

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE

- "Službeni glasnik RS", broj 38/2019 -

Na osnovu člana 6. stav 3. Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave zaključen je ovaj poseban kolektivni ugovor, a stupa na snagu 31. maja 2019. godine i važi tri godine od dana stupanja na snagu.

I. UVODNE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), uređuju se prava i dužnosti iz radnog odnosa zaposlenih u organima jedinica lokalne samouprave, gradskih opština, službama i organizacijama koje osniva nadležni organ jedinice lokalne samouprave i gradske opštine, prema posebnom zakonu, međusobni odnosi učesnika Ugovora, postupak izmene i dopune Ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Član 2.

Ugovor se neposredno primenjuje.

Član 3.

Zaposleni, u smislu ovog ugovora, jesu lica koja su u skladu sa zakonom zasnovala radni odnos u organima, službama i organizacijama iz člana 1. Ugovora.

Poslodavac, u smislu ovog ugovora je jedinica lokalne samouprave, (u daljem tekstu: Poslodavac).

Pojedina prava u skladu sa Ugovorom ostvaruju lica koja obavljaju rad kod poslodavca.

Član 4.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i ovim ugovorom, kao i prava koja nisu utvrđena zakonom, ukoliko zakonom nije određeno drukčije.

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju u ime poslodavca predsednik opštine, odnosno gradonačelnik i reprezentativni sindikat kod poslodavca u skladu sa zakonom.

Član 5.

Ako sindikat smatra da su narušena prava zaposlenih po zakonu i Ugovoru, dužan je da obavesti poslodavca o potrebi otklanjanja uočenih povreda zakona i Ugovora.

Sindikat može, istovremeno, u skladu sa pismenim ovlašćenjem zaposlenog, da pokrene postupak kod nadležne inspekcije, žalbene komisije i nadležnog suda za otklanjanje utvrđenih povreda zakona i ovog ugovora, u skladu sa zakonom.

II. RADNI ODNOSI

Član 6.

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vreme i određeno vreme.

U radni odnos na određeno vreme može se primiti lice koje ispunjava sve uslove za rad na radnom mestu na koje se prima koji su utvrđeni pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta (u daljem tekstu: Pravilnik).

Poslodavac je dužan da prilikom prijema zaposlenog u radni odnos na određeno vreme naročito oceni okolnosti koje se odnose na to da je lice koje se prima u radni odnos u ranijem periodu obavljalo poslove određenog radnog mesta i da je za to vreme uredno ispunjavalo svoje radne obaveze.

Pravilnikom se utvrđuju organizacija radnih mesta, opisi radnih mesta, zvanja u kojima su radna mesta razvrstana, potreban broj izvršilaca za svako radno mesto, radna mesta nameštenika, vrsta i stepen obrazovanja, radno iskustvo i drugi uslovi za rad na svakom radnom mestu.

Radni odnos ne može da se zasnjuje za poslove koji nisu utvrđeni Pravilnikom.

Ukupan broj zaposlenih na određeno vreme i radno angažovanih po drugim osnovama mora da bude u skladu sa propisima kojima se uređuje budžetski sistem.

Član 7.

Poslodavac je dužan da u postupku pripreme Pravilnika ili opštih akata koji su od značaja za definisanje radnopravnog i materijalnog položaja zaposlenih u organima jedinica lokalne samouprave, zatraži mišljenje reprezentativnog sindikata kod poslodavca na predloge tih akata.

Reprezentativni sindikat dužan je da dostavi svoje mišljenje poslodavcu u roku od 15 dana od dana prijema zahteva za mišljenje.

III. OSNOVNA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 8.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, bezbednost i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta i druga prava u slučaju bolesti ili gubitka radne sposobnosti, kao i pravo na druge oblike zaštite u skladu sa zakonom, Ugovorom i drugim opštim aktima poslodavca.

Član 9.

Zaposleni, neposredno ili preko svojih predstavnika imaju pravo na informisanje, izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima iz oblasti rada, kao i na učešće u pregovorima i zaključivanju kolektivnog ugovora.

Predstavnik reprezentativnog sindikata kod poslodavca ima pravo da prisustvuje sastancima poslodavca na kojima se razmatraju pitanja vezana za materijalni i radnopravni status zaposlenih.

Član 10.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi zdrave i sigurne uslove rada radi zaštite života i zdravlja u skladu sa zakonom i drugim propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

IV. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

Član 11.

Pravo i dužnost zaposlenog je da se u toku rada stručno osposobljava i usavršava za rad u skladu sa potrebama poslodavca.

Poslodavac je dužan da sačini program stručnog usavršavanja zaposlenih u skladu sa finansijskim planom i sredstvima obezbeđenim u budžetu.

Poslodavac je dužan da obezbedi vođenje evidencija o stručnom usavršavanju.

Zaposleni koga poslodavac uputi na stručno osposobljavanje i usavršavanje, ima pravo na platu za vreme odsustva sa obavljanja poslova svog radnog mesta dok se nalazi na stručnom usavršavanju, naknadu troškova stručnog usavršavanja, kotizacije i nabavke udžbenika.

Član 12.

Službenik koji završi dodatno obrazovanje koje mu je omogućio poslodavac u skladu sa zakonom, premešta se na nepopunjeno radno mesto razvrstano u najniže zvanje za stepen obrazovanja koji je stekao dodatnim obrazovanjem.

Službenik koji je od strane i o trošku poslodavca završio dodatno obrazovanje, a koji u roku od godinu dana od dana okončanja obrazovanja ne bude premešten na nepopunjeno radno mesto, nema obavezu da ostane u radnom odnosu kod poslodavca, niti da nadoknadi troškove obrazovanja, osim ako zakonom nije drugačije utvrđeno.

V. RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 13.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drugačije određeno.

2. Raspored radnog vremena zaposlenog

Član 14.

Poslodavac utvrđuje raspored radnog vremena zaposlenog za period od najmanje četiri nedelje (mesec dana).

Raspored radnog vremena zaposlenog objavljuje se najmanje deset dana pre primene.

Izuzetno od st. 1. i 2. ovog člana raspored radnog vremena zaposlenog može biti promenjen i pre isteka roka od deset dana od dana obaveštenja zaposlenog, u slučajevima koji se ne mogu unapred predvideti, ali ni tada kraćem od 48 časova unapred.

Rasporedom radnog vremena ili uvođenjem prekovremenog rada ne može se zaposlenom uskratiti dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno niti nedeljni odmor od najmanje 24 sata neprekidno.

