

POSEBNI KOLEKTIVNI UGOVOR**ZA ZAPOSLENE U INSTITUCIJAMA PRAVOSUĐA REPUBLIKE SRPSKE**

("Sl. glasnik RS", br. 75/2025)

I - OPŠTE ODREDBE**Član 1**

Posebnim kolektivnim ugovorom za oblast pravosuđa uređuju se prava, obaveze i odgovornosti koji proističu iz rada i po osnovu rada zaposlenih u sudovima, javnim tužilaštvima Republike Srpske, Pravobranilaštvu Republike Srpske, ustanovama za izvršenje krivičnih i prekršajnih sankcija Republike Srpske, Sudskoj policiji Republike Srpske i Centru za edukaciju sudija i javnih tužilaca Republike Srpske (u daljem tekstu: zaposleni) i Ministarstva pravde (u daljem tekstu: Ministarstvo) - sudova, javnih tužilaštava, Pravobranilaštva, ustanova za izvršenje krivičnih i prekršajnih sankcija, Sudske policije i Centra za edukaciju sudija i javnih tužilaca (u daljem tekstu: poslodavac) i drugi međusobni odnosi između zaposlenih i poslodavca koji nisu na potpun i cjelovit način uređeni Zakonom o sudovima Republike Srpske ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 37/12, 44/15 i 100/17), Zakonom o javnim tužilaštvima Republike Srpske ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 69/16 i 48/24), Zakonom o Pravobranilaštvu Republike Srpske ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 7/18), Zakonom o izvršenju krivičnih i prekršajnih sankcija Republike Srpske ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 63/18 i 55/23), Zakonom o Sudskoj policiji ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 98/11, 57/16 i 31/25), Zakonom o Centru za edukaciju sudija i javnih tužilaca u Republici Srpskoj ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 34/02, 30/07 i 63/14), Zakonom o platama zaposlenih u institucijama pravosuđa Republike Srpske ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 66/18, 54/19, 105/19, 49/21, 119/21, 68/22, 132/22, 48/24 i 28/25), Zakonom o državnim službenicima ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 118/08, 117/11, 37/12 i 57/16), Zakonom o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 1/16, 66/18, 91/21 - Odluka Ustavnog suda Republike Srpske, 119/21, 112/23 i 39/24), postupak kolektivnog pregovaranja, pitanje informisanja zaposlenih, uslovi za rad sindikata, međusobni odnosi u rješavanju sporova ugovornih strana i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između zaposlenih i poslodavca.

Član 2

(1) Odredbama ovog kolektivnog ugovora ne može se utvrditi manji obim prava od prava koja su određena zakonima iz člana 1. ovog kolektivnog ugovora.

(2) Gramatički izrazi upotrijebljeni u ovom kolektivnom ugovoru za označavanje muškog i ženskog roda podrazumijevaju oba pola.

II - ZAPOSŁJAVANJE I PRIJEM U RADNI ODNOS**Član 3**

Prijem u radni odnos i uslovi za zapošljavanje, rad pripravnika i polaganje stručnog ispita propisuju se zakonima iz člana 1. ovog ugovora.

Član 4

Zaposleni i lice koje traži zaposlenje ne mogu se dovesti u neravnopravan položaj sa drugim licima zbog rasne, polne, nacionalne pripadnosti, političkog mišljenja, vjere, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u Sindikatu pravosuđa Republike Srpske (u daljem tekstu: Sindikat), zdravstvenih poteškoća koje ne utiču na obavljanje posla u skladu sa opštim i posebnim uslovima za prijem u radni odnos.

1. Probni rad**Član 5**

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa zaposlenom se može odrediti obavljanje probnog rada, koji može trajati najduže tri mjeseca.

(2) Poslodavac je dužan utvrditi način sprovođenja i ocjenjivanja probnog rada i sa tim upoznati

zaposlenog prilikom donošenja rješenja o zasnivanju radnog odnosa.

(3) Ocjenu probnog rada vrši komisija od tri člana, koju imenuje poslodavac, a konačna ocjena rezultata dostavlja se poslodavcu istekom probnog rada.

(4) Protiv ocjene o stručnim i radnim sposobnostima ne može se uložiti poseban prigovor.

2. Pripravnički staž

Član 6

(1) Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme.

(2) Pripravnički staž za lice sa srednjom stručnom spremom traje šest mjeseci, sa visokom 12 mjeseci, a za sudijske i tužilačke pripravnike 24 mjeseca.

(3) Stručno osposobljavanje pripravnika vrši se po posebnom programu propisanom od strane nadležnog republičkog organa ili poslodavca, o čemu je poslodavac dužan upoznati pripravnika.

(4) Edukacija sudijskih i tužilačkih pripravnika odvijaće se u skladu sa početnom obukom, koju utvrđuje Centar za edukaciju sudija i tužilaca.

3. Prethodno provjeravanje stručnih znanja i radne sposobnosti

Član 7

(1) Poslodavac može odrediti da se prije zasnivanja radnog odnosa izvrši provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti za obavljanje poslova na određenom radnom mjestu.

(2) Provjeravanje se vrši izvršavanjem određenih poslova, odnosno zadataka radnog mjesta, testiranjem ili drugim vidom praktičnog rada koji odredi poslodavac.

(3) Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti vrši komisija.

(4) Protiv ocjene o stručnim i radnim sposobnostima ne može se uložiti poseban prigovor.

4. Dopunsko osposobljavanje, stručno obrazovanje i usavršavanje prema zahtjevima procesa rada

Član 8

(1) Poslodavac je dužan da u skladu sa promjenama u procesu rada, tehničko-tehnološkim unapređenjem ili potrebama organizacije rada organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Poslodavac koji nije zaposlenom obezbijedio stručno osposobljavanje, odnosno usavršavanje u skladu sa zahtjevima procesa rada na radnom mjestu nema pravo na obeštećenje u slučaju materijalne štete koja nastane kao posljedica nestručnog rada niti zaposleni po tom osnovu može trpjeti druge štetne posljedice.

