

Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске“

Матично предузеће а.д. Требиње

**ПРАВИЛНИК
О СТИМУЛАТИВНОЈ ОТПРЕМНИНИ**

Требиње, новембар 2019. године

САДРЖАЈ:

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ	3
II УСЛОВИ ЗА ДОДЈЕЛУ СТИМУЛАТИВНЕ ОТПРЕМНИНЕ	4
III ОБРАЧУН СТИМУЛАТИВНЕ ОТПРЕМИНЕ	5
IV ПОСТУПАК ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА СТИМУЛАТИВНУ ОТПРЕМНИНУ	10
V НАДЛЕЖНОСТИ КОМИСИЈЕ ЗА СТИМУЛАТИВНЕ ОТПРЕМНИНЕ	14
VI НАДЗОР НАД ПРИМЈЕНОМ ПРАВИЛНИКА	16
VII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	17

На основу члана 10. Закона о јавним предузећима („Службени гласник Републике Српске“, број: 75/04 и 78/11), члана 194. став (5) Закона о раду Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16 и 66/18), члана 106. Колективног уговора Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ број: 1.1/01-280-97/17 од 13.09.2017. године и Измјене и допуне Колективног уговора Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ број: 1.1/01-304-34/18 од 14.09.2018. године („Службени билтен Електропривреде Републике Српске“, број: 09/18), члана 48. Статута Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње (у даљем тексту: Статут), на основу прибављење Сагласности Одбора Синдиката радника „Електропривреде Републике Српске“, број: ____/19 од _____.2019. године и Одлуке о доношењу Правилника о стимулативним отпремнинама, Управа Предузећа на сједници одржаној дана _____.2019. године, доноси:

ПРАВИЛНИК о стимулативној отпремнини

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о стимулативној отпремнини (у даљем тексту: Правилник) ближе се одређује појам стимулативне отпремнине, поступак закључивања споразума о престанку радног односа, услови за остваривање права на стимулативну отпремнину, начин утврђивања висине стимулативне отпремнине, именовање и начин рада Комисије за стимулативну отпремнину, те надзор над примјеном и провођењем овог Правилника.

Члан 2.

Стимулативна отпремнина представља облик материјалног обештећења раднику који са Послодавацем закључује споразум о престанку радног односа, на основу интерног јавног позива Послодавца, уз остваривање права на исплату стимулативне отпремине, те потребе за оптимализацијом броја радника настале из организационих, технолошких и економских промјена код Послодавца.

Члан 3.

Према одредбама овог Правилника послодавцем се сматрају Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње и зависна предузећа у саставу МХ „ЕРС“ која са радником имају закључен уговор о раду (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 4.

Радник сходно одредбама овом Правилнику јесте физичко лице које ради код Послодавца и има права и обавезе из радног односа по неком од основа педвиђеним законом и које је пријављено у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса, односно има заснован радни однос на основу уговора о раду са Послодавцем.

Члан 5.

Радним стажом код Послодавца сматра се стаж остварен у Мјешовитом Холдингу „Електропривреда Републике Српске“ или у бившој „Електропривреди Босне и Херцеговине“.

Члан 6.

Право на стимулативну отпремнину могу да остваре сви радници који имају заснован радни однос на неодређено вријеме и испуњавају услове прописане овим Правилником.

Члан 7.

Радник који оствари право на стимулативну отпремнину, сходно одредбама овог Правилника, не може поново засновати радни однос код Послодавца из члана 3. овог Правилника у року од десет година (10) од момента престанка радног односа код Послодавца на основу закљученог споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине.

Члан 8.

- (1) Приликом израде годишњег плана пословања, Послодавац утврђује постојање потребе за оптимализацијом броја радника као и оквиран број радника са којима постоји интерес за закључивање споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине, у циљу постизања планиране оптимализације броја радника.
- (2) Средства за исплату стимулативне отпремнине се планирају годишњим планом пословања Предузећа у текућој години за наредну годину.

Члан 9.

Послодавац је дужан у складу са чланом 106. КУ ЕРС и овим Правилником донијети Програм оптимализације броја радника са усвојеним мјерилима и критеријима који су претходно усаглашени са Синдикатом радника „Електропривреде Републике Српске“.

Члан 10.

Стимулативна отпремнина која се исплаћује на основу споразума о престанку радног односа и отпремнина која се исплаћује због стицања услова за престанак радног односа и остваривања права на пензију међусобно се искључују.

Члан 11.

- (1) Оптимализација броја радника на основу закључивања споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине проводи се искључиво на основу сагласности воља радника и Послодавца.
- (2) Послодавац не може захтијевати да се радник одриче права из радног односа и других права која су прописана законом, подзаконским актима и општим актима Послодавца, односно захтијевати одрицање права која му припадају у току усаглашавања текста споразума о престанку радног односа са радником уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине.