3. Skraćeno radno vreme

Član 15.

Zaposlenima koji rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog.

Na osnovu izvršene procene rizika i stručne analize, za radno mesto sa povećanim rizikom, može da se kao preventivna mera za bezbedan i zdrav rad utvrdi skraćeno radno vreme, dodatne i jednokratne pauze, kao i druge mere.

VI. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 16.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od trideset minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, ali ne duže od 12 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada od 60 minuta.

Za vreme korišćenja dnevnog odmora zaposleni ima pravo da napusti radno mesto i prostorije poslodavca.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora iz st. 1. i 2. ovog člana uračunava se u radno vreme.

2. Merila za utvrđivanje godišnjeg odmora

Član 17.

Dužina godišnjeg odmora zaposlenog utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava prema sledećim kriterijumima, i to:

1) Po osnovu doprinosa na radu:

- (1) službeniku sa ocenom "ističe se" - za 5 radnih dana,
- (2) službeniku sa ocenom "dobar" - za 3 radna dana,
- (3) namešteniku koji je ostvario rezultate rada - 3 radna dana;

2) Po osnovu stručne spreme, odnosno obrazovanja:

- (1) zaposlenom sa visokim obrazovanjem stečenim na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i zaposlenom sa stečenim visokim obrazovanjem na osnovnim akademskim studijama u obimu od 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine - za 5 radnih dana,
- (2) zaposlenom sa srednjom školskom spremom - za 3 radna dana,
- (3) zaposlenom sa ostalim stepenima školske spreme - za 1 radni dan;

3) Po osnovu godina rada provedenih u radnom odnosu:

- (1) zaposlenom preko 30 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 5 radnih dana,
- (2) zaposlenom od 25 do 30 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 4 radna dana,
- (3) zaposlenom od 15 do 25 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 3 radna dana,
- (4) zaposlenom od 5 do 15 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 2 radna dana,
- (5) zaposlenom do 5 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 1 radni dan;

4) Po osnovu uslova rada:

- (1) za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom - za 3 radna dana,
- (2) za rad na radnom mestu na kojem je uvedeno skraćeno radno vreme - za 10 radnih dana,

(3) za noćni rad - za 2 radna dana;

5) Zaposlenoj osobi sa invaliditetom - za 5 radnih dana;

6) Po osnovu brige o deci i članovima uže porodice:

(1) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa jednim maloletnim detetom - za 2 radna dana, a za svako naredno maloletno dete po 1 radni dan,

(2) samohranom roditelju sa detetom do 14 godina - za 3 radna dana, s tim što se ovaj broj dana uvećava za po 2 radna dana za svako naredno dete mlađe od 14 godina,

(3) zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan - za 5 radnih dana.

Rukovodilac u svrhu primene merila iz stava 1. tačka 1) ovog člana, prati rad nameštenika i u godišnjem izveštaju o njegovom radu koji donosi do kraja decembra tekuće godine za tu godinu utvrđuje da li je nameštenik ostvario rezultate rada.

Godišnji odmor, koji se utvrdi nakon primene svih kriterijuma, ne može se koristiti u trajanju dužem od 30 radnih dana.

Zaposleni sa navršenih 30 godina rada provedenih u radnom odnosu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Samohranim roditeljem u smislu ovog člana smatra se roditelj koji sam vrši roditeljsko pravo, kada je drugi roditelj nepoznat, ili je umro, ili sam vrši roditeljsko pravo na osnovu odluke suda ili kada samo on živi sa detetom, a sud još nije doneo odluku o vršenju roditeljskog prava i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom kojim se uređuju porodični odnosi.

Član 18.

Vreme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korišćenja godišnjeg odmora.

Plan korišćenja godišnjeg odmora donosi rukovodilac organa najkasnije do kraja aprila kalendarske godine, nakon prethodno pribavljenog mišljenja rukovodilaca unutrašnjih organizacionih jedinica u organu jedinice lokalne samouprave, vodeći računa o pisanom zahtevu zaposlenog.

Plan korišćenja godišnjeg odmora sadrži: ime i prezime zaposlenog, radno mesto, trajanje godišnjeg odmora, vreme korišćenja godišnjeg odmora i ime zaposlenog koji menja zaposlenog za vreme korišćenja godišnjeg odmora.

Član 19.

Na osnovu plana korišćenja godišnjeg odmora, donosi se za svakog zaposlenog rešenje kojim se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora prema merilima iz člana 17. ovog ugovora i vreme korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi zaposlenom i u elektronskom obliku.

2. Naknada štete

Član 20.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora u visini prosečne plate koju je ostvario u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Pravo iz stava 1. ovog člana utvrđuje se i isplaćuje u skladu sa rešenjem poslodavca, u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa.

3. Plaćeno odsustvo

Član 21.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u slučaju:

- 1) porođaja supruge ili usvojenje deteta - 5 radnih dana;
- 2) porođaja drugog člana uže porodice - 1 radni dan;
- 3) polaganja stručnog ispita koji je obavezan uslov za rad na radnom mestu na koje je raspoređen - do 7 radnih dana;
- 4) stupanja u brak zaposlenog - 7 radnih dana;
- 5) stupanja u brak deteta odnosno pastorka, usvojenika/cu ili hranjenika/cu zaposlenog - 3 radna dana;
- 6) otklanjanja posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanim elementarnim nepogodama, havarijama, požarom ili drugim nepredvidivim razlozima više sile - 3 radna dana;
- 7) selidbe - 3 radna dana;
- 8) polaska deteta zaposlenog u prvi razred osnovne škole - 2 radna dana;
- 9) ispraćaj deteta odnosno pastorka, usvojenika/cu ili hranjenika/cu u vojsku - 2 radna dana;
- 10) polaganje ispita u okviru stručnog usavršavanja ili dodatnog obrazovanja - po 1 radni dan, a najviše 7 radnih dana u toku kalendarske godine;
- 11) teže bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana;

- 12) smrti člana uže porodice - 5 radnih dana;
- 13) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi - 3 uzastopna dana;
- 14) učešća u takmičenju u organizaciji sindikata - do 7 radnih dana;
- 15) rekreativnog odmora u organizaciji sindikata - do 7 radnih dana;
- 16) obavljanja volonterskih dužnosti u humanitarnim udruženjima i organizacijama - do 2 radna dana, a najviše 4 radna dana u toku kalendarske godine;
- 17) učešća na međunarodnim sportskim takmičenjima u svojstvu člana reprezentacije Republike Srbije za vreme boravka reprezentacije, kao i za vreme pripreme te reprezentacije - najduže 45 radnih dana;
- 18) smrti krvnog ili tazbinskog srodnika do drugog stepena srodstva - 1 radni dan.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug, vanbračni drug, deca rođena u braku i van braka, rođena braća i sestre, braća i sestre po ocu i majci, roditelji, usvojilac, usvojenik, pastorak i staratelj.

