



Preuzeto iz elektronske pravne baze **Paragraf Lex**



Ukoliko ovaj propis niste preuzeli sa Paragrafovog sajta ili niste sigurni da li je u pitanju važeća verzija propisa, poslednju verziju možete naći [OVDE](#).

## POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DRŽAVNE ORGANE

("Sl. glasnik RS", br. 25/2015, 50/2015, 20/2018 i 34/2018)

### I UVODNE ODREDBE

#### Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), u skladu sa zakonom i ratifikovanim međunarodnim konvencijama, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa u državnim organima, međusobni odnosi učesnika ovog ugovora, postupak izmena i dopuna ovog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

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

#### Član 1a

Na prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih u organima pokrajinske autonomije i organima jedinice lokalne samouprave, kao i na pojedina pitanja od značaja za učesnike ovog ugovora, primenjuju se odredbe Aneksa ovog kolektivnog ugovora - koji je odštampan uz ovaj kolektivni ugovor i čini njegov sastavni deo.

#### Član 2

Zaposleni, u smislu ovog ugovora, jesu državni službenici i nameštenici koji su u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac državnih službenika i nameštenika, u smislu ovog ugovora, jeste Republika Srbija, a prava i dužnosti poslodavca u ime Republike Srbije vrši rukovodilac državnog organa (u daljem tekstu: rukovodilac).

#### Član 3

Ugovor se neposredno primenjuje.

### II RADNI ODNOSI

#### Član 4

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno i određeno vreme.

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

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme ima ista prava kao i zaposleni u radnom odnosu na neodređeno vreme.

### III OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

#### Član 5

Za vreme dok se nalazi na stručnom usavršavanju na koje ga uputi rukovodilac zaposleni ostvaruje prava kao da se nalazi na radu.

#### Član 6

Ako je ugovorom kojim se uređuju prava i dužnosti državnog službenika na izvršilačkom radnom mestu, koji se dodatno obrazuje, utvrđeno da se dodatno obrazovanje sprovodi u cilju stvaranja uslova za popunjavanje upražnjenog radnog mesta, a rukovodilac naknadno odluči da se to radno mesto ne popuni ili ako državni službenik ne bude premešten na to radno mesto - državni službenik nema obavezu da posle uspešno okončanog dodatnog obrazovanja ostane na radu u državnom organu najmanje dvostruko duže vremena od trajanja dodatnog obrazovanja, kao ni obavezu da vrati sve troškove dodatnog obrazovanja, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Ako usled planirane promene akta o sistematizaciji radnih mesta u organu, prestaje potreba za obavljanjem poslova u stepenu i vrsti stručne spreme, odnosno obrazovanja koje zaposleni ima, poslodavac može da obezbedi dodatno obrazovanje, odnosno prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju zaposlenom, radi premeštaja zaposlenog na odgovarajuće radno mesto.

### IV RADNO VREME

#### 1. Puno radno vreme

##### Član 7

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

#### 2. Raspored radnog vremena zaposlenog

##### Član 8

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

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

Izuzetno od st. 1. i 2. ovog člana, u slučajevima koji se nisu mogli unapred predvideti, raspored radnog vremena zaposlenog može biti promenjen i pre isteka roka od deset dana od dana obaveštenja zaposlenog.

Neposredni rukovodilac mora zaposlenog da obavesti o promeni njegovog rasporeda radnog vremena.

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.

Ako je u državnom organu neophodno obezbediti neprekidnost rada, rasporedom radnog vremena zaposlenih može se uvesti rad u smenama, u skladu sa opštim propisima o radu.

#### 3. Skraćeno radno vreme

##### Član 9

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.

##### Član 10

Dužina skraćenog radnog vremena utvrđuje se na osnovu izvršene procene rizika i stručne analize službe medicine rada.

Na radnim mestima sa povećanim rizikom u Specijalnoj zatvorskoj bolnici, 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 na 36 časova nedeljno u skladu sa stručnom analizom.

Odluku o skraćenom radnom vremenu u skladu sa zakonom i ovim ugovorom donosi rukovodilac državnog organa.

# V ODMORI I ODSUSTVA

## 1. Odmor u toku dnevnog rada

### Član 11

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 odmora u toku dnevnog rada zaposleni ima pravo da napušta radno mesto i prostorije državnog organa, osim ako posebnim propisima nije drugačije određeno.

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 12

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) zaposlenom sa ocenom "naročito se ističe" - za 5 radnih dana,

(2) zaposlenom sa ocenom "ističe se" - za 3 radna dana,

(3) zaposlenom sa ocenom "dobar" - za 1 radni dan;

2) Po osnovu uslova rada:

(1) za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom - za 3 radna dana,

(2) za rad na radnom mestu na kome je uvedeno skraćeno radno vreme - za 10 radnih dana;

(3) za noćni rad - za 2 radna dana.

3) Po osnovu godina rada provedenih u radnom odnosu:

(1) zaposlenom preko 30 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 5 radna 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 stručne spreme, odnosno složenosti poslova, ovlašćenja i odgovornosti:

1) za državne službenike:

- državnom službeniku 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, a koji se nalazi na položaju i na izvršilačkom radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 5 radnih dana;

- državnom službeniku 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, a koji se nalazi na radnom mestu koje je razvrstano u zvanje višeg savetnika, samostalnog savetnika i savetnika - za 4 radna dana,

- državnom službeniku 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, a koji se nalazi na radnom mestu koje je razvrstano u zvanje mlađeg savetnika i državnom službeniku sa stečenim visokim obrazovanjem na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, a koji se nalazi na izvršilačkom radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 3 radna dana,

- državnom službeniku sa stečenim visokim obrazovanjem na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine i državnom službeniku sa srednjom školskom spremom koji se nalazi na izvršilačkom radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 2 radna dana,

- državnom službeniku sa srednjom školskom spremom - za 1 radni dan,

2) za nameštenike:

- namešteniku 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, a koji se nalazi na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 4 radna dana;

- namešteniku 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 namešteniku sa stečenim visokim obrazovanjem na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, a koji se nalazi na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 3 radna dana;

- namešteniku sa stečenim visokim obrazovanjem na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, kvk kvalifikacijom i namešteniku sa srednjom školskom spremom koji se nalazi na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 2 radna dana;

- namešteniku sa ostalim stepenima školske spreme - za 1 radni dan;

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, ocenjuje rad nameštenika.