II УСЛОВИ ЗА ДОДЈЕЛУ СТИМУЛАТИВНЕ ОТПРЕМНИНЕ

Члан 12.

- (1) Радник остварује право на закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине уколико испуњава опште услове овим Правилником, те посебне услове које Послодавац утврди Програмом оптимализације броја радника и интерним јавним позивом.

(2) Општи услови су:

- 1) да је радник Предузећа са закљученим уговором о раду на неодређено вријеме,
- 2) да је поднио пријаву за закључивање споразума о престанку радног односа и остваривање права на стимулативну отпремнину у року и на начин прописан интерним јавним позивом Послодавца,
- 3) да је доставио документацију који је саставни дио пријаве сходно члану 14. овог Правилника,
- 4) да је достављено изјашњење у вези пријаве радника за закључивање споразума о престанку радног односа и остваривање права на исплату стимулативне отпремнине од стране надлежног извршног директора организационе ћелине у којој радник обавља послове и радне задатке сходно закљученом уговору о раду.

Члан 13.

Послодавац задржава право да Програмом оптимализације броја радника и инерним јавним позивом утврди приоритетне категорије радника којима ће се првенствено дати могућност закључивања споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине (на основу инвалидности – смањене радне способности, ратне војне инвалидности, степена стручне спреме, профиле образовања и по основу других критеријума утврђених у овом Правилнику), односно да се омогући посебним категоријама радника закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине у сврху испуњења циљева планиране оптимализације.

Члан 14.

- (1) Као доказ о испуњавању услова из члана 12. став (2) тачка 3) овог Правилника, радници уз пријаву за остваривање права на стимулативну отпремнину обавезно прилажу:
 - 1) извод из матичне књиге рођених,
 - 2) фотокопију личне карте,
 - 3) АМ образац Фонда ПИО РС,
 - 4) потврду о пребивалишту или боравишту - CIPS или овјерену писмену изјаву којом потврђује адресу пребивалишта или боравишта, дату под кривичном, дисциплинском и материјалном одговорношћу;
- (2) У случају да постоји потреба, служба за кадровске и опште послове од радника може да тражи и другу документацију која је неопходна за утврђивање периода рада радника и утврђивања оствареног радног стажа (потврде о радном стажу стеченом у иностранству или Федерацији Босне и Херцеговине, М4 образац или другу документацију).

III ОБРАЧУН СТИМУЛАТИВНЕ ОТПРЕМИНЕ

Члан 15.

Основица за обрачун стимулативне отпремине је просјечна плата након опорезивања Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ (у даљем тексту: МХ „ЕРС“) у години која претходи години закључивања споразума о престанку радног односа (у даљем тексту: П.П. МХ ЕРС).

Члан 16.

- (1) Радник који је поднио пријаву за закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине биће одређена припадајућа група која је прописана табелом из члана 17. овог Правилника у зависности од оствареног радног стажа код Послодавца.
- (2) Изузетно ако је радник остварио три или мање година стажа код послодавца или ако испуњава услов за престанак радног односа за три или мање година живота обрачун стимулативне отпремнине врши се под условима предвиђеним чланом 21. и 22. овог Правилника.
- (3) Висина стимулативне отпремнине утврђује се формулом која је прописана у члану 17. и 19. овог Правилника, односно у складу са Табеларним прегледом формула за обрачун стимулативних отпремнина по утврђеним групама и годинама стажа.

Члан 17.

У складу са оствареним радним стажом код Послодавца, раднику се утврђује припадајућа група, и то:

Група	Године стажа у Електропривреди	Коефицијент	Формула за израчунавање максималне стимулативне отпремнине	Годишњи износ стимулативне отпремнине по групама
I	3 – 5	1,80	Макс I = П.П. МХ ЕРС x 12 x 1,80	ГИСОГ I = П.П. МХ ЕРС
II	6 – 15	3,40	Макс II = П.П. МХ ЕРС x 12 x 3,40	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10
III	16 – 24	3,90	Макс III = П.П. МХ ЕРС x 12 x 3,90	ГИСОГ III= (Макс. III – Макс. II)/9
IV	25 +	3,30	Макс IV = П.П. МХ ЕРС x 12 x 3,30	ГИСОГ IV= П.П. МХ ЕРС

Члан 18.