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može se koristiti u toku kalendarske godine u ukupnom trajanju - od 7 radnih dana.

Izuzetno, u slučajevima iz stava 1. tač. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 15. i 17. ovog člana ukupan broj radnih dana koji se koriste kao plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine, uvećava se za broj dana koji je utvrđen kao vreme odsustva u svakom od tih slučajeva.

Plaćeno odsustvo odobrava se na pismeni zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje plaćenog odsustva).

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz stava 1. ovog člana i za srodnike koji nisu navedeni u stavu 2. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Opštim aktom kod poslodavca utvrđuju se i drugi slučajevi u kojima zaposleni ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo.

Lica koja su angažovana kod poslodavca po osnovu ugovora van radnog odnosa ostvaruju pravo na plaćeno odsustvo sa rada u slučaju iz stava 1. tač. 1), 4), 5), 8), 9), 11), 12), 13), 16) i 18) pod uslovima iz ovog člana.

4. Neplaćeno odsustvo

Član 22.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u kalendarskoj godini, i to:

- 1) radi školovanja, specijalizacije ili drugog vida stručnog obrazovanja i usavršavanja (master, doktorat) kojem zaposleni pristupa na svoju inicijativu - do 30 radnih dana;
- 2) radi negovanja obolelog člana uže porodice - do 90 radnih dana;
- 3) radi obavljanja ličnih poslova - do 7 radnih dana;
- 4) za slučaj smrti bliskog srodnika po krvnom ili tazbinskom srodstvu - do 5 radnih dana;
- 5) učestvovanje na kulturnim i sportskim priredbama u svojstvu izvođača, kao i učestvovanje na stručnim kongresima i konferencijama.

Na lični zahtev poslodavac će odobriti zaposlenom neplaćeno odsustvo do 90 dana, koje se može koristiti jednom, u periodu od pet godina, ukoliko odsustvo zaposlenog ne bi bitno uticalo na izvršavanje poslova radnog mesta na koje je raspoređen.

Poslodavac može da odobri zaposlenom neplaćeno odsustvo i u dužem trajanju i u drugim slučajevima, ako odsustvo sa rada zaposlenog ne utiče bitno na organizaciju rada kod poslodavca.

Pravo zaposlenog na neplaćeno odsustvo i dužina njegovog trajanja utvrđuje se rešenjem.

Neplaćeno odsustvo odobrava se, na pismeni zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje neplaćenog odsustva).

VI. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Obaveze poslodavca i prava i obaveze zaposlenih

Član 23.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojim su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu - u skladu sa zakonom i Ugovorom.

Zaposleni je dužan da postupa u skladu sa utvrđenim dužnostima i na propisani način koristi utvrđena prava i mere u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u cilju zaštite svog, kao i života i zdravlja zaposlenih.

Član 24.

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika koji, u skladu sa zakonom, drugim propisima i opštim aktima, utvrđuje postojanje opasnosti i štetnosti na radnom mestu i u radnoj okolini i da nakon procene njihovog uticaja na nastanak povreda i oštećenja zdravlja zaposlenog utvrdi radna mesta sa povećanim rizikom.

Član 25.

Poslodavac je odgovoran za sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da preduzima mere bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa zakonom, drugim propisima, opštim aktima i Ugovorom.

Član 26.

Zaposleni ima pravo da odbije da radi kada mu prethodi neposredna opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu sprovedene propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu, sve dok se ne sprovedu određene mere bezbednosti i zdravlja na radu.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da je radio i pravo na naknadu plate u visini osnovne plate, u skladu sa opštim aktom poslodavca.

Član 27.

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ima pravo na mere bezbednosti i zdravlja na radu utvrđene aktom o proceni rizika, kao i druga prava utvrđena zakonom i Ugovorom.

Član 28.

Sredstva za sprovođenje utvrđenih mera za otklanjanje rizika u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu uključujući i sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor obezbeđuju se u budžetu jedinice lokalne samouprave, u skladu sa zakonom.

2. Predstavnici zaposlenih i odbor

Član 29.

Zaposleni kod poslodavca, biraju jednog ili više predstavnika za bezbednost na radu.

Predstavnici zaposlenih biraju se prema broju zaposlenih (na svakih 50 zaposlenih može se izabrati jedan predstavnik) i prema broju organizacionih jedinica izvan sedišta organa jedinice lokalne samouprave (u svakoj organizacionoj jedinici izvan sedišta organa jedinice lokalne samouprave može se izabrati po jedan predstavnik).

Član 30.

Najmanje tri predstavnika zaposlenih obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor).

Postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i Odbora, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa reprezentativnim sindikatom uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 31.

Predstavnici zaposlenih i odbor za bezbednost i zdravlje na radu dužni su da akte, informacije, podatke i obaveštenja koje dobiju od poslodavca, a koji se odnose na stanje bezbednosti i zdravlja na radu dostave organizaciji sindikata koja je obrazovana u organu jedinice lokalne samouprave na koji se podaci odnose.

Ako je predstavnik zaposlenih ili odbor sprečen da obavlja svoju dužnost imaju obavezu da o tome obaveste poslodavca, koji svoje obaveze prema predstavniku zaposlenih, odnosno odboru izvršava tako što umesto predstavnika zaposlenih odnosno odbora obaveštava organizaciju sindikata obrazovanu u organu jedinice lokalne samouprave.

Organizacija sindikata obrazovana u organu jedinice lokalne samouprave predlaže poslodavcu, da zakonom utvrđene obaveze saradnje, izveštavanja i informisanja predstavnika zaposlenih i odbora o svim pitanjima koja su od uticaja za bezbednost i zdravlje zaposlenih vrši tako što će o tim pitanjima obavешtavati neposredno sindikat.

3. Osiguranje zaposlenih

Član 32.

Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti, radi obezbeđenja naknade štete.