5. Povratak zaposlenog na posao nakon isteka funkcije

Član 9

Poslodavac je dužan u skladu sa odredbama Zakona o radu da omogući povratak na posao zaposlenom nakon isteka izbora na funkcije koje su profesionalno obavljali ako se prijave poslodavcu u roku od 30 dana od dana isteka funkcije.

6. Upućivanje zaposlenog u drugo mjesto i raspoređivanje na druge poslove

Član 10

Poslodavac može privremeno rasporediti zaposlenog na rad, drugo mjesto i druge poslove na način i pod uslovima propisanim zakonima iz člana 1. ovog ugovora.

III - RADNO VRIJEME

1. Radno vrijeme

Član 11

- (1) Puno radno vrijeme zaposlenog iznosi 40 časova sedmično.
- (2) Radno vrijeme zaposlenog traje osam časova dnevno, a poslodavac može odrediti drugačije radno vrijeme u sljedećim slučajevima:
 - 1) kada je potreban kontinuitet rada i
 - 2) kada se određeni zadaci moraju izvršiti u određenim rokovima ili u planiranom vremenskom periodu.
- (3) Radno vrijeme zaposlenog koji radi na radnom mjestu i poslovima na kojima i pored primjene odgovarajućih mjera i sredstava zaštite na radu postoji povećano štetno dejstvo uslova rada na zdravlje zaposlenog skraćuje se srazmjerno tom štetnom dejstvu, a najviše do deset časova sedmično.
- (4) Obrazloženu inicijativu Ministarstvu rada i boračko-invalidske zaštite za utvrđivanje skraćenog radnog vremena može dati i Sindikat.
- (5) Radno vrijeme iz stava 2. ovog člana u pogledu prava zaposlenog smatra se punim radnim vremenom.
- (6) Zaposleni kome se, u skladu sa zakonom, radni staž računa u uvećanom trajanju nema pravo na skraćenje radnog vremena.

2. Prekovremeni rad

Član 12

- (1) U slučaju neplaniranog povećanja obima posla, u prilikama prouzrokovanim višom silom ili slučajevima iz člana 11. stav 2. ovog ugovora i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, zaposleni je dužan na zahtjev poslodavca raditi duže od punog radnog vremena iz člana 11. stav 1. ovog kolektivnog ugovora.
- (2) Prekovremeni rad može trajati najviše 10 časova sedmično, odnosno 180 časova u toku jedne kalendarske godine.

Član 13

- (1) Ne može se odrediti prekovremeni rad:
 - 1) trudnici i majci sa djetetom do tri godine života,
 - 2) samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od šest godina života ili djeteta sa posebnim potrebama,
 - 3) invalidu rada i rata sa 70% i višim stepenom tjelesnog oštećenja,
 - 4) zaposlenom slabog zdravstvenog stanja kome bi prema mišljenju ljekara prekovremeni rad pogoršao postojeće stanje.
- (2) Izuzetno, zaposlenim iz stava (1) t. 1), 2) i 3), na njihov pismeni zahtjev, rukovodilac može odobriti da rade prekovremeno.

3. Noćni rad

Član 14

Noćnim radom smatra se rad između 22 časa i šest časova narednog dana.

Član 15

Noćni rad je zabranjen:

- 1) trudnicama i
- 2) majkama sa djetetom do tri godine života.

IV - ODMORI I ODSUSTVA

1. Dnevni odmor u toku radnog dana

Član 16

(1) Zaposleni koji radi puno radno vrijeme tokom svakog radnog dana ima pravo na odmor u trajanju od 30 minuta, a koristi ga prema utvrđenom rasporedu korišćenja odmora.

(2) Zaposleni koji radi u smjenama po 12 časova dnevno u toku radnog dana ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta.

(3) Vrijeme korišćenja odmora u toku radnog dana određuje rukovodilac u skladu sa objektivnim okolnostima, s tim da se odmor ne može koristiti na početku i kraju radnog vremena.

(4) Vrijeme dnevnog odmora u toku radnog vremena uračunava se u puno radno vrijeme zaposlenog.

2. Odmor između dva uzastopna radna dana

Član 17

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

3. Sedmični odmor

Član 18

(1) Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

(2) Sedmični odmor traje u dane subote i nedjelje, osim ako rad nije organizovan u smjenama.

(3) Ako je neophodno da zaposleni radi u dane sedmičnog odmora, odmor se osigurava u toku naredne radne sedmice ili u drugom terminu u dogovoru sa rukovodiocem, o čemu se donosi odluka.

4. Godišnji odmor

Član 19

(1) Zaposleni ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu.

(2) Zaposleni koji ima najmanje šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

(3) Godišnji odmor iz stava 2. ovog člana uvećava se za po jedan dan za svake četiri godine radnog staža.

(4) Godišnji odmor uvećava se i:

1) zaposlenom koji radi na poslovima na kojima se u skladu sa zakonom staž računa sa uvećanim trajanjem zbog posebnih uslova rada, i to:

1. zaposlenom kome se staž uvećava za dva mjeseca na svakih 12 mjeseci - za dva radna dana,
2. zaposlenom kome se staž uvećava za tri mjeseca na svakih 12 mjeseci - za četiri dana,
3. zaposlenom kome se staž uvećava za četiri mjeseca na svakih 12 mjeseci - za pet radnih dana;

2) zaposlenom koji u porodičnom domaćinstvu izdržava dijete sa posebnim potrebama ili se stara o djetetu koje je ometeno u razvoju, ima teško tjelesno oštećenje ili bolest usljed koje je potpuno ili vrlo slabo pokretno - za tri radna dana;

3) zaposlenom samohranom roditelju sa djetetom do 14 godina života - za tri radna dana;

4) zaposlenom - invalidu rata ili rada ili učesniku rata - za dva radna dana i

5) zaposlenom roditelju, usvojitelju ili hranitelju djeteta do 14 godina života - za jedan radni dan.