У складу са чланом 17. овог Правилника дефинишу се термини, и то:

Редни број	Назив кориштеног термина	Термин представља
1.	Макс I	Максималан износ стимулативне отпремине прве групе
2.	Макс II	Максималан износ стимулативне отпремине друге групе
3.	Макс III	Максималан износ стимулативне отпремине треће групе
4.	Макс IV	Максималан износ стимулативне отпремине четврте групе
5.	ГИСОГ I	Годишњи износ стимулативне отпремине прве групе
6.	ГИСОГ II	Годишњи износ стимулативне отпремине друге групе
7.	ГИСОГ III	Годишњи износ стимулативне отпремине треће групе
8.	ГИСОГ IV	Годишњи износ стимулативне отпремине четврте групе

Члан 19.

За обрачун стимулативне отпремине, по утврђеним групама и годинама стажа, прописују се формуле за израчунавање исте, како следи:

Група	Године стажа у Електропривреди	Годишњи износ стимулативне отпремине по групама (ГИСОГ)	Формула за израчун стимулативне отпремине по годинама стажа
ГИСОГ I			
I	3	П.П. МХ ЕРС	= Макс I – 2 x ГИСОГ I
I	4	П.П. МХ ЕРС	= Макс I - ГИСОГ I
I	5		Макс I = П.П. МХ ЕРС x 12 x 1,80
ГИСОГ II			
II	6	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10	= ГИСОГ II + Макс. I
II	7	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10	= 2 x ГИСОГ II + Макс. I
II	8	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10	= 3 x ГИСОГ II + Макс. I
II	9	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10	= 4 x ГИСОГ II + Макс. I
II	10	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10	= 5 x ГИСОГ II + Макс. I
II	11	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10	= 6 x ГИСОГ II + Макс. I
II	12	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10	= 7 x ГИСОГ II + Макс. I
II	13	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10	= 8 x ГИСОГ II + Макс. I
II	14	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10	= 9 x ГИСОГ II + Макс. I
II	15	ГИСОГ II= (Макс. II – Макс. I)/10	Макс II = П.П. МХ ЕРС x 12 x 3,40
ГИСОГ III			
III	16	ГИСОГ III= (Макс. III – Макс. II)/9	= ГИСОГ III + Макс. II
III	17	ГИСОГ III= (Макс. III – Макс. II)/9	= 2 x ГИСОГ III + Макс. II
III	18	ГИСОГ III= (Макс. III – Макс. II)/9	= 3 x ГИСОГ III + Макс. II
III	19	ГИСОГ III= (Макс. III – Макс. II)/9	= 4 x ГИСОГ III + Макс. II
III	20	ГИСОГ III= (Макс. III – Макс. II)/9	= 5 x ГИСОГ III + Макс. II
III	21	ГИСОГ III= (Макс. III – Макс. II)/9	= 6 x ГИСОГ III + Макс. II
III	22	ГИСОГ III= (Макс. III – Макс. II)/9	= 7 x ГИСОГ III + Макс. II
III	23	ГИСОГ III= (Макс. III – Макс. II)/9	= 8 x ГИСОГ III + Макс. II
III	24	ГИСОГ III= (Макс. III – Макс. II)/9	Макс III = П.П. МХ ЕРС x 12 x 3,90
ГИСОГ IV			
IV	25	П.П. МХ ЕРС	Макс. IV = П.П. МХ ЕРС x 12 x 3,30
IV	26	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – ГИСОГ IV
IV	27	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 2 x ГИСОГ IV
IV	28	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 3 x ГИСОГ IV
IV	29	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 4 x ГИСОГ IV
IV	30	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 5 x ГИСОГ IV
IV	31	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 6 x ГИСОГ IV
IV	32	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 7 x ГИСОГ IV
IV	33	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 8 x ГИСОГ IV
IV	34	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 9 x ГИСОГ IV
IV	35	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 10 x ГИСОГ IV
IV	36	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 11 x ГИСОГ IV
IV	37	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 12 x ГИСОГ IV
IV	38	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 13 x ГИСОГ IV
IV	39	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 14 x ГИСОГ IV
IV	40	П.П. МХ ЕРС	= Макс. IV – 15 x ГИСОГ IV

Члан 20.

Раднику који има више од 40 година радног стажа код Послодавца и више од 36 мјесеци до стицања услова за престанак радног односа са 65 година живота (законског услова), обрачун стимулативне отпремнине вршиће се као код радника са навршених 40 година радног стажа код Послодавца у складу са чланом 19. овог Правилника.

Члан 21.

Изузетно од горе утврђених група у члану 17. и прописаних формулама у члану 19. овог Правилника, радници који имају радни однос на неодређено вријеме, а имају укупно стажа код Послодавца до 36 мјесеци, односно до три године, обрачун стимулативне отпремнине врши се на слједећи начин, и то:

$$\text{П.П. MX EPC} \times (\text{навршени број мјесеци стажа}) \times 0,47 = \text{Стимулативна отпремина}$$

Члан 22.