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.

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

## **Član 12a**

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 državnog organa, 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 12b**

Na osnovu plana korišćenja godišnjeg odmora, donosi se za svakog zaposlenog rešenje kojim se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora prema merilima iz člana 12. ovoga 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 u elektronskom obliku, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da rešenje dostavi i u pisanoj formi.

## **3. Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor**

### **Član 13**

Ako zaposleni u skladu sa zakonom ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora u visini 100% plate koju je ostvario u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

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

## **4. Plaćeno odsustvo**

## Član 14

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 - 7 radnih dana;
- 5) otklanjanja posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanih elementarnim nepogodama, havarijama, požarom ili drugim nepredvidivim razlozima više sile - do 3 radna dana;
- 6) selidbe - 3 radna dana;
- 7) polaska deteta zaposlenog u prvi razred osnovne škole - 2 radna dana;
- 8) stupanja u brak dece zaposlenih, ispraćaja deteta, odnosno pastorka, usvojenika/cu ili hranjenika/cu u vojsku - 2 radna dana;
- 9) polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja ili obrazovanja - po 1 radni dan, a najviše do 7 radnih dana u toku kalendarske godine;
- 10) teže bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana;
- 11) smrti člana uže porodice - 5 radnih dana;
- 12) svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi - 3 uzastopna dana;
- 13) učešća u takmičenju u organizaciji sindikata - do 7 radnih dana;
- 14) rekreativnog odmora u organizaciji sindikata - do 7 radnih dana;
- 15) obavljanja volonterskih dužnosti u humanitarnim udruženjima i organizacijama - do 2 radna dana, a najviše 4 radna dana u toku kalendarske godine;
- 16) učešća na međunarodnim sportskim takmičenjima u svojstvu člana reprezentacije Republike Srbije - za vreme boravka reprezentacije na tom takmičenju, kao i za vreme priprema za to takmičenje, a najduže 45 radnih dana;
- 17) smrti srodnika - 1 radni dan.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana, smataju se bračni drug, vanbračni drug, deca rođena u braku i van braka, rođeni braća i sestre, braća i sestre po ocu i majci, roditelji, usvojlac, usvojenik, pastorka 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), 10), 11), 12), 14) i 16) 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 se odobrava, na pismeni zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje plaćenog odsustva).

## 5. Neplaćeno odsustvo

### Član 15

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 30 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) za slučaj odlaska na školovanje u inostranstvu - do godinu dana.

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 se odobrava, 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 16**

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu - u skladu sa zakonom, podzakonskim opštim aktima 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 ostalih zaposlenih.

#### **Član 17**

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika kojim, u skladu sa zakonom, 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 18**

Rukovodilac je odgovoran za sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

Rukovodilac je dužan da preduzima mere bezbednosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom, podzakonskim opštim aktima, standardima, tehničkim propisima i Ugovorom.

#### **Član 19**

Zaposleni ima pravo da odbije da radi kada mu preti 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 pravo na naknadu plate, odnosno sva prava iz radnog odnosa kao da je radio.

#### **Član 20**

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 skraćeno radno vreme i godišnji odmor, u skladu sa ovim ugovorom.

#### **Član 21**

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 zaposlenih obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije.

### **2. Predstavnici zaposlenih i odbor**

#### **Član 22**

Zaposleni kod poslodavca, u svakom od državnih organa, biraju jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

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

#### **Član 23**

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu u državnim organima čini 11 članova, od kojih svaki od reprezentativnih sindikata određuje po 2 člana - iz reda izabраниh predstavnika zaposlenih, a Vlada određuje 5 članova - iz reda državnih službenika.

#### **Član 24**

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

Ako su predstavnik zaposlenih ili odbor sprečeni da obavljaju svoju dužnost imaju obavezu da o tome obaveste poslodavca, odnosno rukovodioca koji svoje obaveze prema predstavniku zaposlenih, odnosno odboru izvršava tako što umesto predstavnika zaposlenih, odnosno odbora obaveštava organizaciju sindikata obrazovanu u državnom organu.

Organizacija sindikata obrazovana u državnom organu može predložiti poslodavcu, odnosno rukovodiocu 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 obavještavati neposredno i sindikat.

### **3. Osiguranje zaposlenih**

#### **Član 25**

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.

Ugovorom iz stava 1. ovog člana, u okviru iste premije osiguranja, mogu se obezbediti i sistematski pregledi zaposlenih.

Poslodavac može, u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima, da obezbedi dodatno zdravstveno osiguranje, za isti iznos premije osiguranja za lečenje u zdravstvenim institucijama - 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 26**

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, NAKNADA TROŠKOVA I DRUGA PRIMANJA**

### **1. Elementi za utvrđivanje plate**

#### **Član 27**

Učesnici Ugovora pregovaraju 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.

#### **Član 28**

Ukoliko 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 podnose reprezentativni sindikati.

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

Učesnici ovog ugovora se obavezuju da će u postupku izmene propisa koji se odnose na sistem plata, dodatka na platu, naknada troškova i drugih primanja u državnim organima, zajednički preispitati navedena prava i njihovu visinu utvrđenu zakonom i ovim ugovorom, u cilju poboljšanja materijalnog položaja zaposlenih i uređenja plata i drugih primanja na jedinstvenim principima.

#### **Član 29**

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

Osnovna plata zaposlenog se određuje množenjem koeficijenta sa osnovicom za obračun i isplatu plate, pri čemu su u koeficijentu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje način utvrđivanja plata državnih službenika i nameštenika, sadržane i naknade troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Plata se isplaćuje odjednom ili najviše u dva dela.

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

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

Ako je osnovna plata zaposlenog obračunata na osnovu zakona kojim se uređuje plate, niža od minimalne zarade utvrđena na osnovu odluke Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, odnosno Vlade Republike Srbije o minimalnoj ceni rada za mesec za koji se vrši obračun i isplata, zaposleni ima pravo na osnovnu platu u visini minimalne zarade za taj mesec, u skladu sa zakonom.

## **2. Naknada plate**

### **Član 30**

Dok koristi godišnji odmor i plaćeno odsustvo koje mu je odobreno prema zakonu ili Ugovoru, zaposleni ima pravo na naknadu plate koja se obračunava i isplaćuje u istom iznosu kao da je radio.