(5) U godišnji odmor se ne uračunavaju subote, nedjelje i dani praznika.

Član 20

Zaposleni koji nema najmanje šest mjeseci neprekidnog staža ima pravo na godišnji odmor u trajanju od jednog dana za svaki navršeni mjesec rada.

Član 21

- (1) Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva dijela, s tim što se prvi dio mora početi koristiti u toku godine na koju se odmor odnosi.
- (2) Jedan dio godišnjeg odmora mora trajati najmanje 10 radnih dana.
- (3) Drugi dio godišnjeg odmora zaposleni mora iskoristiti najkasnije do 30. juna iduće godine.

Član 22

- (1) Godišnji odmor koristi se u skladu sa planom korišćenja godišnjeg odmora, po pravilu, početkom svake kalendarske godine.
- (2) Pri izradi plana korišćenja godišnjeg odmora uzeće se u obzir i želja i potreba zaposlenog.
- (3) O danu početka i trajanju godišnjeg odmora donosi se rješenje.
- (4) Plan korišćenja godišnjeg odmora može se izmijeniti u slučaju nužne potrebe.
- (5) Protiv odluke o izmjeni plana korišćenja godišnjeg odmora zaposleni može uložiti žalbu u roku od 15 dana od dana prijema rješenja o rasporedu korišćenja godišnjeg odmora.
- (6) Odluka po žalbi iz stava 5. ovog člana je konačna.

Član 23

- (1) Godišnji odmor može se prekinuti zaposlenom samo radi obavljanja neodložnih službenih poslova.
- (2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na nadoknadu stvarnih troškova i drugih troškova nastalih prekidom godišnjeg odmora koji se utvrđuju na osnovu prezentovanih dokaza.

Član 24

Kod ostvarivanja prava na godišnji odmor i drugih prava čije ostvarivanje zavisi od neprekidnog rada sva odsustvovanja sa rada za koja je zaposleni ostvario naknadu plate neće se smatrati prekidom u radu.

Član 25

- (1) Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (2) Poslodavac ne može zaposlenom uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu može na ime neiskorišćenog godišnjeg odmora isplatiti naknadu.

Član 26

- (1) Zaposleni u slučaju prekida radnog odnosa zbog prelaska na rad kod drugog poslodavca za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo, i to prije prestanka radnog odnosa.
- (2) Ako zaposleni iz stava 1. krivicom poslodavca, u cijelosti ili djelimično, ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosječne plate zaposlenog ostvarene u prethodna tri mjeseca, srazmjerno dužini neiskorišćenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeno odsustvo

Član 27

- (1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u toku jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:
 - 1) sklapanja braka - pet radnih dana,
 - 2) rođenja ili usvojenja djeteta - pet radnih dana,
 - 3) brige o djetetu sa poteškoćama u razvoju ili invaliditetu - pet radnih dana,
 - 4) smrti člana uže porodice - pet radnih dana,

- 5) smrti člana šire porodice - dva radna dana,
 - 6) teže bolesti člana uže porodice - tri radna dana,
 - 7) elementarne nepogode kojom je ugrožena egzistencija zaposlenog i njegove porodice - tri radna dana,
 - 8) radi zadovoljavanja vjerskih i tradicijskih potreba - dva radna dana,
 - 9) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana prilikom svakog davanja,
 - 10) preseljenja u drugi stan - dva radna dana,
 - 11) polaganja stručnog ili pravosudnog ispita - dva radna dana.
- (2) Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana ne može biti duže od šest radnih dana u toku kalendarske godine.
- (3) Zaposleni u slučaju potrebe može u toku kalendarske godine koristiti plaćeno odsustvo po više osnova.
- (4) Poslodavac može na zahtjev zaposlenog odobriti plaćeno odsustvo duže od šest radnih dana u toku kalendarske godine u opravdanim slučajevima, ali ne više od 15 dana.
- (5) Uz zahtjev za korišćenje plaćenog odsustva po svim osnovima potrebno je priložiti odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeno odsustvo.
- (6) Članom uže porodice u smislu odredbi 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 i maćeha, a članom šire porodice: djed, baka, brat, sestra i članovi uže porodice bračnog druga.
- (7) Na obrazložen zahtjev zaposlenog sa potrebnim dokazima poslodavac će odobriti plaćeno odsustvo u slučaju prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama i kongresima i radi osposobljavanja na seminarima i kursovima, učešća na sportsko-rekreativnim susretima ili takmičenjima na domaćem, regionalnom ili međunarodnom nivou.

6. Neplaćeno odsustvo

Član 28

- (1) Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo radi:
- 1) obavljanja neodložnih ličnih i porodičnih poslova koje je dužan obrazložiti u svom zahtjevu,
 - 2) pripremanja i polaganja ispita na fakultetu, drugoj obrazovnoj, naučnoobrazovnoj ili naučnoistraživačkoj ustanovi ili postdiplomskog studija,
 - 3) posjete članu uže porodice koji živi u inostranstvu,
 - 4) stručnog ili naučnog usavršavanja u zemlji ili inostranstvu i
 - 5) njege teško oboljelog člana uže porodice.
- (2) Neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može trajati do 30 dana, a najduže do 90 dana, osim u slučajevima stručnog ili naučnog usavršavanja u inostranstvu koje može trajati do jedne godine.
- (3) Za korišćenje prava iz stava 1. ovog člana neophodno je dostaviti obrazložen zahtjev, kao i sve dokaze koji su bitni za odlučivanje po ovom pravu.
- (4) Troškove penzijskog i zdravstvenog osiguranja snosi korisnik neplaćenog odsustva.
- (5) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze po osnovu rada miruju.