Изузетно од горе утврђених група у члану 17. и прописаних формулама у члану 19. овог Правилника, радници који имају радни стаж на неодређено вријеме и имају навршене 62 године живота, односно радницима којима је преостало да проведу на раду 36 мјесеци и мање до стицања услова за престанак радног односа са 65 година живота (законског услова), обрачун стимулативне отпремнине врши се на слједећи начин, и то:

$$\text{П.П. MX EPC} \times (\text{преостали број мјесеци до 65 година живота}) \times 0,75 = \text{Стимулативна отпремина}$$

Члан 23.

- (1) Радницима који имају утврђену инвалидност – смањену радну способност, радницима који припадају категорији породице погинулих бораца Војске Републике Српске, радницима који припадају категорији породица које припадају категорији породица погинулих радника на раду у Предузећу, раднику који је самохрани родитељ и раднику хранитељу породице, стимулативна отпремнина се методолошки обрачунава у складу са одредбама овог Правилника, те се **укупан износ стимулативне отпремнине увећава за 20%**.
- (2) Хранитељем породице сматра се физичко лице које има заснован радни однос и које је једино запослено лице у својој породици.
- (3) Хранитељ породице из става (2) овог Правилника не може бити проглашен технолошким вишком три године од момента доношења Програма оптимализације броја радника.
- (4) Изузетно радницима који припадају категорији ратних војних инвалида **укупан износ стимулативне отпремнине увећава се на слједећи начин:**
 - 1) од IV до XII категорије увећава се за **5%**,
 - 2) за III категорију увећава се за **10%**,
 - 3) за II категорију увећава се за **15%**,
 - 4) за I категорију увећава се за **20%**.
- (5) Увећање износа стимулативне отпремнине врши се само по једном основу у случају да радник испуњава услов за увећање по више основа.

- (6) Код радника који имају утврђену инвалидност – смањену радну способност, а која је утврђена послије ступања на снагу овог Правилника не примјењује се увећање из става (1) овог члана.

Члан 24.

- (1) Програм стимулативне отпремнице ће се проводити у четири (4) интерна јавна позива Послодавца са утврђеним роковима трајања, критеријумима и другим елементима у складу са овим Правилником.
- (2) Начин обрачуна висине стимулативне отпремнице се не може мијењати, односно примјењиваће се иста формула за обрачун стимулативне отпремнице.

Члан 25.

- (1) Висина стимулативне отпремнице ће бити одређена у складу са Правилником о стимулативној отпремници, Програмом оптимализације броја радника и интерним јавним позивом Послодавца, односно висина стимулативне отпремнице ће бити одређена у мањем износу у интерном јавном позиву у односу на претходни интерни јавни позив Послодавца.
- (2) У складу са наведеним у ставу (1) овог члана висина стимулативне отпремнице по интерним јавним позивима биће прописана и то:
- 1) Стимулативна отпремница у **првом интерном јавном позиву** Послодавца биће одређена у **највишим предвиђеним износима** који се израчунавају у складу са одредбама овог Правилника,
 - 2) Стимулативна отпремница у **другом интерном јавном позиву** Послодавца биће мања у висини од **25%** у односу на висину стимулативних отпремница која се могу остварити у првом интерном јавном позиву Послодавца,
 - 3) Стимулативна отпремница у **трећем интерном јавном позиву** Послодавца биће мања у висини од **50%** у односу на висину стимулативних отпремница која се могу остварити у првом интерном јавном позиву Послодавца,
 - 4) Стимулативна отпремница у **четвртом интерном јавном позиву** Послодавца биће у висини стимулативних отпремница које се могу остварити у првом интерном јавном позиву, те се интерни јавни позив објављује искључиво за раднике који су на основу закљученог анекса уговора прераспоређени на послове и радне задатке снабдевања електричном енергијом, односно у зависно предузеће које ће се бавити снабдевањем електричне енергије и производне раднике који имају радни однос у хидроелектранама које су у саставу дистрибутивних предузећа у моменту доношења овог Правилника.

Члан 26.

- (1) Износ стимулативне отпремине која се израчунава у складу са горе наведеним одредбама, односно од члана 15. до 25. овог Правилника представља износ нето стимулативне отпремнице која ће раднику бити исплаћена на текући рачун.
- (2) Обавезе које произилазе из закона и подзаконских аката, а које се односе на порезе и доприносе сноси Послодавац.

IV ПОСТУПАК ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА СТИМУЛАТИВНУ ОТПРЕМНИНУ

Члан 27.

