуком Ваде Републике Српске, тј. број „0,75%“ треба да буде замијењен бројем „0,85%“.

#### Члан 4.

Измјена члана 125. Колективног уговора:

Уочено је да би одредбу члана 125. Колективног уговора ваљало измијенити, јер је у супротности са чланом 132. Закона о раду. Тачније, поменућа одредба Колективног уговора је неповољнија у односу на назначену одредбу Закона о раду, а то изричито није дозвољено по члану 9. став (1) Закона о раду. Такође, у члану 132. Колективног уговора стоји да, уколико Законом и Општим колективним уговором буду предвиђена већа права радника од права која су утврђена Колективним уговором, примјењиваће се одредбе Закона и Општег колективног уговора.

Дакле, у члану 125. Колективног уговора стоји: „ У случају, „рада од куће“, радник остварује право на уговорену плату, с тим што се не обрачунава и не исплаћује накнада за топли обор и накнада превоза до/са посла“. С друге стране, у Закону о раду, одјељак „Друга примања по основу рада“ у члану 132. став (1) тачка 4) стоји да послодавац раднику исплаћује „трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана,..., уколико код послодавца није организована исхрана радника“. Јасно је да ни у овој одредби, нити на било којем другом мјесту законодавац не прави разлику у погледу мјеста гјде се рад обавља, већ обавезу исплате трошкова топлог obroка веже искључиво за чињеницу да је радник радио за послодавца па му за тај дан припада накнада трошкова obroка, уколико код послодавца није организована исхрана радника. Пошто је овдје, очигледно, за радника повољнија одредба члана 132. став (1) тачка 4) Закона у односу на члан 125. Колективног уговора, остаје да се одредба Колективног уговора усклади са Законом, како би се избјегле могућа различита тумачења, па и неједнако остваривање права радника.

Прилог: Као у тексту (2х).

Достављено:

1. МХ „ЕРС“–Матично предузеће а.д. Требиње,
2. Синдикат „ЕРС“,
3. Комисија и
4. А/а.

Председавајући Комисије

Бранислав Ђокић, дипл. правник