V - ZAŠTITA ZAPOSLENIH

1. Zaštita na radu

Član 29

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

(2) Troškove mjera zaštite na radu snosi poslodavac.

(3) Poslodavac je obavezan da sve zaposlene osigura od posljedica povrede na radu ili u vezi sa radom (profesionalna oboljenja) kod osiguravajućeg društva (kolektivno osiguranje).

Član 30

(1) Zaposleni ima pravo odbiti da radi ako nisu obezbijeđeni propisana sredstva i mjere zaštite na radu zbog kojih mu je neposredno ugrožen život.

(2) Ako poslodavac na upozorenje zaposlenog ne preduzme mjere zaštite, zaposleni može zatražiti zaštitu svojih prava i o tome obavijestiti Sindikat i inspekciju rada.

Član 31

(1) Predsjednik Sindikata, izabrani povjerenik sindikalne podružnice i sindikalne organizacije i predstavnik Sindikata ovlašćen od strane nadležnog organa ili sindikalne organizacije ima pravo da se neposredno upozna sa mjerama zaštite na radu i uslovima rada na svakom radnom mjestu i da zahtijeva preduzimanje propisanih mjera zaštite na radu.

(2) Poslodavac je dužan obavijestiti Sindikat o preduzetim mjerama iz stava 1. ovog člana.

2. Posebna zaštita žena i materinstva

Član 32

(1) U slučaju kada za vrijeme trudnoće, po ocjeni ljekara, nošenje uniforme šteti zdravlju žene ili djeteta ili trudnica ne može nositi uniformu iz drugih razloga (nema odgovarajućih uniformi i slično), rukovodilac institucije dužan joj je obezbijediti mogućnost rada na poslovima unutar organizacione jedinice koji ne zahtijevaju nošenje uniforme, a u skladu sa njenim stručnim i radnim sposobnostima.

(2) Za vrijeme dok se ne obezbijedi raspored na rad u smislu stava 1. ovog člana trudnici pripada pravo na naknadu plate u visini od 100% od plate koju bi ostvarila na svom radnom mjestu.

(3) Ženu za vrijeme trudnoće i majku djeteta do tri godine života poslodavac može rasporediti na rad u drugo mjesto rada samo uz njen pristanak.

Član 33

(1) S ciljem dodatne zaštite zdravlja zaposlenih, poslodavac će prilikom predlaganja budžeta voditi računa o potrebi obezbjeđenja sredstava za redovni godišnji sistematski pregled zaposlenih.

(2) Ukoliko finansijska sredstva ne mogu biti obezbijeđena za godišnji sistematski pregled zaposlenih, poslodavac je obavezan najmanje jednom u tri godine organizovati i finansirati redovni sistematski pregled za sve zaposlene, osim ukoliko je aktom o procjeni rizika za pojedina radna mjesta određen kraći period.

3. Zaštita zaposlenog - pravo na pravnu pomoć

Član 34

(1) Ako je protiv zaposlenog pokrenut krivični, prekršajni ili parnični postupak zbog upotrebe sile ili drugih radnji u toku izvršenja službenih radnji, poslodavac će zaposlenom osigurati pravnu pomoć i snositi troškove postupka, osim ako je zaposleni djelovao izvan okvira ovlašćenja ili ako ih je zloupotrijebio.

(2) Pravna pomoć će se takođe osigurati zaposlenom kao oštećenom u postupku za nadoknadu štete, odnosno njegovoj porodici ako je to prikladno, ako je šteta nanesena u vršenju ili u vezi sa vršenjem službene radnje.

(3) Pod uslovima iz st. 1. i 2. ovog člana poslodavac će osigurati zaposlenom pravnu pomoć i nakon prestanka radnog odnosa, izuzev u slučaju da on ima pravo na istu po nekom drugom osnovu.

4. Zaštita prava zaposlenog

Član 35

Ako smatra da mu je od strane poslodavca povrijeđeno pravo iz radnog odnosa, zaposleni može podnijeti pisani zahtjev odgovornim licima da mu obezbijede ostvarivanje tog prava u roku od 15 dana od dana saznanja za povredu prava, a najduže u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede prava.

Član 36

Zaposleni mogu podnositi kolektivne zahtjeve odgovornim licima radi razmatranja i odlučivanja o pitanjima od zajedničkog interesa za više zaposlenih i podnositi prigovore protiv pojedinačnih rješenja kojima je odlučeno o njihovim pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima na radu i u vezi sa radom.

Član 37

(1) O kolektivnim zahtjevima odlučuju ovlašćena lica, a ako se kolektivnom zahtjevu ne može udovoljiti, podnosiocima zahtjeva daje se obrazloženje.

(2) Prilikom odlučivanja o kolektivnom zahtjevu ovlašćena lica su dužna omogućiti predstavnicima zaposlenih da i usmeno obrazlože svoj zahtjev.

(3) Ovlašćena lica povodom prigovora zaposlenog, kolektivnih zahtjeva ili pojedinačnih prigovora dužna su zatražiti mišljenje Sindikata, razmotriti ga i o istom zauzeti stav.

Član 38

(1) Žalbu protiv odluke o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposleni podnosi ovlašćenim licima.

(2) Protiv rješenja ovlašćenih lica kojim je odlučeno o žalbi zaposleni može pokrenuti postupak kod nadležnog suda u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(3) Odredbe st. 1. i 2. ovog člana odnose se i na postupak zaštite prava učesnika u postupku za zasnivanje radnog odnosa.

Član 39

Republički odbor Sindikata, Regionalno povjereništvo i sindikalne podružnice mogu pokrenuti inicijativu za utvrđivanje odgovornosti lica koje ne izvrši svoju zakonsku obavezu vraćanja zaposlenog na posao po osnovu pravosnažne sudske odluke ili drugu zakonsku obavezu.