- (1) На основу одредаба овог Правилника, Послодавац утврђује Програм оптимализације броја радника и објављује интерни јавни позив којим се позивају радници обухваћеним Програмом оптимализације на добровољно подношење пријава за закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине.
- (2) Програмом оптимализације броја радника и интерним јавним позивом могу се обухватити сви радници или радници појединог дијела процеса рада, односно профила стручног образовања, на основу процјене потреба за оптимализацијом броја радника.

Члан 28.

- (1) Интерни јавни позив мора да садржи слједеће, и то:

- 1) опште одредбе,
- 2) податке о општим условима за подношење пријаве за закључивање споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине у складу са чланом 12. и 14. овог Правилника и Програмом оптимализације броја радника,
- 3) дефинисан преглед радних мјеста, струка и профила образовања или други критеријум прописан овим Правилником и Програмом оптимализације броја радника којим се одређује број и структура радника који могу да поднесу пријаву на основу интерног јавног позива у циљу закључивања споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине,
- 4) списак дефицитарних струка у складу са чланом 29. овог Правилника у Предузећу са тачно утврђеним профилима образовања и степеном стручне спреме који се не могу пријавити за закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине на основу објављеног интерног јавног позива Послодавца,
- 5) посебне критеријуме за раднике којима се приоритетно даје могућност закључивање споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине у складу са чланом 13. овог Правилника,
- 6) начин обраде пријава за закључење споразума о престанку радног односа уз исплату стимулативне отпремнине,
- 7) посебне услове за бодовање пристиглих пријава радника за закључење споразума о престанку радног односа уз исплату стимулативне отпремнине,
- 8) начин провођења Програма оптимализације броја радника и рокови за подношење пријава за закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине,
- 9) динамику и начин пријављивања радника за закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине,
- 10) прописана права на основу закљученог споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине,
- 11) завршне одредбе.

(2) Радницима којима интерним јавним позивом Послодавца није омогућено да остваре право на стимулативну отпремнину у складу са чланом 25. овог Правилника не могу бити предмет технолошког вишке три године од дана доношења Програма оптимализације броја радника и имају право на висину стимулативне отпремнине у висини која је одређена првим интерним јавним позивом, односно у складу са чланом 25. став (2) тачка 1) овог Правилника у случају да се Послодавац одлучи за додатно објаљивање интерног јавног огласа у циљу додатне оптимализације броја радника.

Члан 29.

- (1) Послодавац је дужан у року од осам (8) дана од дана ступања на снагу овог Правилника утврдити списак дефицитарних струка у Предузећу са тачно утврђеним профилима образовања и степеном стручне спреме који не могу послати пријаву за закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине на основу објављеног интерног јавног позива Послодавца.
- (2) Списак дефицитарних струка из става (1) овог члана утврђује се у циљу заштите интереса Послодавца, односно обезбеђивања одрживог одвијања процеса рада.
- (3) Радници дефицитарних струка које су утврђене у складу са ставом (1) овог члана, а који нису могли доставити пријаву за закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине на основу објављеног интерног јавног позива Послодавца, у случају потребе за престанком рада наведених радника, остварују право на исплату стимулативне отпремнине у висини коју су могли остварити у моменту утврђивања списка дефицитарних струка у Предузећу или висину стимулативне отпремнине у складу са условима у моменту закључивања споразума о престанку радног односа уз исплату стимулативне отпремнине у случају да је то повољније за радника.
- (4) У складу са одредбама овог Правилника и Програма оптимализације броја радника, радници дефицитарних струка и профиле занимања неопходних за нормалан рад Предузећа у саставу МХ „ЕРС“ не могу бити проглашени технолошким вишком у наредне три године од дана доношења Програма оптимализације броја радника.
- (5) У складу са одредбама овог Правилника и Програма оптимализације броја радника, Радници који имају статус члана породице погинулог борца не могу бити предмет технолошког вишке три године од дана доношења Програма оптимализације броја радника.

Члан 30.

- (1) Пријаву за закључење споразумног престанка радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине, на основу утврђеног Програма оптимализације и јавног позива Послодавца, може поднијети сваки радник који испуњава опште услове прописане овим Правилником, посебне услове прописане Програмом оптимализације броја радника и интерним јавним позивом Послодавца.
- (2) Послодавац ће интерним јавним позивом прописати опште и посебне услове у складу са Правилником и Програмом, односно неће прописивати услове који нису предвиђени горе наведеним Правилником и Програмом.

- (3) Пријава се подноси писмено у року и на начин који одреди Послодавац Програмом оптимализације броја радника и интерним јавним позивом за подношење пријаве за споразумни престанак радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине.