Pravo na naknadu plate u istom iznosu kao da je radio zaposleni ima i ako nije radio na dan praznika koji nije radni dan ili ako se odazvao na vojnu vežbu ili na poziv državnog organa.

Državni organ u kome radi zaposleni koji se odazvao na vojnu vežbu ili na poziv državnog organa ima pravo da mu organ na čiji se poziv zaposleni odazvao refundira isplaćenu naknadu plate, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **Član 31**

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

- 1) 65% osnovne plate za mesec u kome je odsustvovao zbog bolesti ili povrede van rada;
- 2) 100% osnovne plate za mesec u kome je odsustvovao zbog profesionalne bolesti, povrede na radu ili malignog oboljenja.

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

## **3. Dodatak za vreme provedeno u radnom odnosu**

### **Član 32**

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.

Zdravstveni radnici i zdravstveni saradnici u Upravi za izvršenje krivičnih sankcija ostvaruju pravo na minuli rad iz stava 1. ovog člana i za godine rada provedene u radnom odnosu u ustanovama zdravstvene zaštite i socijalne zaštite.

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.

## **4. Dodatak za ostvarene rezultate rada**

### **Član 33**

Nameštenik ima pravo na dodatak za ostvarene rezultate rada jednom u tri meseca ako je od januara do marta, od aprila do juna, od jula do septembra ili od oktobra do decembra ostvario natprosečne rezultate po obimu i kvalitetu rada.

Dodatak za ostvarene rezultate rada može da iznosi do 50% osnovne plate nameštenika, a isplaćuje se uz platu za mart, jun, septembar i decembar.

O dodatku za ostvarene rezultate rada i o njegovoj visini rešenjem odlučuje rukovodilac državnog organa, na predlog koji daje, posle razgovora s licem koje je neposredno pretpostavljeno namešteniku, rukovodilac unutrašnje jedinice u kojoj nameštenik radi.

Procenat koji je od ukupno utvrđenog iznosa sredstava za plate namenjen za dodatak za ostvarene rezultate rada nameštenika u državnom organu određuje se zakonom o budžetu Republike Srbije za svaku kalendarsku godinu.

## **5. Dodatak za rad noću**

### **Član 34**

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovnu platu za rad od 22 sata do 6 sati narednog dana (rad noću).

Za rad noću zaposlenom pripada osnovna plata uvećana za 26% za svaki sat rada noću.

## **6. Dodatak za rad na dan praznika koji nije radni dan**

### **Član 35**

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% vrednosti radnog sata osnovne plate zaposlenog.



## **7. Dodatak za dodatno opterećenje na radu**

### **Član 36**

Ako po pismenom nalogu pretpostavljenog državni službenik radi i poslove koji nisu u opisu njegovog radnog mesta zbog toga što je privremeno povećan obim poslova ili radi i poslove odsutnog državnog službenika, ima pravo na dodatak za dodatno opterećenje.

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

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

## **8. Dodatak za prekovremeni rad**

### **Član 37**

Zaposleni za svaki sat koji po nalogu pretpostavljenog radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ima pravo na sat i po slobodno.

Rad duži od punog radnog vremena mesečno se preračunava u slobodne sate, koje zaposleni mora da iskoristi u toku narednog meseca.

Izuzetno, uz prethodnu saglasnost zaposlenog, prekovremeni rad može biti uveden i u trajanju dužem od onog utvrđenog opštim propisima o radu, najduže do 20 sati nedeljno.

Prekovremeni rad iz stava 3. ovog člana može biti uveden za najduže 90 dana u kalendarskoj godini.

Zaposlenom kome zbog prirode poslova radnog mesta ne bude omogućeno da u toku narednog meseca iskoristi slobodne sate, za svaki sat prekovremenog rada isplatiće se vrednost sata osnovne plate zaposlenog uvećano za 26%.

Pravo na dodatak za prekovremeni rad utvrđuje se rešenjem rukovodioca organa koje u obrazloženju mora da sadrži razloge zbog kojih zaposleni ne može da iskoristi slobodne sate.

## **9. Dodatak za pripravnost**

### **Član 38**

Zaposleni koji van radnog vremena mora da bude dostupan (u pripravnosti) da bi ako ustreba izvršio neki posao svog radnog mesta, ima pravo na dodatak za pripravnost.

Dodatak za svaki sat pripravnosti iznosi 10% vrednosti radnog sata osnovne plate zaposlenog.

Plan pripravnosti donosi rukovodilac državnog organa.

Rukovodilac državnog organa koji je indirektan korisnik budžeta je dužan da ministarstvu u čijem delokrugu je nadležnost za obezbeđenje sredstava za isplatu plata dostavi tromesečni izveštaj o planu pripravnosti i isplaćenim sredstvima po osnovu pripravnosti i po osnovu rada koji su zaposleni ostvarili po pozivu, uz obrazloženje celishodnosti uvođenja plana pripravnosti u odnosu na ostvaren rad po pozivu.

## **10. Dodatak za rad na terenu**

### **Član 39**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova rada i boravka na terenu (terenski dodatak) koja iznosi 3% prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike na dan isplate.

## **11. Naknada troškova**

### **Član 40**

Porodica ima pravo u slučaju smrti zaposlenog na naknadu onih troškova pogrebnih usluga koji su propisani odlukom 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 mesečne prosečne zarade u Republici Srbiji bez poreza i doprinosa prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Ukoliko 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 transporta.

Porodica ostvaruje pravo na naknadu troškova transporta iz stava 3. ovog člana ukoliko 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 40a**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga iz člana 40. stav 1. ovog kolektivnog ugovora, u slučaju smrti člana uže porodice, ukoliko 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 mesečne prosečne 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.

## **12. Druga primanja**

### *1) Pomoć za poboljšanje materijalnog položaja zaposlenih*

#### **Član 41**

Državni organ koji ostvaruje sopstvene prihode može deo tih prihoda upotrebiti za poboljšanje materijalnog položaja zaposlenih i poboljšanje uslova rada, u skladu sa zakonom.