5. Prestanak potrebe za radom zaposlenog

Član 40

(1) Ako na osnovu odluke nadležnog organa, a zbog smanjenja obima posla i promjene u organizaciji rada, prestane potreba za radom zaposlenog:

1) poslodavac će Sindikatu blagovremeno pružiti odgovarajuće informacije, uključujući razloge koji su do toga doveli, broj i kategoriju zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i rok u kojem će se donijeti rješenja o prestanku radnog odnosa,

2) poslodavac će Sindikatu obezbijediti mogućnost konsultacija o mjerama koje treba preduzeti da bi se ublažile posljedice prestanka radnog odnosa, a koje su u skladu sa Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom,

3) zajedno sa Sindikatom, poslodavac će donijeti program zbrinjavanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, a čiji sastavni dio moraju biti i kriterijumi za utvrđivanje viška zaposlenih u kojima će se posebno voditi računa o socijalnom statusu zaposlenog.

(2) Zaposlenom koji i nakon realizacije programa zbrinjavanja ostane bez posla pripada otpremnina u visini tri prosječne plate u Ministarstvu.

6. Otkazni rok

Član 41

U slučaju prestanka radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, otkazni rok zavisi od dužine radnog staža zaposlenog i utvrđuje se za radni staž:

- 1) od 2 do 10 godina - 30 dana,
- 2) od 10 do 20 godina - 45 dana,
- 3) od 20 do 30 godina - 75 dana i
- 4) preko 30 godina - 90 dana.

VI - OSTVARIVANJE PRAVA NA ŠTRAJK

Član 42

Poslodavac i Sindikat dužni su preduzeti sve mjere s ciljem otklanjanja uzroka koji dovode do štrajka, a ako i pored preduzetih radnji dođe do štrajka, zaposleni pravo na štrajk ostvaruju u skladu sa Zakonom o štrajku i drugim propisima.

VII - PLATE I NAKNADE

1. Osnovna plata

Član 43

(1) Za obavljeni rad zaposlenom pripadaju plata i naknade u skladu sa Zakonom o platama zaposlenih u institucijama pravosuđa Republike Srpske i ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Zaposlenim u kazneno-popravnim ustanovama raspoređenim na poslovima sa posebno otežanim uslovima rada, i to instruktorima i medicinskom osoblju, za koje se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, plata se može uvećati do 20%, a pripadnicima službe obezbjeđenja raspoređenim u Odjeljenje sa posebnim režimom izdržavanja kazne zatvora do 15%.

(3) Uvećanje plate za navedena radna mjesta iz prethodnog stava može se odobriti samo radnicima kojima po Zakonu o platama zaposlenih u institucijama pravosuđa Republike Srpske nije uzeto u obzir povećanje po ovom osnovu.

Član 44

Osnovna plata pripravnika umanjuje se za 20%.

Član 45

(1) Plate se isplaćuju u tekućem mjesecu za prethodni mjesec u skladu sa terminskim mjesečnim planom potrošnje budžeta Republike Srpske.

(2) Prilikom isplate plate poslodavac je dužan svakom zaposlenom uručiti obračunski list plate i naknade.

(3) Pojedinačne isplate plata, naknada i drugih primanja nisu javne.

2. Utvrđivanje cijene rada

Član 46

(1) Vlada Republike Srpske obavezna je da sa predsjednikom Sindikata svake godine u toku izrade budžeta vodi pregovore o cijeni rada za narednu godinu.

(2) Akt o cijeni rada potpisuju predsjednik Vlade i predsjednik Sindikata i objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srpske".

3. Zaštita plate

Član 47

(1) Poslodavac ne može bez pristanka zaposlenog ili bez pravosnažne odluke nadležnog suda, odnosno disciplinskog organa svoje ili tuđe potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od plate ili naknada plate.

(2) Na osnovu pravosnažne odluke nadležnog suda, poslodavac može od plate, odnosno od naknade plate zaposlenog obustaviti najviše do 50% na ime obaveza zakonskog izdržavanja, a za ostale obaveze zaposlenog najviše do jedne trećine plate, odnosno naknada plate.

4. Uvećanje osnovne plate

Član 48

(1) Osnovna plata zaposlenog uvećava se:

- 1) po osnovu rada noću za 35%,
- 2) po osnovu rada u dane republičkog praznika i druge dane u koje se po zakonu ne radi za 50%.

(2) Različiti osnovi uvećanja plate iz ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 49

Poslodavac je obavezan osigurati tačno evidentiranje rada po svim osnovima, ubrajajući i osnove iz člana 48. ovog ugovora.

Član 50

Prekovremeni rad se tromjesečno preračunava u slobodne dane i sate, koje su zaposleni dužni da iskoriste najkasnije u roku od šest mjeseci, a što je poslodavac dužan da omogućiti.

Član 51

(1) Na osnovu vanrednih i objektivno ocijenjenih rezultata rada zaposlenog u institucijama pravosuđa, poslodavac će zaposlenom dodijeliti jednokratnu novčanu nagradu u visini od 50%, 70% ili 100% plate zaposlenog ostvarene u prethodnom mjesecu prije dodjeljivanja nagrade.

(2) Novčana nagrada za izuzetne radne rezultate može se isplatiti istom zaposlenom samo jednom godišnje za jedan mjesec.

(3) Odluka iz stava 1. ovog člana biće objavljena na oglasnoj tabli organizacione jedinice nagrađenog.

5. Naknada plate

Član 52

(1) Poslodavac je dužan zaposlenom isplatiti naknadu plate u visini od 100%, pored zakonom utvrđenih uslova, i u slučajevima korišćenja godišnjeg odmora, praznika i drugih dana za koje je zakonom, odnosno aktom Vlade određeno da se ne radi, privremene spriječenosti za rad, ako je spriječenost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, kao i za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo naredbom organa ili ovlašćenog lica zbog neobezbjedenja zaštite na radu, usljed čega bi dalje obavljanje rada prouzrokovalo neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenog ili drugih lica.