Члан 31.

- (1) Подношењем пријаве за споразумни престанак радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине радник покреће поступак за остваривање права сходно овом Правилнику.
- (2) Пријава се подноси на протокол Предузећа и доставља се (сигнира) служби за кадровске и опште послове Послодавца.

Члан 32.

- (1) На основу поднесене пријаве служба за кадровске и опште послове врши оперативну обраду пријаве, утврђује благовременост и ваљаност исте, и прикупља податке о стручној спреми, радном мјесту, радном стажу, те друге податке од значаја за провјеру испуњености општих услова прописаних Правилником као и провјеру испуњености услова прописаних Програмом оптимализације и интерним јавним позивом Послодавца.
- (2) У случају да радник није кумулативно испунио услове прописане овим Правилником, Програмом оптимализације и интерним јавним позивом Послодавца његова пријава се одбације о чему се радник писмено обавјештава од стране службе за кадровске и опште послове.
- (3) Радник чија је пријава одбачена у складу са ставом 2. овог члана може у року од осам (8) дана од дана пријема обавјештења извршити непосредан увид у присуству референта службе за кадровске и опште послове у документацију у персоналном досијеу који се води о раднику код Послодавца у циљу отклањања сумње у основаност одбацивања пријаве радника.
- (4) У случају да радник поднесе основану примједбу која се односи на одбацивање његове пријаве за закључивање споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине, служба за кадровске и опште послове дужна је наставити поступак на основу поднесене пријаве радника, те о томе писмено обавјестити радника.

Члан 33.

- (1) Када се утврди да је пријава достављена благовремено и да су испуњени прописани услови служба за кадровске и опште послове ће упутити захтјев за писмено изјашњење надлежног извршног директора организационе ћелине у којој радник обавља послове и радне задатке сходно закљученом уговору о раду о томе да ли постоје сметње за закључење споразума о престанку радног односа са подносиоцем пријаве.
- (2) Изјашњење надлежног извршног директора обавезно садржи изјашњење о томе да ли постоје сметње за закључивање споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине по било коме основу и да ли се интерном прерасподјелом радника може распоредити радник, у случају да постоји потреба, који ће обављати послове и радне задатке радника који има намјеру закључити споразум о престанку радног односа и остварити право на исплату стимулативне оптпремнине, те да ће се на такав начин одржати и одвијати несметан технолошки процес рада.

- (3) Извршни директор из става (1). овог члана дужан је да достави изјашњење у року од три (3) дана од дана пријема захтјева од стране службе за кадровске и опште послове.

Члан 34.

Када надлежни извршни директор достави изјашњење из члана 33. овог Правилника служба за кадровске и опште послове има обавезу доставити извјештај Управи Предузећа о поднесеној пријави радника са пратећом документацијом у прилогу, а све у року од осам (8) дана од дана запримања горе наведеног изјашњења.

Члан 35.

- (1) Извјештај службе за кадровске и опште послове који се подноси Управи Предузећа треба да садржи све релевантне чињенице о раднику.
- (2) Уз предметни извјештај неопходно је приложити сљедећу документацију, и то:
- 1) Пријаву радника за закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине,
 - 2) Захтјев службе за кадровске и опште послове за достављање изјашњења од стране надлежног извршног директора у вези пријаве радника за закључење споразума о престанку радног односа и остваривања права на стимулативну отпремнину,
 - 3) Изјашњење надлежног извршног директора у вези пријаве радника за закључење споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине,
 - 4) Приједлог Одлуке о одобравању закључивања споразума о престанку радног односа,
 - 5) Приједлог Споразума о престанку радног односа,
 - 6) Рјешење о исплати стимулативне отпремнине,
 - 7) Рјешење о престанку радног односа;

Члан 36.

- (1) На основу поднесеног извјештаја и приложене документације Управа Предузећа доноси одлуку о одобравању закључивања споразума о престанку радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне отпремнине или одбија пријаву радника уз достављање обавјештења раднику, надлежном извршном директору, те Синдикалној организацији.
- (2) Управа Предузећа ће континуирано извјештавати Синдикалну организацију о достављеним понудама од стране радника за закључење споразумног престанка радног односа уз остваривање права на исплату стимулативне након окончања поступка.

Члан 37.

Радник који испуњава услове утврђене расписаним интерним јавним позивом за остваривање права на исплату стимулативне отпремнине сходно Правилнику и Програмом оптимализације броја радника, а чија пријава за споразумни престанак радног односа у циљу остваривања права на исплату стимулативне отпремнине буде одбијена не може бити проглашен технолошким вишком, те у случају престанка потребе за његовим радом има право на висину стимулативне отпремнине у моменту подношења пријаве, ако је то за њега повољније, односно право на висину стимулативне отпремнине у моменту престанка радног односа.