Poslodavac je u obavezi da pre raspisivanja javne nabavke za zaključenje ugovora o osiguranju iz stava 1. ovog člana, pregovara i pribavi saglasnost reprezentativnog sindikata u organu.

Poslodavac organizuje i obezbeđuje zdravstvenu zaštitu zaposlenih o svom trošku, u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti i planiranim finansijskim sredstvima.

Poslodavac može, u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima, da obezbedi dodatno zdravstveno osiguranje, za isti iznos premije osiguranja za lečenje u zdravstvenim ustanovama - u državnom ili privatnom vlasništvu - sa kojima osiguravajuća kuća ima ugovor, kao i da za svoje zaposlene organizuje penzijski plan u skladu sa Zakonom o dobrovoljnim penzijskim fondovima i penzijskim planovima, po osnovu koga bi vršio uplate penzijskog doprinosa najviše do visine neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak građana.

Član 33.

Zaposleni ima pravo na naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja nastalog na radu kod poslodavca, kao i pravo na naknadu štete prouzrokovanu povredama drugih prava na radu ili u vezi sa radom.

Postojanje i visina štete, okolnosti pod kojima je šteta nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje utvrđuje se u skladu sa zakonom.

VII. PLATE, NAKNADE PLATE, NAKNADE TROŠKOVA I DRUGA PRIMANJA

1. Elementi za utvrđivanje plate

Član 34.

Reprezentativni sindikat potpisnik ovog ugovora pregovara o visini osnovice za obračun i isplatu plata svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

U postupku pregovaranja o osnovici učesnici razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

Ako se u toku budžetske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun i isplatu plata zaposlenih, učesnici će otpočeti pregovore o promeni osnovice.

Inicijativu za otpočinjanje pregovora podnosi reprezentativni sindikat.

Učesnici se obavezuju da pregovore započnu u roku od 10 dana od dana podnošenja inicijative i da ih okončaju u roku od narednih 30 dana.

Odredbe st. 1-5. ovog člana primenjuju se do početka primene zakona kojim se uređuju platni razredi službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave.

Učesnici Ugovora se obavezuju da će u postupku izmene propisa koji se odnose na sistem plata, dodataka na platu, naknada troškova i drugih primanja, zajednički preispitati navedena prava i njihovu visinu utvrđenih zakonom i Ugovorom, u cilju poboljšanja materijalnog položaja zaposlenih i uređenja plata i drugih primanja na jedinstvenim principima.

Član 35.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom.

Plata se utvrđuje na osnovu:

- 1) osnovice za obračun plata,
- 2) koeficijenta koji se množi osnovicom,
- 3) dodatka na platu,
- 4) obaveza koji zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate, u skladu sa zakonom.

Osnovna plata se određuje množenjem koeficijenta sa osnovicom za obračun plata.

Plata se isplaćuje odjednom ili najviše u dva dela.

Isplata punog iznosa plate vrši se najkasnije do 20. u tekućem mesecu za prethodni mesec.

Isplata plate u dva dela isplaćuje se tako što se prvi deo isplaćuje do petog u tekućem mesecu za prethodni mesec, a drugi deo do 20. u tekućem mesecu za prethodni mesec.

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate plata dostavi obračun plate.

Ako je osnovna plata zaposlenog obračunata po elementima u skladu sa zakonom, niža od minimalne zarade poslodavac je dužan da zaposlenom isplati platu u visini obračunate minimalne zarade u skladu sa zakonom.

Ako je osnovna plata zaposlenog obračunata po elementima u skladu sa zakonom, niža od minimalne zarade, zaposleni sa srednjom i nižom stručnom spremom u jedinicama lokalne samouprave, osim u gradu Beogradu, ima pravo na uvećanje osnovice u skladu sa zaključkom Vlade po osnovu kvaliteta i rezultata rada, ako je u prethodnoj kalendarskoj godini službenik ocenjen najmanje sa ocenom "dobar", odnosno nameštenik ostvario rezultate rada.

Ostvarivanja prava nameštenika iz stava 9. ovog člana, utvrđuju se na osnovu izveštaja o rezultatima njegovog rada iz člana 17. ovog ugovora.

Dodatak za vreme provedeno u radnom odnosu

Član 36.

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovnu platu u visini od 0,4% osnovne plate za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu (minuli rad) u državnom organu, organu autonomne pokrajine, odnosno organu lokalne samouprave, nezavisno od toga u kom organu je radio i da li je organ u kome je zaposleni radio u međuvremenu promenio naziv, oblik organizovanja ili je prestao da postoji.

Pravo na minuli rad ostvaruje se i za godine rada kod poslodavca od koga je organ, odnosno poslodavac preuzeo nadležnosti, poslove i zaposlene.

Zaposleni ostvaruje pravo na minuli rad i za godine rada provedene u organima ranijih saveznih država čiji je pravni sledbenik Republika Srbija, a koji su usled promene državnog uređenja prestali da postoje.

Pravo na minuli rad u skladu sa ovim članom, ostvaruju zaposleni počev od 22. marta 2019. godine.

Dodatak za rad noću

Član 37.

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovu platu za rad od 22.00 sata do 6.00 sati narednog dana (rad noću).

Dodatak za svaki sat rada noću iznosi 26% na vrednosti radnog sata osnovne plate zaposlenog, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju koeficijenta.

Dodatak za rad na dan praznika koji nije radni dan

Član 38.

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovnu platu za rad na dan praznika koji nije radni dan.

Dodatak za svaki sat rada na dan praznika koji nije radni dan iznosi 110% na vrednost radnog sata osnovne plate zaposlenog.

Dodatak za prekovremeni rad

Član 39.

Zaposleni koji po pismenom nalogu poslodavca radi duže od punog radnog vremena ima pravo na dodatak za prekovremeni rad u visini od vrednosti sata osnovne plate uvećane za 26%.

Pretpostavljeni je dužan da izda pismeni nalog kojim obaveštava zaposlenog o obavezi da radi prekovremeno.

Poslodavac je dužan da izvrši obračun i isplatu dodatka za prekovremeni rad prilikom isplate plate.

Izuzetno, na zahtev zaposlenog, umesto dodatka za prekovremeni rad, zaposlenom se mogu omogućiti slobodni sati u narednom mesecu od meseca u kojem je obavljao prekovremeni rad, tako što za svaki sat prekovremenog rada ostvaruje sat i po vremena slobodno.