O visini prava na posebna primanja za poboljšanje materijalnog položaja zaposlenih iz stava 1. ovog člana odlučuje rukovodilac rešenjem, po prethodno pribavljenoj saglasnosti ministra finansija, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### **Član 42**

Izuzetno od člana 41. Ugovora, zaposlenima u sudovima i javnim tužilaštvima, osim zaposlenima koji u skladu sa odredbama Zakona o organizaciji i nadležnosti državnih organa u suzbijanju organizovanog kriminala, korupcije i drugih posebno teških krivičnih dela i Zakona o organizaciji i nadležnosti državnih organa u postupku za ratne zločine ostvaruju pravo na uvećanu platu, mogu se od prihoda ostvarenog naplatom sudskih taksi u skladu sa Zakonom o sudskim taksama, vršiti mesečne isplate na ime poboljšanja materijalnog položaja i uslova rada.

O visini davanja iz stava 1. ovog člana odlučuje ministar nadležan za poslove pravosuđa rešenjem, u skladu sa pregovorima između reprezentativnog sindikata i ministarstva nadležnog za poslove pravosuđa, a u postupku izrade predloga budžeta za narednu godinu.

### *2) Solidarna pomoć zaposlenom*

#### **Član 43**

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć, za slučaj:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 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 sa slučaj smrti člana uže porodice;
- 7) mesečnu stipendiju tokom redovnog školovanja za decu zaposlenog koji pogine u toku obavljanja poslova radnog mesta na koje je raspoređen - do visine mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;
- 8) rođenja deteta zaposlenog - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;
- 9) štete nastale usled elementarnih nepogoda ili nesrećnim slučajem (požar, poplava, bujica, zemljotres, klizišta i sl), u porodičnom domaćinstvu u kome živi zaposleni, ako šteta nije nadoknađena iz odgovarajućeg osiguranja, odnosno od

štetnika - do visine mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Duža i teža bolest u smislu stava 1. tačka 1) ovog člana postoji ako je zaposleni odsutan sa rada najmanje 60 dana neprekidno zbog sprečenosti za rad usled bolesti.

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

Solidarna pomoć u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. od 1) do 5) ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije, u skladu sa sredstvima obezbeđenim u budžetu Republike Srbije, a najviše do visine tri mesečne prosečne 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 kalendarskoj godini u kojoj je nastupila okolnost koja je osnov za isplatu solidarne pomoći, najviše do visine dve mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Porodicu u smislu stava 5. ovog člana čine bračni i vanbračni partner, deca, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

U slučaju da su oba roditelja zaposlena u državnim organima, pravo iz stava 1. tačka 8) ovog člana, ostvaruje majka deteta.

U slučaju da je više članova uže porodice zaposleno u državnim organima, pravo na solidarnu pomoć za člana uže porodice iz stava 1. tač. 1), 2), 5) i za štetu iz stava 1. tačka 9) ovog člana, ostvaruje jedan zaposleni.

Zaposleni može da ostvari pravo na solidarnu pomoć, ukoliko pravo na ortopedsku 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.

Rukovodilac organa u skladu sa ovim članom određuje visinu solidarne pomoći za svaku budžetsku godinu u skladu sa obezbeđenim finansijskim sredstvima za te namene. Za državne organe koji su indirektni korisnici budžeta, visinu solidarne pomoći određuje ministarstvo u čijem delokrugu je nadležnost za obezbeđenje sredstava za isplatu plata državnih službenika i nameštenika.

### *3) Jubilarna nagrada*

#### **Član 44**

Zaposleni ima pravo na jubilarnu novčanu nagradu u visini mesečne prosečne 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 25% pri svakom narednom ostvarivanju tog prava, tako da se isplaćuje:

- 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 člana uvećane za 25%;
- 3) Za 30 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 2) ovog člana uvećane za 25%;
- 4) Za 35 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 3) ovog člana uvećane za 25%;
- 5) Za 40 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 4) ovog člana uvećane za 25%.

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. Kod utvrđivanja prava na jubilarnu nagradu računaju se i godine rada kod poslodavca od koga je nadležni organ preuzeo nadležnosti, poslove i zaposlene.

Zaposlenima se isplaćuje jubilarna nagrada u roku od 30 dana od dana kada zaposleni stiče pravo na jubilarnu novčanu nagradu.

Pravo iz stava 1. tačka 4) ovog člana, ostvaruju svi zaposleni koji počev od 1. januara 2018. godine navršavaju 35 godina rada u radnom odnosu u skladu sa ovim članom.

#### **Naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada**

#### **Član 45**

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove prevoza za dolazak na rad i za odlazak sa rada u visini cene mesečne pretplatne karte u gradskom, prigradskom, odnosno međugradskom saobraćaju, odnosno, ako ne postoji saobraćaj do mesta rada zaposlenog, da organizuje prevoz za dolazak i odlazak sa rada, da nadoknadi troškove prevoza zaposlenom u visini od 10% cene goriva po pređenom kilometru ili da na drugi način obezbedi naknadu troškova prevoza, a sve u skladu sa sredstvima obezbeđenim za ove namene, vodeći računa o principu ekonomičnosti raspolaganja finansijskim sredstvima.

### *4) Druga primanja*

## Član 46

Poslodavac je dužan da obezbedi deci zaposlenog starosti 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.

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.

## Član 47

Zaposleni ima pravo na godišnju nagradu.

Godišnja nagrada isplaćuje se zaposlenom, po pravilu, jednokratno na dan državnosti Republike Srbije, 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.

## VIII ODGOVORNOST NAMEŠTENIKA

### Član 48

Povrede radne obaveze zbog kojih se namešteniku može otkazati ugovor o radu od strane poslodavca, ako nameštenik povredu radne obaveze učini svojom krivicom, pored zakonom utvrđenih, jesu:

- 1) nezakonit rad ili propuštanje radnji za koje je nameštenik ovlašćen radi sprečavanja nezakonitosti ili štete;
- 2) odavanje službene ili druge tajne;
- 3) neizvršavanje ili nesavesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova ili naloga pretpostavljenog;
- 4) nezakonito raspolaganje sredstvima.

Nepoštovanje radne discipline zbog koje se namešteniku može otkazati ugovor o radu od strane poslodavca, pored zakonom utvrđenih razloga, jesu:

- 1) zloupotreba prava iz radnog odnosa;
- 2) ometanje stranaka u ostvarivanju prava i interesa pred državnim organom;
- 3) neopravdan izostanak s rada najmanje dva uzastopna radna dana;
- 4) nedolično, nasilničko ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili saradnicima.