(2) Naknada plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad utvrđuje se u iznosu od 100% plate koju bi zaposleni ostvario da je bio na radu u slučaju:

1) bolesti ili komplikacija u vezi sa održavanjem trudnoće koja je utvrđena nalazom i mišljenjem doktora medicine specijaliste ginekologije i akušerstva kod kojeg je žena registrovana u skladu sa propisom kojim je uređena oblast zdravstvene zaštite ili nalazom i mišljenjem doktora medicine specijaliste ginekologije i akušerstva iz zdravstvene ustanove sekundarnog ili tercijarnog nivoa u Republici,

2) maligne bolesti i njege djeteta oboljelog od maligne bolesti,

3) dobrovoljnog davanja organa, tkiva ili ćelija.

(3) Naknada plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad utvrđuje se u iznosu od 90% plate koju bi zaposleni ostvario da je bio na radu u slučaju:

1) sprovođenja propisane mjere obavezne izolacije kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u njegovoj okolini u skladu sa propisima kojima je uređena oblast zaštite stanovništva od zaraznih bolesti,

2) njege djeteta mlađeg od 18 godina života kod kojeg je utvrđeno teže oštećenje zdravstvenog stanja

usljed oštećenja moždanih struktura ili drugog težeg pogoršanja zdravstvenog stanja, kao i djeci oboljelih od rijetkih bolesti,

3) za vrijeme dok koristi pravo na smještaj uz dijete upućeno na stacionarno liječenje,

4) privremene spriječenosti za rad zbog liječenja bolesti i njihovih komplikacija za koje se u skladu sa propisima iz oblasti zdravstvenog osiguranja obezbjeđuje zdravstvena zaštita iz obaveznog zdravstvenog osiguranja bez plaćanja participacije, a koji nisu obuhvaćeni stavom 2. ovog člana.

(4) U ostalim slučajevima zaposleni ima pravo na naknadu plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 70% plate koju bi ostvario da je bio na radu.

6. Naknade po osnovu rada

Član 53

(1) Poslodavac zaposlenima isplaćuje:

1) dnevnicu za službeno putovanje u Republici Srpskoj i Federaciji BiH i u inostranstvu - u visini koju odredi Vlada Republike Srpske posebnim aktom,

2) naknadu troškova prevoza kod dolaska na posao i povratka sa posla za zaposlene kojima je mjesto stanovanja udaljeno od radnog mjesta preko četiri kilometra - u visini pune cijene prevozne karte u javnom saobraćaju, što će se bliže urediti instruktivnim aktom koji donosi ministar uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata pravosuđa,

3) za zaposlene u kazneno-popravnim ustanovama, Sudskoj policiji i specijalnim istražiocima za povećane troškove boravka za vrijeme rada na terenu, pod uslovom da prilikom boravka na terenu zaposleni ima obezbijeđen smještaj i ishranu i da je udaljenost od mjesta rada preko 60 kilometara - 10% od cijene rada dnevno,

4) otpremninu prilikom odlaska u penziju - u iznosu tri prosječne plate u Ministarstvu,

5) jubilarnu nagradu za zaposlene sa navršениh 20 godina radnog staža u institucijama pravosuđa - u visini jedne prosječne plate u Ministarstvu i za zaposlene sa navršениh 30 godina radnog staža u institucijama pravosuđa - u visini dvije prosječne plate u Ministarstvu, s tim da se za ovlašćena službena lica u potrebni staž računa staž proveden na poslovima ovlašćenih službenih lica,

6) naknadu troškova za korišćenje vlastitog automobila pri obavljanju službenog posla, po nalogu poslodavca - u visini od 20% cijene goriva po jednom litru za svaki pređeni kilometar,

7) naknadu putnih i drugih opravdanih troškova u slučaju prekida godišnjeg odmora zbog potrebe službe - u visini cjelokupnog iznosa,

8) za vrijeme provedeno u pripravnosti utvrđeno na osnovu službene evidencije organa - u visini 10% satnice redovnog rada za svaki sat pripravnosti,

9) naknadu za prirodu posla zaposlenima u sudovima iz čl. 11. i 12. Zakona o platama zaposlenih u institucijama pravosuđa Republike Srpske (u daljem tekstu: Zakon), zaposlenima u javnim tužilaštvima Republike Srpske iz čl. 13. i 14. Zakona, zaposlenima u Pravobranilaštvu Republike Srpske iz čl. 15. i 16. Zakona i zaposlenima u Centru za edukaciju sudija i javnih tužilaca Republike Srpske iz čl. 23. i 24. Zakona - u visini od 11,9% osnovne plate za svako radno mjesto pojedinačno,

10) naknadu za prirodu posla zaposlenima u ustanovama za izvršenje krivičnih i prekršajnih sankcija Republike Srpske iz čl. 17, 18, 19. i 20. Zakona - u visini od 7,9% osnovne plate policajca iz člana 18. stav 1. tačka 8) Zakona za svako radno mjesto pojedinačno,

11) naknadu za prirodu posla zaposlenima u Sudskoj policiji Republike Srpske iz člana 22. Zakona - u visini od 7,9% osnovne plate sudskog policajca iz člana 22. stav 1. tačka 11) Zakona za svako radno mjesto pojedinačno.

(2) Naknade iz stava 1. ovog člana, koje su osnov za isplatu, planiraju se u budžetu.