Dodatak za rad na terenu

Član 40.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u skladu sa aktom Vlade.

Dodatak za dodatno opterećenje na radu

Član 41.

Ako po pismenom nalogu neposrednog rukovodioca zaposleni radi i poslove koji nisu u opisu njegovog radnog mesta zbog privremeno povećanog obima posla ili poslove odsutnog zaposlenog, ima pravo na dodatak za dodatno opterećenje na radu.

U pismenom nalogu se navodi i naziv radnog mesta čije poslove će zaposleni obavljati usled privremenog povećanja obima poslova i razlozi koji su doveli do privremenog povećanja obima posla, odnosno ime zaposlenog koji je odsutan.

Dodatak za prekovremeni rad isključuje dodatak za dodatno opterećenje na radu.

Dodatak za dodatno opterećenje od najmanje 10 radnih dana mesečno iznosi 4% osnovne plate, odnosno 5% osnovne plate ako zaposleni zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice.

Dodatak za dodatno opterećenje od najmanje 20 radnih dana mesečno iznosi 8% osnovne plate, odnosno 10% osnovne plate ako zaposleni zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice.

Naknada plate

Član 42.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci za vreme:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora,
- 2) plaćenog odsustva utvrđenog zakonom i Ugovorom.

Član 43.

Zaposleni koji ne radi do 30 dana zbog bolesti ili povrede (privremena sprečenost za rad) ima pravo na naknadu plate koja iznosi:

- 1) 65% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, prouzrokovana bolešću ili povredom van rada,
- 2) 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, prouzrokovana povredom na radu profesionalnom bolešću ili malignim oboljenjem.

Naknada plate ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene opštim propisima o radu.

Naknada troškova

Član 44.

Zaposleni ima pravo na mesečnu pretplatnu kartu za dolazak i odlazak sa rada za relacije gde javni prevoznik omogućava kupovinu istih.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, na zahtev zaposlenog, poslodavac može doneti odluku da isplatu vrši u novcu u visini cene mesečne pretplatne karte.

Za relacije na kojima javni prevoznik ne omogućava kupovinu mesečne pretplatne karte zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza u novcu i to u visini stvarnih troškova.

Stvarni trošak se utvrđuje na osnovu broja dana dolaska i odlaska sa rada i iznosa cene pojedinačne karte na linijama i rastojanju koje zaposleni koristi a za koje ne postoji mesečna pretplatna karta.

Ako na istoj relaciji prevoz obavlja više prevoznika pri utvrđivanju stvarnih troškova prevoza uzima se iznos cene pojedinačne karte onog prevoznika koji ima najnižu cenu.

Naknada troškova prevoza isplaćuje se do desetog u mesecu za prethodni mesec.

Zaposleni koji nema mogućnost da pri dolasku i odlasku sa rada koristi javni prevoz jer na konkretnoj relaciji nema organizovanog javnog prevoza, ima pravo na naknadu troškova u novcu u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju za sličnu relaciju, a na osnovu potvrde javnog prevoznika.

Član 45.

Zaposleni može da ostvari pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada (topli obrok) i regres za korišćenje godišnjeg odmora od 2020. godine ako se za takvu vrstu naknade troškova steknu uslovi u budžetu Republike Srbije.

Visinu naknade troškova iz stava 1. ovog člana utvrđuje Vlada.

Novčana i druga primanja

Član 46.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji odlazi u penziju isplati otpremninu shodnom primenom akta Vlade kojim se utvrđuje naknada troškova i otpremnina državnih službenika i nameštenika.

Član 47.

Zaposleni koji je ostao neraspoređen, odnosno nameštenik kome je prestao radni odnos zbog prestanka potrebe za njegovim radom, ima pravo na otpremninu shodnom primenom akta Vlade iz člana 46. ovog ugovora.

Član 48.

Zaposleni ostvaruju pravo na naknadu troškova službenog puta u zemlji, službenog puta u inostranstvo, troškove rada i boravka na terenu i druge troškove shodnom primenom akta Vlade iz člana 46. ovog ugovora.

Član 49.

Poslodavac je dužan da obezbedi deci zaposlenog do 15 godina života poklon za Novu godinu - novčanu čestitku u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana, u visini utvrđenoj opštim aktom.

Pravo iz stava 1. ovog člana obezbeđuje se i deci lica koje je radno angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa kod poslodavca najmanje tri meseca sa prekidima ili neprekidno u kalendarskoj godini u kojoj se obezbeđuje ovo pravo i ako je u ugovornom odnosu na dan ostvarivanja ovog prava.

Poslodavac može da obezbedi zaposlenim ženama za dan žena - 8. mart poklon u vrednosti koja je predviđena stavom 1. ovog člana, odnosno drugi prigodan poklon.

DRUGA PRIMANJA

Jubilarna nagrada

Član 50.

Zaposleni ima pravo na jubilarnu novčanu nagradu u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa po zaposlenom u Republici Srbiji prema objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike, za poslednji mesec u prethodnoj kalendarskoj godini u odnosu na kalendarsku godinu u kojoj se jubilarna nagrada ostvaruje, s tim što se visina novčane nagrade uvećava za 30% i to:

- 1) Za 10 godina rada u radnom odnosu - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa,
- 2) Za 20 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 1) ovog stava uvećane za 30%,
- 3) Za 30 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 2) ovog stava uvećane za 30%,
- 4) Za 35 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 3) ovog stava uvećane za 30%,
- 5) Za 40 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 4) ovog stava uvećane za 30%.

Zaposleni ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za navršenih 10, 20, 30, 35 i 40 godina rada provedenih u radnom odnosu u državnom organu, organu autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, bez obzira na to u kom organu je zaposleni ostvarivao prava iz radnog odnosa.

U slučaju da je poslodavac preuzeo poslove i zaposlene od drugog poslodavca kao uslov za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu računaju se i godine rada u radnom odnosu kod prethodnog poslodavca.

Jubilarna nagrada se isplaćuje u roku od 30 dana od dana ostvarivanja ovog prava

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu kod poslodavca, ako to pravo u kalendarskoj godini nije ostvario u drugom državnom organu, organu autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave u kojem je radio pre rada kod poslednjeg poslodavca.

Pravo iz stava 1. ovog člana, ostvaruju svi zaposleni koji počev od 22. marta 2019. godine navršavaju 10, 20, 30, 35 i 40 godina rada u radnom odnosu u skladu sa ovim članom.