Poslodavac može namešteniku za povredu radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline u smislu st. 1. i 2. ovog člana da, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne drugu meru u skladu sa zakonom, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da namešteniku treba da prestane radni odnos.

## IX VIŠAK ZAPOSLENIH

### Član 49

Ako pravilnik o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta bude izmenjen tako da neka radna mesta budu ukinuta ili broj državnih službenika i nameštenika smanjen, prekobrojni državni službenici i nameštenici premeštaju se na druga odgovarajuća radna mesta, a prednost imaju oni državni službenici sa boljim ocenama u poslednje tri godine, odnosno oni nameštenici koji su ostvarili bolje rezultate rada.

Rezultati rada nameštenika utvrđuju se na osnovu obrazložene ocene neposrednog rukovodioca zasnovane na elementima:

- 1) kvalitet obavljenog posla;
- 2) obim obavljenog posla;
- 3) odnos zaposlenog prema radnim obavezama.

Rezultati rada iz stava 2. ovog člana utvrđuju se za period od najmanje godinu dana, s tim da je bez uticaja odsustvo zaposlenog po bilo kom osnovu u okviru ovog perioda.

Državni službenici sa najnižom ocenom postaju neraspoređeni u skladu sa zakonom, odnosno nameštenicima sa najlošije ostvarenim rezultatima rada otkazuje se ugovor o radu.

### Član 50

Ako dva ili više zaposlenih ostvaruju istu ocenu, odnosno jednake rezultate rada, primenjuju se sledeći socijalni kriterijumi:

- 1) broj članova uže porodice koji ostvaruju zaradu, odnosno platu;
- 2) dužina efektivnog staža osiguranja;

3) po osnovu zdravstvenog stanja zaposlenog i članova njegove uže porodice;

4) broj dece na redovnom školovanju najduže do navršene 26 godine života.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug, vanbračni drug, kao i deca rođena u braku i van braka.

Kriterijumi iz stava 1. ovog člana, vrednuju se u bodovima, i to:

1) Po osnovu broja članova porodice koji ostvaruju zaradu, odnosno platu:

(1) jedan član - 3 boda,

(2) dva člana - 2 boda,

(3) tri ili više članova porodice - 1 bod;

2) Po osnovu dužine efektivnog staža osiguranja:

(1) zaposlenom preko 30 godina - 5 bodova,

(2) zaposlenom od 25 do 30 godina - 4 boda,

(3) zaposlenom od 15 do 25 godina - 3 boda,

(4) zaposlenom od 5 do 15 godina - 2 boda,

(5) zaposlenom do 5 godina - 1 bod;

3) Po osnovu zdravstvenog stanja zaposlenog i članova njegove uže porodice:

(1) teško oboljenje u smislu ovog člana - 3 boda,

(2) zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti - 2 boda,

(3) osoba sa invaliditetom - 1 bod.

Bodovanje po ovom osnovu vrši se samo po jednoj od tačaka koja je najpovoljnija za zaposlenog.

4) Po osnovu broja dece na redovnom školovanju do 26 godina starosti:

(1) ako zaposleni ima jedno dete - 1 bod,

(2) ako zaposleni ima dvoje dece - 3 boda,

(3) ako zaposleni ima troje i više dece - 5 bodova.

Težem oboljenjem u smislu ovog člana smatraju se oboljenja koja su navedena u članu 35. stav 2. tačka 1. podtač. 1) do 19) Pravilnika o obrazovanju i načinu rada organa veštačenja Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje ("Službeni glasnik RS", br. 59/08, 75/08 - ispravka, 24/11 i 7/12), kao i oboljenja koja se smatraju retkim bolestima.

Kao dete na redovnom školovanju do 26 godina starosti smatra se i učenik završnog razreda osnovne i srednje škole do kraja školske godine, odnosno do 31. avgusta godine u kojoj dete ima svojstvo redovnog učenika završnog razreda.

Za kriterijum za koji zaposleni ne dostavi potrebnu dokumentaciju u ostavljenom roku, boduje se sa nula bodova.

Na osnovu kriterijuma iz stava 4. ovog člana sačinjava se rang lista prema broju bodova, počev od najvećeg.

Zaposleni koji ostvare najmanji broj bodova postaju neraspoređeni u skladu sa zakonom, odnosno otkazuje im se ugovor o radu.

Ukoliko više zaposlenih ima isti broj bodova, prednost ima zaposleni koji je ostvario veći broj bodova po osnovu broja članova porodice koji ostvaruju zaradu, odnosno platu, dužine efektivnog staža osiguranja, zdravstvenog stanja, broja dece na redovnom školovanju, i to navedenim redosledom.

## Član 51

Zaposlenoj ženi sa detetom do 2 godine života čiji ukupan mesečni prihod po članu domaćinstva ne prelazi iznos minimalne zarade ne može prestati radni odnos po osnovu prestanka potrebe za njenim radom.

## Član 52

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 ništavo 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.

### **Član 53**

Državnom službeniku kome prestane radni odnos zbog proteka dva meseca otkad je postao neraspoređen i namešteniku kome je otkazan ugovor o radu jer ne postoji nijedno radno mesto na koje može biti premešten ili raspoređen, isplaćuje se otpremnina za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslednjeg poslodavca u visini trećine njegove plate, u skladu sa zakonom.

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

## **X MIRNO REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### **Član 54**

Kolektivnim radnim sporom, u smislu Ugovora, smatra se spor povodom zaključivanja, izmena i dopuna ili primene Ugovora, ostvarivanja prava zaposlenih u državnom organu na sindikalno organizovanje i ostvarivanja prava na štrajk.

Strane u kolektivnom sporu jesu učesnici.

### **Član 55**

Kolektivni radni spor postoji ako u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna ili primene Ugovora ili ostvarivanja prava zaposlenih u državnom organu 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 državne uprave 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 56**

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 57**

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 58**

Ako, na osnovu akata koje donesu nadležni državni organi u postupku vršenja inspekcijuskog nadzora nad radom državnih organa 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 državnom organu 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 59**

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 sastavni deo kolektivnog ugovora.

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

## XI PRAVO NA ŠTRAJK

### Član 60

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

## XII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

### Član 61

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 Statutom i Ugovorom.