Члан 38.

- (1) Послодавац и радник усаглашавањем воља постижу договор око текста споразума о престанку радног односа у оквирима закона, подзаконских аката и овога Правилника.

- (2) Споразум о престанку радног односа који се закључује у циљу остваривања права на стимултивну отпремнину сматра се закљученим када га обострано потпишу радник и послодавац и производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.
- (3) Исплата отпремнине врши се у складу са закљученим споразумом на начин и у року који је утврђен споразумом о престанку радног односа и то најкасније до дана престанка радног односа радника.
- (4) У случају да се Послодавац не исплати раднику стимултивну отпремнину у складу са ставом (1) овог члана Споразум о престанку радног односа се сматра ништавим и Послодавац је дужан да распореди радника на рад у складу са стеченом стручном спремом и радним способностима.

Члан 39.

- (1) Радник је дужан после доношења Одлуке о одобравању закључења споразума о престанку радног односа и остваривања права на стимултивну отпремнину, а прије закључења споразума о престанку радног односа да раздужи сва основна средства и исплати евентуална дуговања према Послодавцу и Синдикалној организацији.
- (2) У случају да радник не поступи у складу са ставом 1. овог члана Послодавац ће ставити ван снаге горе наведену одлуку и неће закључити Споразум о престанку радног односа.

Члан 40.

Радник и Послодавац дужни су измирити све међусобне обавезе прије престанка радног односа радника.

У НАДЛЕЖНОСТИ КОМИСИЈЕ ЗА СТИМУЛАТИВНЕ ОТПРЕМНИНЕ

Члан 41.

- (1) Управа Предузећа дужна је именовати Комисију која је стручно и савјетодавно тијело Управи Предузећа.
- (2) Комисија не одлучује о пријави радника која је достављена на основу објављеног интерног јавног позива Послодавца, те препорука Комисије није обавезна у смислу члана 12. и 14. овог Правилника, односно у поступку подношења пријаве радника за закључење споразума о престанку радног односа и остваривања права на стимултивну отпремнину.

Члан 42.

- (1) Комисија ради независно и као савјетодавно тијело Управе Предузећа подноси извјештаје и даје мишљења о поднесеним пријавама радника на основу објављеног интерног јавног позива Послодавца, те обавља друге послове прописане овим Правилником.
- (2) Мишљења Комисије нису обавезујућа за Управу Предузећа приликом објављивања интерног јавног позива или доношења одлука у вези остваривања права радника на стимултивну отпремнину.

Члан 43.

Служба за кадровске и опште послове доставља копије пријава радника Комисији искључиво на писмени захтјев, те другу релевантну документацију за потребе рада Комисије.

Члан 44.

- (1) Комисија у свом саставу има пет чланова од којих најмање два члана морају бити изабрани представници радника, односно чланови Синдикалног одбора.
- (2) На сједници Синдикалног одбора предлажу се и бирају два (2) члана Комисије.
- (3) Након предлагања чланова од стране Управе Предузећа и Синдикалне организације, Управа Предузећа дужна је донијети Рјешење о именовању Комисије за стимулативне отпремнине.
- (4) Рјешењем о именовању Комисије, именује се секретар комисије који ће обављати административно – техничке послове за потребе Комисије који нема право учествовати у доношењу закључака, односно без права гласа.

Члан 45.

Надлежности Комисије су:

- 1) разматрање поднесених пријава радника за закључење споразума о престанку радног односа и остваривање права на стимулативну отпремницу,
- 2) подношење извјештаја са препоруком Управи Предузећа за закључење споразума о престанку радног односа уз исплату стимулативне отпремнице са радницима који су поднијели пријаву на основу објављеног огласа Послодавца,
- 3) анализирање постојеће радне снаге у Предузећу и давање стручног мишљења,
- 4) на захтјев Комисије за примјену и провођење Правилника о стимулативним отпремнинама из члана 54. овог Правилника, сачињава извјештај по налогу Управе Предузећа о радницима са којима је закључен споразум о престанку радног односа, висини утрошених средства која су намјењена за исплату стимулативних отпремнина и другим чињеницама, а све сходно захтјеву наведене Комисије,
- 5) Комисија је дужна доставити тражени извјештај из претходног става Управи Предузећа на усвајање, који се доставља Комисији за примјену и провођење Правилника о стимулативним отпремнинама,
- 6) припрема другу документацију по налогу Управе Предузећа за потребе рада Комисије за примјену и провођење Правилника о стимулативним отпремнинама МХ „ЕРС“,
- 7) обављање других послова у вези горе наведених надлежности за потребе Управе Предузећа;

Члан 46.