Član 54

(1) Zaposleni koji po potrebi službe bude privremeno premješten u mjesto udaljeno više od 50 kilometara od sjedišta organizacione jedinice ima pravo na:

- 1) dva besplatna obroka u radne dane,
 - 2) naknadu za troškove prevoza od mjesta prebivališta do mjesta boravka najviše dva puta mjesečno u visini stvarnih troškova prevoza autobusom ili vozom i
 - 3) samački smještaj ili naknadu za terenski dodatak u visini 10% cijene rada dnevno, ako im nije obezbijeđen smještaj.
- (2) Prava iz stava 1. ovog člana imaju zbog potreba posla privremeno premješteni a ne i raspoređeni radnici.

Član 55

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

- 1) smrti zaposlenog - u visini tri prosječne plate u Ministarstvu,
 - 2) smrti člana uže porodice - u visini dvije prosječne plate u Ministarstvu,
 - 3) teške invalidnosti zaposlenog (koja je kategorisana od strane nadležnog organa) - u visini dvije prosječne plate u Ministarstvu,
 - 4) dugotrajne bolesti ili duže nesposobnosti za rad usljed povrede zaposlenog (utvrđene od strane ljekarske komisije) - u visini jedne prosječne plate u Ministarstvu,
 - 5) ekshumacije zaposlenog - u visini pet prosječnih plata u Ministarstvu,
 - 6) izgradnje nadgrobnog spomenika zaposlenom koji je izgubio život prilikom obavljanja službene dužnosti - u visini tri prosječne plate u Ministarstvu,
 - 7) rođenja djeteta - u visini jedne prosječne plate u Ministarstvu,
 - 8) elementarne nepogode kojom je ugrožena egzistencija zaposlenog i njegove porodice - u visini jedne prosječne plate u Ministarstvu.
- (2) Pod dugotrajnom bolesti iz stava 1. tačka 4. smatra se bolest zbog koje je zaposleni bio privremeno spriječen za rad tri ili više mjeseci neprekidno.

Član 56

Ako poslodavac iz bilo kojih razloga zaposlenom ne isplati potraživanje utvrđeno ovim ugovorom, obavezan je da isto vodi u svojim poslovnim knjigama kao obavezu i isplati u narednoj budžetskoj godini po obezbjeđenju sredstava.

VIII - INFORMISANJE ZAPOSLENIH

Član 57

Poslodavac je dužan informisati zaposlenog o pravima, obavezama i odgovornostima proisteklim iz zakona.

Član 58

Poslodavac je dužan da zaposlene obavještava o svim aktivnostima vezanim za utvrđivanja prestanka potreba za radom zaposlenog i da omogući da se svaki zaposleni lično upozna sa mogućnostima za rješavanje svog radnopravnog statusa.

Član 59

Sindikata ima pravo da zahtijeva od poslodavca i druge informacije za ostvarivanja prava zaposlenih.

IX - USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 60

Poslodavac je obavezan Sindikatu omogućiti djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, Statutom, Programom i međunarodnim konvencijama o radu, i to:

- 1) da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge i da zauzima stavove od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih,
- 2) da mišljenja i prijedloge Sindikata razmotri prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i da se u odnosu na njih opredijeli i
- 3) da Sindikat poziva na sastanke na kojima se odlučuje o pravima zaposlenih.

Član 61

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu sljedeće uslove za njegovo djelovanje:

- 1) korišćenje odgovarajućih prostorija i potrebne administrativno-tehničke usluge,
- 2) naknadu plate u visini od 15% predsjedniku ili povjereniku Sindikata kod poslodavca do 100 zaposlenih, odnosno za svakih narednih 100 zaposlenih još po 2,5% na osnovnu platu.

Član 62

Predsjednik Sindikata na svim nivoima organizovanja Saveza sindikata Republike Srpske za vrijeme obavljanja i u roku od dvije godine po prestanku funkcije, ako postupi u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom, ne može biti raspoređen na drugo radno mjesto i kod drugog poslodavca, ne može se utvrditi ni prestanak potrebe za njegovim radom ili da se na drugi način stavi u nepovoljan položaj.

Član 63

- (1) Predstavnicima Sindikata mora se omogućiti odsustvovanje s posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama i kongresima i radi osposobljavanja na seminarima i kursevima.
- (2) Kada je to potrebno za obavljanje njihove funkcije, predstavnicima Sindikata omogućuje se pristup svim radnim mjestima kod poslodavca.
- (3) U slučaju potrebe ubiranja sredstava solidarnosti, predstavnici zaposlenih koje Sindikat za to ovlasti imaju pravo da ovu aktivnost obavljaju u odgovarajućim prostorijama za poslodavca.
- (4) Poslodavac je dužan da omogući da se sredstva koja zaposleni zarade izdvajaju na ime sindikalne članarine i uplaćuju u fond Sindikata.
- (5) Predstavnicima Sindikata dozvoljeno je da ističu obavještenje Sindikata u prostorijama poslodavca na mjestima koja su pristupačna zaposlenima.
- (6) Predstavnicima Sindikata dozvoljava se da koriste najmanje dva časa mjesečno u toku radnog vremena za sastanke i dva časa sedmično za ostale sindikalne aktivnosti.
- (7) Poslodavac je dužan da predstavnicima Sindikata dozvoli da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta Sindikata.
- (8) Aktivnosti Sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

Član 64

Poslodavac je dužan obezbijediti obračun i uplatu sindikalne članarine obustavom iznosa članarine iz plata zaposlenih - članova Sindikata prilikom svake isplate plate, a prema odluci nadležnog organa Saveza sindikata Republike Srpske.

X - MEĐUSOBNI ODNOSI U RJEŠAVANJU SPOROVA UGOVORNIH STRANA

Član 65

- (1) Ugovorne strane ovog kolektivnog ugovora i njihovih organa i institucije nadležnih nivoa dužni su da međusobno sarađuju.
- (2) Strane iz prethodnog stava imaju pravo da podnose prijedloge i inicijative i da o svom stavu informišu podnosiocima prijedloga i inicijativa.