Solidarna pomoć zaposlenima

Član 51.

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć za slučaj:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice ili teže povrede zaposlenog,
- 2) nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- 3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog,
- 4) nastanka teže invalidnosti zaposlenog,
- 5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice,
- 6) pomoć porodici za slučaj smrti zaposlenog i zaposlenom za slučaj smrti člana uže porodice,
- 7) mesečnu stipendiju tokom redovnog školovanja za decu zaposlenog čija je smrt nastupila kao posledica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja - do visine mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike, a ukoliko deca borave u predškolskoj ustanovi poslodavac je dužan da nadoknadi troškove boravka u predškolskoj ustanovi.
- 8) pomoć zbog uništenja ili oštećenja imovine, elementarnih i drugih vanrednih događaja - do visine neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana,
- 9) rođenja deteta zaposlenog - u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike,
- 10) pomoć zaposlenoj za vantelesnu oplodnju - najviše do tri prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike, a na osnovu uredne dokumentacije,
- 11) drugu solidarnu pomoć za poboljšanje materijalnog i socijalnog položaja zaposlenog u skladu sa merilima propisanim opštim aktom poslodavca i raspoloživim finansijskim sredstvima.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana, smatraju se bračni ili vanbračni partner, deca, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj zaposlenog.

U slučaju da je više članova uže porodice zaposleno kod poslodavca, pravo na solidarnu pomoć za člana uže porodice iz stava 1. tač. 1), 2), 5), 8) i 9) ostvaruje jedan zaposleni.

Duža ili teža bolest odnosno teža povreda u smislu stava 1. tačka 1) ovog člana postoji ako je zaposleni odsutan sa rada najmanje 30 dana neprekidno zbog sprečenosti za rad usled bolesti, odnosno povrede.

Pravo iz stava 1. ovog člana zaposleni ne ostvaruje za članove uže porodice koji ostvaruju primanja iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada u trenutku podnošenja zahteva, odnosno koji primaju novčanu naknadu za tuđu negu i pomoć ili primaju penziju koja je veća od najnižeg iznosa penzije.

Solidarna pomoć u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 1)-5) ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije, u skladu sa sredstvima obezbeđenim u budžetu organa jedinice lokalne samouprave, a najviše do visine tri prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Solidarna pomoć u slučaju utvrđenom u stavu 1. tačka 6) ovog člana priznaje se porodici i ostvaruje se, po zahtevu člana porodice koji se podnosi u roku od 90 dana od dana kada je nastupio osnov za isplatu solidarne pomoći, najviše do visine dve prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Porodicu u smislu stava 7. ovog člana čine bračni i vanbračni partner, deca, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Zaposleni može da ostvari pravo na solidarnu pomoć, ukoliko pravo na ortopedska pomagala, aparate za rehabilitaciju, lekove i dr. nije ostvareno u skladu sa drugim propisima iz oblasti obaveznog socijalnog osiguranja, boračko-invalidske zaštite i drugim propisima.

Pravo na solidarnu pomoć u skladu sa ovim članom ostvaruju svi zaposleni kod kojih osnov za isplatu solidarne pomoći nastupi počev od 22. marta 2019. godine.

Član 52.

Porodica ima pravo u slučaju smrti zaposlenog na naknadu onih troškova pogrebnih usluga koji su propisani aktom o troškovima lokalnog komunalnog pogrebnog preduzeća u mestu sahrane.

Pravo iz stava 1. ovog člana ostvaruje se na osnovu uredne dokumentacije, u visini priloženih originalnih računa, a najviše do visine prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji bez poreza i doprinosa prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Ako se smrtni slučaj desio na teritoriji Republike Srbije van mesta prebivališta zaposlenog, pa je potrebno izvršiti prevoz radi sahrane u mesto prebivališta, porodica ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza.

Porodica ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza iz stava 3. ovog člana ako se smrtni slučaj desio van teritorije Republike Srbije van mesta prebivališta zaposlenog, ako je zaposleni boravio na toj teritoriji po zahtevu poslodavca radi obavljanja poslova iz nadležnosti poslodavca i ako naknada troškova nije obezbeđena iz odgovarajućeg osiguranja.

Izuzetno, ako zaposleni nema porodicu, pravo na naknadu troškova ostvaruje lice koje podnese dokaz da je snosilo troškove pogrebnih usluga.

Porodicom u smislu ovog člana smatraju se bračni i vanbračni partner zaposlenog i deca zaposlenog.

Član 53.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga iz člana 52. stav 1. Ugovora, u slučaju smrti člana uže porodice, ako to pravo nije ostvareno po drugom osnovu.

Smatra se da je pravo ostvareno po drugom osnovu ako je član uže porodice bio korisnik penzije, zaposleni ili osiguranik samostalne delatnosti.

Pravo iz stava 1. ovog člana ostvaruje se na osnovu uredne dokumentacije, u visini priloženih originalnih računa, a najviše do visine prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji bez poreza i doprinosa prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Uz zahtev za naknadu troškova pogrebnih usluga prilažu se izvod iz matične knjige umrlih i dokaz o postojanju srodstva.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni ili vanbračni partner i deca zaposlenog.

Član 54.

Zaposleni ima pravo na godišnju nagradu.

Godišnja nagrada isplaćuje se zaposlenom po pravilu jednom godišnje, a učesnici se mogu sporazumeti i o tome da se godišnja nagrada zaposlenom isplati izuzetno u više delova.

O visini i načinu isplate godišnje nagrade učesnici pregovaraju u postupku izrade Zakona o budžetu za narednu godinu.

VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 55.

Poslodavac je dužan da pre donošenja programa racionalizacije, odnosno smanjenja broja zaposlenih sa reprezentativnim sindikatom i Nacionalnom službom za zapošljavanje preduzme mere za zapošljavanje viška zaposlenih.

Poslodavac je dužan da u postupku racionalizacije razmotri predloge reprezentativnog sindikata i da ga obavesti o svom stavu u roku koji ne može biti duži od osam dana.

Poslodavac je dužan da prilikom smanjenja broja zaposlenih uzme u obzir mogućnost:

- 1) raspoređivanja na druge poslove;
- 2) prekvalifikacije i dokvalifikacije;
- 3) rada sa nepunim radnim vremenom ili ne kraćim od polovine radnog vremena;
- 4) ostvarivanje drugih prava u skladu sa zakonom.