Zaposleni mogu organizovati sindikat u organizacionim jedinicama, za više organizacionih jedinica, za sve organizacione jedinice državnih organa i za sve državne organe, u skladu sa zakonom.

### Član 62

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 63

Poslodavac je dužan da u postupku donošenja zakona ili podzakonskih opštih akata koji se ne razmatraju na Socijalno-ekonomskom savetu a 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 zakona ili podzakonskog 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.

### Član 64

Poslodavac je dužan da bez naknade troškova i posredstvom svojih organa i njihovih unutrašnjih jedinica obezbedi sledeće uslove za rad reprezentativnog sindikata učesnika u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: reprezentativni sindikat):

- 1) korišćenje odgovarajućih prostorija za redovan rad i sastanke reprezentativnog 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 državnog organa;
- 2) plaćeno odsustvo predstavnicima reprezentativnog sindikata radi obavljanja sindikalnih funkcija srazmerno broju članova sindikata u skladu sa zakonom i Ugovorom;
- 3) administrativnu i tehničku pomoć (upotrebu telefona, telefaksa, računarske tehnike i opreme poslodavca za umnožavanje i kopiranje materijala, upotrebu prevoznih sredstava);
- 4) obračun i naplatu sindikalne članarine i ostalih sredstava, kao o druge obustave prema aktima sindikata;
- 5) uslove za 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 državnog organa;
- 6) mogućnost isticanja obaveštenja i bitnih dokumenata sindikata na oglasnim tablama poslodavca;
- 7) 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 takmičenjima u organizaciji reprezentativnog sindikata.

Poslodavac i reprezentativni sindikat mogu da zaključe pisani sporazum kojim bliže uređuju način ostvarivanja prava iz st. 1. i 2. ovog člana.

### Član 65

Ovlašćeni predstavnici reprezentativnog sindikata u državnom organu jesu: predsednik, a u državnom organu u kome ima preko 200 članova reprezentativnog sindikata i sekretar reprezentativnog sindikata u tom organu.

### Član 66

Rukovodilac je dužan da predstavniku reprezentativnog sindikata u koji je učlanjeno 200 zaposlenih ili 50% zaposlenih u državnom organu i organizacionoj jedinici kod Poslodavca, za obavljanje njegove funkcije, obezbedi 40 plaćenih časova mesečno i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova, odnosno na srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova.

Predsednik reprezentativnog sindikata u državnom organu - člana učesnika u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora, koji ima osnovne organizacione jedinice van sedišta organa ima pravo na dodatnih 10 časova mesečno za obavljanje sindikalne funkcije.

### **Član 67**

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu namešteniku, odnosno otkáže radni odnos državnom službeniku, 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 stava 1. ovog člana smatra se i raspoređivanje 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 predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

### **Član 68**

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

### **Član 69**

Ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo:

- 1) ako je ovlašćen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje, za vreme pregovaranja;
- 2) ako je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom, za vreme zastupanja.

### **Član 70**

Poslodavac, odnosno rukovodilac 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 isčlane iz sindikata ili da se učlane u određeni sindikat.

## **XIII PRAĆENJE PRIMENE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Član 71**

Odnosi između reprezentativnih sindikata i poslodavca, 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.

Učesnici obrazuju Odbor za praćenje primene Ugovora koji ima šest članova - tri člana koja imenuje Vlada i tri člana koja imenuju reprezentativni sindikati.

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.

## **XIV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 72**



Postupak izmena i dopuna ovog 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 ovog ugovora i da u narednom roku od 15 dana otpočnu proces pregovaranja.

### **Član 73**

Ovaj 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 74**

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a primenjivaće se tri godine od dana stupanja na snagu.

## ***Samostalni članovi Posebnog kolektivnog ugovora o dopunama Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe***

*("Sl. glasnik RS", br. 50/2015)*

### **Član 2**

Zaposleni u državnom organu koji nemaju položaj državnog službenika ili nameštenika ostvaruju pravo na plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo, solidarnu pomoć, jubilarnu nagradu i određuje im se dužina godišnjeg odmora shodno odredbama Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe.

### **Član 3**

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a primenjivaće se do isteka važenja Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe.

## ***Samostalni članovi Posebnog kolektivnog ugovora o izmenama i dopunama Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe***

*("Sl. glasnik RS", br. 20/2018)*

### **Član 18**

Zaposleni u državnom organu koji nemaju položaj državnog službenika ili nameštenika ostvaruju pravo na minuli rad i novogodišnji poklon deci shodno odredbama Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe.

### **Član 19**

Ugovorne strane obavezuju se da do početka poslednjeg kvartala 2018. godine, započnu pregovore za zaključivanje novog Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe.

### **Član 20**

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

# **ANEKS POSEBNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DRŽAVNE ORGANE**

## **I. UVODNE ODREDBE**

### **Član 1[a]**

Aneksom Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe (u daljem tekstu: Aneks), uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa u organima pokrajinske autonomije i jedinicama lokalne samouprave i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Aneksom se mogu utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, kao i prava koja nisu utvrđena zakonom, ukoliko zakonom nije određeno drukčije.

### **Član 2[a]**

Aneks se neposredno primenjuje.

### **Član 3[a]**

Zaposleni, u smislu Aneksa, jesu lica koja su u skladu sa zakonom zasnovala radni odnos u organima pokrajinske autonomije, odnosno organima jedinica lokalne samouprave.

Poslodavac, u smislu Aneksa, je autonomna pokrajina, odnosno jedinica lokalne samouprave čija prava i dužnosti vrši funkcioner koji rukovodi organom (u daljem tekstu: Poslodavac).

### **Član 4[a]**

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

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju nadležni organ poslodavca i ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata kod poslodavca, u skladu sa zakonom.

### **Član 5[a]**

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

Sindikat može, istovremeno, u skladu sa pisanim ovlašćenjem zaposlenog, da pokrene postupak kod nadležne inspekcije i nadležnog suda za otklanjanje utvrđenih povreda zakona i Aneksa.

## **II. RADNI ODNOSI**

### **Član 6[a]**

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje pored zakonom propisanih uslova, ispunjava i druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđenim Pravilnikom o sistematizaciji radnih mesta u organu (u daljem tekstu: Pravilnik).

Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, nazivi i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

Za rad na određenim poslovima, izuzetno mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.

Pravilnikom se utvrđuje i broj izvršilaca.

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

### **Član 7[a]**

Pravilnik donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Poslodavac je dužan da u postupku donošenja Pravilnika ili opštih akata koji su od značaja za definisanje radno-pravnog i materijalnog položaja zaposlenih u organima pokrajinske autonomije i jedinicama lokalne samouprave, traži mišljenje reprezentativnog sindikata kod poslodavca na predloge tih akata.

Reprezentativni sindikat dužan je da u roku od 15 dana od dana dostavljanja, dostavi svoje mišljenje poslodavcu.

### **Član 7a[a]**

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

## **III. OSNOVNA PRAVA ZAPOSLENIH**

### **Član 8[a]**

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, Aneksom i drugim opštim aktima poslodavca.

### **Član 9[a]**

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.

### **Član 10[a]**

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. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

### Član 11[a]

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

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

Poslodavac je dužan da obezbedi vođenje evidencija o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Zaposleni koga poslodavac uputi na stručno osposobljavanje i usavršavanje, ima pravo na naknadu plate, naknadu troškova stručnog osposobljavanja i usavršavanja, kotizacije i nabavke udžbenika.

### Član 12[a]

Zaposleni koji stekne dodatno obrazovanje, može biti raspoređen, odnosno postavljen na upražnjeno radno mesto za koje ispunjava uslove za obavljanje poslova radnog mesta u skladu sa Pravilnikom.

Zaposleni, koji je od strane i o trošku poslodavaca, u skladu sa programom stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, upućen na stručno osposobljavanje i usavršavanje, a koji u roku od godinu dana od dana osposobljavanja i usavršavanja ne bude raspoređen na nepopunjeno radno mesto, nema obavezu da ostane u radnom odnosu kod poslodavca, niti da nadoknadi troškove stručnog osposobljavanja i usavršavanja, osim ako zakonom nije drugačije utvrđeno.

## V. RADNO VREME

### 1. Puno radno vreme

#### Član 13[a]

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

### 2. Raspored radnog vremena zaposlenog

#### Član 14[a]

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

Raspored radnog vremena zaposlenog se objavljuje 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.

Neposredni rukovodilac mora zaposlenog da obavesti o promeni njegovog rasporeda radnog vremena.

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.

Poslodavac je dužan da u slučaju uvođenja prekovremenog rada zaposlenom izda rešenje o prekovremenom radu u skladu sa zakonom.

### 3. Skraćeno radno vreme

#### Član 15[a]

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[a]

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.

## **1. Merila za utvrđivanje godišnjeg odmora**

### **Član 17[a]**

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) zaposlenom koji se naročito istakao na radu - za 5 radnih dana,
- (2) zaposlenom koji se istakao na radu - za 3 radna dana,
- (3) zaposlenom koji je ostvario standardni učinak na radu - 1 radni dan;

2) Po osnovu stručne spreme:

(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 najmanje 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 kojima 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.

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 17a[a]**

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 autonomne pokrajine odnosno 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 17b[a]**

Na osnovu plana korišćenja godišnjeg odmora, donosi se za svakog zaposlenog rešenje kojim se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora prema merilima iz člana 17. Aneksa 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 u elektronskom obliku, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da rešenje dostavi i u pisanoj formi.

## **2. Naknada štete**

### **Član 18[a]**

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.

Naknada štete 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 19[a]**

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u slučaju:

- 1) porođaj supruge ili usvojenje deteta - 5 radnih dana;
- 2) porođaj drugog člana uže porodice - 1 radni dan;
- 3) polaganje stručnog ispita koji je obavezan uslov za rad na radnom mestu na koje je raspoređen - do 7 radnih dana;
- 4) stupanje u brak zaposlenog - 5 radnih dana;
- 5) stupanje u brak deteta odnosno pastorka, usvojenika/cu ili hranjenika/cu - 3 radna dana;
- 6) otklanjanje posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanim elementarnim nepogodama, havarijama, požarom ili drugim nepredvidivim razlozima više sile - do 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 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 srodnika - 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 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 se odobrava 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 poslodavca mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo.

#### **4. Neplaćeno odsustvo**

##### **Član 20[a]**

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.

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

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

### **VII. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**

#### **1. Obaveze poslodavca i prava i obaveze zaposlenih**

##### **Član 21[a]**

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, opštim aktima i Aneksom.

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 22[a]**

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika koji, u skladu sa zakonom i podzakonskim 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 23[a]**

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, podzakonskim opštim aktima, standardima, tehničkim propisima i Aneksom.

##### **Član 24[a]**

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 25[a]**

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 ovim aneksom.

### **Član 26[a]**

Sredstva za sprovedene 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 autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, u skladu sa zakonom.

## **2. Predstavnici zaposlenih i odbor**

### **Član 27[a]**

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 pokrajinske autonomije i organa jedinice lokalne samouprave (u svakoj organizacionoj jedinici izvan sedišta organa pokrajinske autonomije i organa jedinice lokalne samouprave može se izabrati po jedan predstavnik).

### **Član 28[a]**

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 29[a]**

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 pokrajinske autonomije i jedinicama 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 pokrajinske autonomije i jedinici lokalne samouprave.

Organizacija sindikata obrazovana u organu pokrajinske autonomije i jedinice lokalne samouprave može predložiti 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 obavestavati neposredno sindikat.

## **3. Osiguranje zaposlenih**

### **Član 30[a]**

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.

Ugovorom iz stava 1. ovog člana, u okviru iste premije osiguranja, mogu se obezbediti i sistematski pregledi zaposlenih.

Poslodavac može, u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima, da obezbedi dodatno zdravstveno osiguranje, za isti iznos premije osiguranja za lečenje u zdravstvenim institucijama - 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 31[a]**

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.

## **VIII. PLATE, NAKNADE PLATE, NAKNADE TROŠKOVA I DRUGA PRIMANJA**

### **1. Elementi za utvrđivanje plate**

### **Član 32[a]**

Učesnici Ugovora pregovaraju 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.

Ukoliko 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 od dana podnošenja inicijative i da ih okončaju u roku od narednih 30 dana.

Učesnici ovog 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 Aneksom, u cilju poboljšanja materijalnog položaja zaposlenih i uređenja plata i drugih primanja na jedinstvenim principima.