Član 66

Sindikata ima pravo upozoriti poslodavca na eventualne greške i nedostatke u njihovom postupanju koje se odnose na prava zaposlenih i da pokrene odgovarajuće postupke u vezi s tim.

Član 67

Rješavanje mogućih nesporazuma i sporova učesnika ugovornih strana vrši se mirnim putem, dogovaranjem i usaglašavanjem, korišćenjem posrednika, arbitraže i putem suda i drugim metodama djelovanja u skladu sa zakonom.

XI - OSTALE ODREDBE

Član 68

(1) Za tumačenje i praćenje primjene ovog kolektivnog ugovora i rješavanja spornih pitanja koja nastanu u njegovoj primjeni ugovorne strane obrazuju zajedničku komisiju, od kojih svaki od učesnika imenuje najmanje po jednog predstavnika, a jednog predstavnika imenuju učesnici sporazumno.

(2) Komisija donosi zaključke konsenzusom.

(3) Zaključci komisije su obavezujući za ugovorne strane ovog kolektivnog ugovora ako neka od ugovorenih strana ne ospori zaključak komisije.

Član 69

Komisija donosi poslovnik o svom radu.

Član 70

Ugovorne strane obezbijediće ostvarivanje prava zaposlenih propisanih odredbama ovog kolektivnog ugovora za vrijeme važenja istog.

Član 71

Predstavnik Sindikata prilikom zastupanja zaposlenog pred nadležnim organima i institucijama svoj legitimitet dokazuje posebnom ispravom izdatom od Saveza sindikata Republike Srpske.

XII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 72

(1) Ovaj kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ugovorne strane u istovjetnom tekstu.

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

(3) Postupak za izmjenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana.

(4) Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora vrše se po postupku po kojem je zaključen.

Član 73

Poslodavac može svojim aktom bliže određivati pojedina prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i način njihovog ostvarivanja, pri čemu se ne može odrediti manji obim prava zaposlenih od onoga koji je utvrđen ovim kolektivnim ugovorom.

Član 74

(1) Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u institucijama pravosuđa koji su uređeni ovim kolektivnim ugovorom ne mogu biti u suprotnosti sa zakonskim i drugim propisima iz oblasti pravosuđa i republičke uprave.

(2) U slučaju nesaglasnosti pojedinih odredbi ovog kolektivnog ugovora sa zakonskim i drugim propisima iz stava 1. ovog člana, primjenjivaće se zakonski, odnosno drugi propis kod ostvarivanja prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u institucijama pravosuđa.

Član 75

Odluke poslodavca i drugih organa koje su u suprotnosti sa odredbama ovog kolektivnog ugovora ne mogu se primjenjivati.

Član 76

Materijalna primanja zaposlenih predviđena ovim ugovorom ostvarivaće se srazmjerno ostvarivanju budžeta za pripadajuću poslovnu godinu.

XIII - STUPANJE NA SNAGU

Član 77

Stupanjem na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u institucijama pravosuđa Republike Srpske ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 83/22 i 79/24).

Član 78

Potpisnici ovog ugovora saglasni su sa usklađivanjem Ugovora sa Opštim kolektivnim ugovorom po njegovom donošenju najkasnije u roku od 30 dana od dana donošenja opšteg kolektivnog ugovora i sa usvojenim budžetom za institucije pravosuđa u roku od 30 dana od dana objavljivanja odluke o usvajanju budžeta Republike Srpske za tekuću godinu.

Član 79

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

Tip dokumenta:	Propis
Naslov:	POSEBNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U INSTITUCIJAMA PRAVOSUĐA REPUBLIKE SRPSKE ("Sl. glasnik RS", br. 75/2025)
Rubrika:	XVII-3 - Radni odnosi, zapošljavanje i zaštita na radu/Kolektivno ugovaranje
Nivo dokumenta:	Republike Srpske
Glasilo:	Službeni glasnik Republike Srpske, broj 75/2025 od 29/08/2025
Vrsta propisa:	Kolektivni ugovori
Propis na snazi:	06/09/2025 -
Verzija na snazi:	06/09/2025 -
Osnov za donošenje:	Na osnovu člana 240. stav 3. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 1/16, 66/18, 91/21 - Odluka Ustavnog suda Republike Srpske, 119/21, 112/23 i 39/24) i člana 29. stav 2. Zakona o platama zaposlenih u institucijama pravosuđa Republike Srpske ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 66/18, 54/19, 105/19, 49/21, 119/21, 68/22, 132/22, 48/24 i 28/25), Sindikat pravosuđa Republike Srpske i ministar pravde, po Ovlašćenju Vlade Republike Srpske, broj: 04/1-012-2-2702/25, od 21.8.2025. godine, zaključuju POSEBNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U INSTITUCIJAMA PRAVOSUĐA REPUBLIKE SRPSKE
Donosioci:	1. Ministarstvo pravde Republike Srpske 2. Sindikat pravosuđa Republike Srpske
Natpropisi:	1. ZAKON O RADU ("Sl. glasnik RS", br. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - odluka US, 119/2021, 112/2023 i 39/2024) 2. ZAKON O PLATAMA ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA PRAVOSUĐA REPUBLIKE SRPSKE ("Sl. glasnik RS", br. 66/2018, 54/2019, 105/2019, 49/2021, 119/2021, 68/2022, 132/2022, 48/2024 i 28/2025)
Ugašeni propisi:	POSEBNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U INSTITUCIJAMA PRAVOSUĐA REPUBLIKE SRPSKE ("Sl. glasnik RS", br. 83/2022 i 79/2024)
Unijeto u bazu:	02/09/2025
Komentar urednika:	-
Radi dobijanja potpunijih informacija o svim verzijama ovog propisa, aktivirajte tab "lična karta propisa".	
Komentar korisnika:	-

[Mijenjanje komentara korisnika](#)