Službenik kome je rešenjem utvrđeno da je neraspoređen u skladu sa zakonom, ima pravo na naknadu plate u visini od 65% osnovne plate za mesec koji prethodi mesecu u kome je doneseno prvostepeno rešenje da je neraspoređen, za vreme dok je neraspoređen.

Član 56.

Zaposleni sa detetom do 15 godine života čiji ukupan mesečni prihod po članu domaćinstva ne prelazi iznos minimalne zarade i zaposleni koji je jedini hranilac deteta teže ometenog u razvoju i jedini hranilac maloletnog deteta, ima prednost da ostane u radnom odnosu u odnosu na druge zaposlene na radnom mestu na kojem se smanjuje broj izvršilaca bez obzira na kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih.

Član 57.

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da donese rešenje o prestanku radnog odnosa, odnosno otkáže ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je rešenjem, odnosno ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o prestanku radnog odnosa, odnosno otkaz ugovora o radu ništavno je ako je na dan donošenja rešenja o prestanku radnog odnosa, odnosno rešenja o otkazu ugovora o radu Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

MIRNO REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 58.

Kolektivnim radnim sporom, u smislu ovog ugovora smatra se spor povodom: zaključivanja, izmena i dopuna ili primene kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava zaposlenih kod poslodavca na sindikalno organizovanje i ostvarivanja prava na štrajk.

Strane u kolektivnom sporu jesu učesnici.

Član 59.

Kolektivni radni spor postoji ako u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna ili primene Ugovora ili ostvarivanja prava zaposlenih kod poslodavca na sindikalno organizovanje ili ostvarivanja prava na štrajk učesnici ne mogu da usaglase stavove i sadržinu akta koji zajednički utvrđuju.

U slučaju postojanja kolektivnog radnog spora svaka od strana u kolektivnom sporu može predložiti da se nastali spor reši u postupku arbitraže.

Arbitražno telo - arbitražu čini ukupno pet članova, od kojih su dva člana predstavnici poslodavca a dva člana su predstavnici reprezentativnih sindikata. Peti - nezavisni član arbitraže je istaknuti stručnjak koga, iz reda naučnih ili stručnih radnika koji se bave radnim odnosima, predlaže rukovodilac posebne organizacije u čijem delokrugu su poslovi lokalne samouprave iz oblasti mirnog rešavanja radnih sporova. Nezavisnog člana arbitraže, sa liste koju čine tri predložena kandidata, određuje reprezentativni sindikat.

Radom arbitraže rukovodi nezavisni član.

Član 60.

Učesnici su dužni da arbitraži dostave traženu dokumentaciju i svoja mišljenja o pravnoj osnovanosti, finansijskim, organizacionim i razlozima druge prirode koji onemogućavaju da učesnici postignu sporazum i da joj pruže sve tehničke uslove za rad.

Arbitraža utvrđuje predlog odluke o načinu rešavanja nastalog spora, većinom glasova svih članova, i dostavlja je učesnicima ugovora.

Ako učesnici prihvate predlog odluke arbitraže o tome potpisuju poseban sporazum.

Danom potpisivanja sporazuma odluka arbitraže obavezuje učesnike.

Član 61.

Ako učesnici ne reše kolektivni radni spor u postupku arbitraže mogu se sporazumeti o tome da se nastavi sa rešavanjem spora u postupku i pred licem koji su utvrđeni zakonom kojim se uređuje mirno rešavanje radnih sporova.

Član 62.

Ako, na osnovu akata koje donesu nadležni državni organi u postupku vršenja inspekcijskog nadzora nad radom organa jedinice lokalne samouprave ili u postupku odlučivanja u drugom stepenu u vezi sa rešenjima kojima se odlučuje o pravima i dužnostima zaposlenih, reprezentativni sindikat oceni da se u pojedinom organu jedinici lokalne samouprave ponavljaju propusti u zakonitom odlučivanju i krše individualna ili kolektivna prava zaposlenih (koja po svojim obeležjima, obimu ili učestalosti ponavljanja radnji i donošenja pojedinačnih akata kojima se zaposlenom neosnovano uskraćuju prava ukazuju na postojanje povrede dostojanstva i ponižavajućeg odnosa prema zaposlenom) može predložiti da se pokrene postupak arbitraže utvrđen Ugovorom.

Član 63.

U slučaju postojanja individualnog i kolektivnog radnog spora svaka od strana u sporu može predložiti da se nastali spor reši u postupku pred Republičkom Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, a saglasno Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova.

Ako je predmet spora kolektivni ugovor, sporazum postaje osnov za zaključivanje novog, odnosno izmena i dopuna kolektivnog ugovora.

Ako predmet spora nije kolektivni ugovor, sporazum ima snagu izvršne isprave.

PRAVO NA ŠTRAJK

Član 64.

Zaposleni kod poslodavca, pod uslovima i na način utvrđen zakonom, mogu organizovati štrajk i štrajk upozorenja.

USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 65.

Zaposleni u organu poslodavca imaju pravo da slobodno obrazuju sindikat, da mu pristupaju, da organizuju njegove organe, utvrđuju i sprovode programe i aktivnosti organizacije sindikata u skladu sa Ustavom, zakonom, svojim pravilima i Ugovorom.

Član 66.

Organizacija sindikata u organu poslodavca samostalno donosi svoj statut i pravila i organizuje izbore svojih organa.

Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena aktom organa poslodavca.

Član 67.

Poslodavac je dužan da u postupku donošenja opštih akata kojima se uređuju prava zaposlenih, zatraži mišljenje reprezentativnog sindikata na nacрте, odnosno predloge tih akata, kao i da, na podneti pismeni zahtev reprezentativnog sindikata, dostavi tom sindikatu obaveštenje ili mišljenje o primeni opšteg akta koji je od uticaja na materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Poslodavac ili sindikat dužni su da mišljenje dostave najkasnije u roku od 15 dana.

Reprezentativni sindikat ima pravo na informisanje od strane poslodavca o ekonomskim i radnosocijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata i to:

- 1) planovima zapošljavanja i prestanku radnog odnosa zaposlenih;
- 2) merama o bezbednosti i zdravlju na radu;
- 3) promene u organizaciji rada koje dovode do viška zaposlenih i mere za njihovo rešavanje.

Poslodavac je dužan da dostavljene primedbe i sugestije reprezentativnog sindikata razmotri i pismeno odgovori, najkasnije u roku od 15 dana od dana prijema.