Комисија о свим питањима из своје надлежности одлучује на сједницама о чему се сачињава записник.

Члан 47.

Предсједник Комисије одређује мјесто одржавања сједнице, вријеме и дневни ред, о чему обавјештава чланове Комисије, а најкасније у року од 24 часа прије одржавања сједнице.

Члан 48.

Комисија одржава сједнице према потреби, а најмање једном мјесечно о чему подноси извјештај са препорукама Управи Предузећа у року од три дана (3) дана од дана одржавања сједнице.

Члан 49.

Комисија приликом рада има право тражити израду анализа од стране стручних служби Предузећа.

Члан 50.

- (1) Комисија приликом свог рада на сједницама одлучује у форми закључка.
- (2) На основу донесених закључака Комисија подноси извјештај о раду са препорукама Управи Предузећа.

Члан 51.

Комисија може одржати сједницу и поступати у складу са одредбама овог Правилника ако су на сједници присутна најмање три (3) члана Комисије, од којих је један представник Синдикалног одбора, те може доносити закључке већином гласова присутних чланова.

Члан 52.

- (1) Послодавац се обавезује да ће благовремено, а најмање једном годишње, обавјештавати Синдикат о активностима на изради планова реструктуирања и/или приватизације државног капитала у МХ „ЕРС“, те њиховом утицају на материјални и социјални положај запослених.
- (2) У случају реструктуирања, статусних или других промјена којима Послодавац оснива нова друштва или врши промјену власничке структуре Послодавац ће у сарадњи са Синдикатом, обезбедити да од дана такве промјене неће доћи до отпуштања радника, због економских, техничких и других разлога, најмање наредне три (3) године, нити ће у том периоду вршити измјене важећег Колективног уговора, по том основу.
- (3) У случају реструктуирања, статусних или других промјена којима Послодавац оснива нова друштва или врши промјену власничке структуре радници који ће провести на раду мање од три (3) године и стећи мање од три (3) године радног стажа до навршених 65 година не могу бити технолошки вишак.

VI НАДЗОР НАД ПРИМЈЕНОМ ПРАВИЛНИКА

Члан 53.

Надзор над примјеном и провођењем овог Правилника спроводи Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње и зависна предузећа у саставу МХ „ЕРС“.

Члан 54.

- (1) Надзор над примјеном и провођењем овог Правилника на нивоу Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ врши заједничка Комисија за примјену и провођење Правилника о стимултивним отпремнинама (у даљем тексту: Комисија МХ „ЕРС“) у саставу од шест чланова, а коју чине по три представника испред МХ „ЕРС“ и три представника Синдиката радника „Електропривреде Републике Српске“ која се именује Рјешењем донесеним од стране Послодавца.
- (2) Чланови Комисије МХ „ЕРС“ предлажу се од стране Генералног директора Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње и Предсједника Синдиката радника „Електропривреде Републике Српске“.
- (3) Комисија МХ „ЕРС“ доноси одлуке квалификованом већином од по најмање два представника испред МХ ЕРС и два представника Синдиката радника „Електропривреде Републике Српске“.

- (4) Комисија МХ „ЕРС“ је надлежна за тумачење одредби овог Правилника.
- (5) Рјешењем о именовању Комисије МХ „ЕРС“, именује се секретар комисије који ће обављати административно – техничке послове за потребе Комисије који нема право учествовати у доношењу закључака, односно без права гласа.

Члан 55.

Комисија може у току свог рада да захтјева достављање извјештаја и документације од Послодавца из члана 3. овог Правилника.

VII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 56.

Ступањем на снагу Правилника, престају да важе правилници о стимулативној отпремини, у зависним предузећима, који су до момента доношења истог били на снази.

Члан 57.

Овај Правилник се примјењује у Мјешовитом Холдингу „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње и зависним предузећима у саставу МХ „ЕРС“.

Члан 58.

- (1) Измјене и допуне овог Правилника врше се уз претходно прибављену сагласност Синдиката радника „Електропривреде Републике Српске“.
- (2) Измјене и допуне Правилника врше се по истом поступку који је утврђен за његово доношење.

Члан 59.

Саставни дио овог Правилника је пријава за закључење споразума о престанку радног односа и остваривање права на стимулативну отпремину на основу расписаног интерног јавног позива Послодавца.

Члан 60.

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласним таблама Предузећа.

Број: ____/19 од ___.11.2019. године

Тим за израду

Требиње, дана _____.11.2019. године

Правилника о стимулативним отпремнинама