Član 68.

Poslodavac je dužan da bez naknade troškova i posredstvom svojih organa i njihovih unutrašnjih jedinica obezbedi sledeće uslove za rad sindikata učesnika u zaključivanju Ugovora:

1) korišćenje odgovarajućih prostorija za redovan rad i sastanke sindikata u sedištu i organizacionim jedinicama organa poslodavca - na način i u vreme kojima se korišćenjem prostorija ne utiče na efikasno obavljanje poslova iz utvrđene nadležnosti i delokruga organa jedinice lokalne samouprave;

2) administrativnu i tehničku pomoć (upotrebu telefona, telefaksa, računarske tehnike i opreme poslodavca za umnožavanje i kopiranje materijala, upotrebu prevoznih sredstava);

3) obračun i naplatu sindikalne članarine i ostalih sredstava prema aktima sindikata;

4) organizovanje i održavanje sindikalnih zborova članstva, koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 16 časova ukupno, pod uslovom da se time ne utiče na efikasno obavljanje poslova iz utvrđene nadležnosti i delokruga poslodavca;

5) mogućnost isticanja obaveštenja i bitnih dokumenata sindikata na oglasnim tablama poslodavca;

6) samostalno uređivanje linka na internet mreži i internoj mreži organa poslodavca, kao i sopstvenu uređivačku politiku informisanja zaposlenih, odnosno članstva sindikata.

Poslodavac može da učestvuje u troškovima organizovanja kulturnih manifestacija i rekreativno-sportskih takmičenja u organizaciji reprezentativnog sindikata.

Poslodavac i reprezentativni sindikat mogu da zaključe pismeni sporazum kojim bliže uređuju način ostvarivanja prava iz ovog člana.

Član 69.

Ovlašćeni predstavnici reprezentativnih sindikata u organu lokalne samouprave jesu: predsednik, a u organu lokalne samouprave u kome ima preko 100 članova sindikata i još jedno lice u skladu sa aktom reprezentativnog sindikata kod poslodavca.

Član 70.

Poslodavac je dužan da ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata u koji je učlanjeno najmanje 50% zaposlenih kod poslodavca, za obavljanje njegove funkcije, obezbedi najmanje 40 plaćenih časova mesečno u skladu sa zakonom.

Ovlašćeni predstavnici reprezentativnog sindikata u koji je učlanjeno manje od 50% zaposlenih kod poslodavca imaju pravo na srazmerno manje plaćenih časova mesečno.

Član 71.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog, a naročito predsednika reprezentativnog sindikata i člana štrajkačkog odbora zbog

njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Pod nepovoljnijim položajem u smislu stave 1. ovog člana smatra se i raspoređivanje, odnosno premeštaj na radno mesto za koje je određen niži koeficijent za obračun osnovne plate od onog koeficijenta koji je zaposleni imao pre izbora za ovlašćenog predstavnika sindikata ili člana organa sindikata, zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predsednika sindikata, članstva u sindikatu ili učešće u sindikalnim aktivnostima.

Član 72.

Ovlašćeni predstavnik sindikata, koji je izabran na funkciju u sindikatu višeg nivoa organizovanja, ima pravo na mirovanje radnog odnosa u skladu sa zakonom.

Član 73.

Članovima organa sindikata organizovanih kod poslodavca, kao i zaposlenom koji je izabran u organe sindikata van poslodavca, omogućava se odsustvovanje sa rada, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima i drugim sindikalnim aktivnostima.

Ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa zakonom, radi obavljanja sindikalnih funkcija kojima je određen:

- 1) za kolektivno pregovaranje za vreme pregovaranja;
- 2) da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom, za vreme zastupanja.

Član 74.

Poslodavac može da uz isplate mesečne plate zaposlenima obezbedi sredstva iz izvornih prihoda ostvarenih u skladu sa zakonom od najmanje 0,30% na masu sredstava plaćenih na ime plate za prevencije radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca i finansijskim sredstvima obezbeđenim za ove namene.

Član 75.

Poslodavac prihvata obavezu da se uzdrži od delovanja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašćeni ili podređeni položaj.

Povredom prava na sindikalno organizovanje, između ostalog, smatra se i pritisak na zaposlene da se izčlane iz sindikata ili da se učlane u određeni sindikat.

PRAĆENJE PRIMENE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 76.

Odnosi između potpisnika u zaključivanju Ugovora, uspostaviće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti na principima pune ravnopravnosti i partnerstva.

Potpisnici Ugovora obrazuju Odbor za praćenje primene Ugovora koji ima devet članova - tri člana koja imenuje Vlada, tri člana koja imenuju reprezentativni sindikat i tri člana koja imenuje Stalna konferencija gradova i opština - Savez gradova i opština Srbije.

Odbor je obavezan da najmanje jednom u tri meseca razmatra aktuelna pitanja vezana za:

- 1) materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- 2) međusobne odnose reprezentativnih sindikata i poslodavca;
- 3) potrebu izmena i dopuna Ugovora;
- 4) praksu i mišljenja u vezi sa primenom Ugovora.

Odbor sačinjava zapisnik o razmatranim pitanjima iz stava 3. ovog člana i dostavlja ga potpisnicima ugovora.

Odbor zauzima stavove o aktuelnim pitanjima koja razmatra i o tome obaveštava učesnike.

Odbor donosi poslovnik o radu kojim bliže uređuje svoju organizaciju i rad.

Vršenje stručnih i administrativno-tehničkih poslova za potrebe odbora naizmenično obezbeđuje svaki od učesnika.

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 77.

Poslodavac je dužan da organizaciju rada planira i ostvari tako da sredstva za isplatu prava iz člana 42. Ugovora budu u okvirima budžetskih ograničenja za tekuću i naredne dve budžetske godine.

Član 78.

Postupak izmena i dopuna Ugovora, kao i zaključivanja novog ugovora, sprovodi se u skladu sa zakonom, a može da ga pokrene svaki od učesnika pismenim predlogom.

Učesnici su dužni da se izjasne u roku od 15 dana o podnetom predlogu za izmene i dopune Ugovora i da u narednom roku od 15 dana otpočnu proces pregovaranja.

Član 79.

Ugovor može prestati da važi sporazumom učesnika ili otkazom.

U slučaju otkaza Ugovor prestaje da važi protekom šest meseci od dana prijema akta o otkazu.

Član 80.

Ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a primenjivaće se tri godine od dana stupanja na snagu.