### **Član 33[a]**

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

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-og 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-og u tekućem mesecu za prethodni mesec.

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

### *Dodatak za vreme provedeno u radnom odnosu*

### **Član 34[a]**

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.

### *Dodatak za rad noću*

### **Član 35[a]**

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovu platu za rad od 22 sata do 6 sati narednog dana (rad noću).

Dodatak za svaki sat rada noću iznosi 26% 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 36[a]**

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovu 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 37[a]**

Zaposleni za svaki sat koji po nalogu pretpostavljenog radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ima pravo na sat i po slobodno.

Rad duži od punog radnog vremena mesečno se preračunava u slobodne sate, koje zaposleni mora da iskoristi u toku narednog meseca.

Zaposlenom kome zbog prirode poslova radnog mesta ne bude omogućeno da u toku narednog meseca iskoristi slobodne sate, za svaki sat prekovremenog rada isplatiće se vrednost sata osnovne plate zaposlenog uvećano za 26%.

Pravo na dodatak za prekovremeni rad utvrđuje se rešenjem poslodavca koje u obrazloženju mora da sadrži razloge zbog kojih zaposleni ne može da iskoristi slobodne sate.

## *Dodatak za rad na terenu*

### **Član 38[a]**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova rada i boravka na terenu (terenski dodatak) koja iznosi 3% prosečne mesečne zarade zaposlenog u privredi Republike Srbije, prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike na dan isplate.

## **3. Naknada plate**

### **Član 39[a]**

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

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) plaćenog odsustva utvrđenog zakonom i ovim ugovorom;
- 3) stručnog usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- 4) učešća na naučnim skupovima, simpozijumima, kongresima, seminarima na koje upućen od strane poslodavca ili strane sindikata;
- 5) odlaska na sistematske i specijalističke preglede na koje je upućen od strane poslodavca;
- 6) za odbijene poslove ako mu preči neposredna opasnost po život i zdravlje zbog nesprovođenja propisanih mera za bezbedan i zdrav rad, u skladu sa propisima koji regulišu bezbednost i zdravlje na radu.

### **Član 40[a]**

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 plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, porodijskog odsustva i odsustva radi nege deteta ili drugih razloga predviđenih zakonom isplaćuje se zaposlenima u organima u kojima su zasnovali radni odnos.

## **4. Naknada troškova**

### **Član 41[a]**

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.

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.

## **5. Novčana i druga primanja**

### **Član 42[a]**

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji odlazi u penziju isplati otpremninu u visini 125% od plate koju bi ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina, s tim što ona ne može biti niža od dve prosečne zarade Republici Srbiji, prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike na dan isplate.

### **Član 43[a]**

Zaposleni koji je ostao neraspoređen ima pravo na otpremninu za svaku navršenu godinu kod poslodavca u visini 1/3 prosečne plate koja mu je isplaćena za poslednja tri meseca koji prethodi mesecu u kojem je doneto rešenje o utvrđivanju da je ostao neraspoređen.

### **Član 44[a]**

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 Uredbe o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika ("Službeni glasnik RS", br. 98/07 - prečišćen tekst 84/14).

### **Član 45[a]**

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 skladu sa opštim aktom.

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.

### **Član 46[a]**

#### *Jubilarna nagrada*

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 25% pri svakom narednom ostvarivanju tog prava, tako da se isplaćuje:

- 1) za 10 godina rada u radnom odnosu - u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa;
- 2) za 20 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 1) ovog člana uvećane za 25%;
- 3) za 30 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 2) ovog člana uvećane za 25%;
- 4) za 35 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 3) ovog člana uvećane za 25%;
- 5) za 40 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 4) ovog člana uvećane za 25%.

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 koji je prestao da postoji, kao uslov za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu računaju se i godine rada u radnom odnosu kod prethodnog poslodavca.

Jubilarna nagrada se isplaćuje po pravilu na dan autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave za zaposlene koji su to pravo stekli do tog dana, osim ako kolektivnim ugovorom kod poslodavca nije drugačije određeno.

Pravo iz stava 1. tačka 4) ovog člana ostvaruju svi zaposleni koji počev od 1. januara 2018. godine navršavaju 35 godina rada u radnom odnosu u skladu sa ovim članom.

### **Član 47[a]**

#### *Solidarna pomoć zaposlenima*

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć za slučaj:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;

- 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 koji izgubi život u toku obavljanja poslova radnog mesta na koje je raspoređen - do visine prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;
- 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 u skladu sa opštim aktom.

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 bolest u smislu stava 1. tačka 1) ovog člana postoji ako je zaposleni odsutan sa rada najmanje 60 dana neprekidno zbog sprečenosti za rad usled bolesti.

Solidarna pomoć u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. od 1) do 5) ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije, u skladu sa sredstvima obezbeđenim u budžetu organa pokrajinske autonomije odnosno 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 kalendarskoj godini u kojoj je nastupila okolnost koja je 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 6. 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.

### **Član 47a[a]**

Porodica ima pravo u slučaju smrti zaposlenog na naknadu onih troškova pogrebnih usluga koji su propisani odlukom 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.

Ukoliko 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 transporta.

Porodica ostvaruje pravo na naknadu troškova transporta iz stava 3. ovog člana ukoliko 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 47b[a]**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga iz člana 47a stav 1. ovog kolektivnog ugovora, u slučaju smrti člana uže porodice, ukoliko 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 48[a]**

Zaposleni ima pravo na godišnju nagradu.

Godišnja nagrada isplaćuje se zaposlenom po pravilu jednom godišnje u mesecu januaru, 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.

## **IX. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH**

### **Član 49[a]**

Zaposleni su disciplinski odgovorni za povredu radnih obaveza i dužnosti.

Lakše povrede radnih obaveza i dužnosti jesu:

- 1) neblagovremen dolazak na posao i odlazak s posla pre isteka radnog vremena ili neopravdano odsustvovanje s posla za vreme kad je obavezna prisutnost;
- 2) nesavesno čuvanje službenih spisa ili podataka;
- 3) neopravdan izostanak s posla jedan radni dan;
- 4) neobaveštavanje o propustima u vezi sa zaštitom na radu.

Poslodavac može zaposlenom za lakšu povredu radne obaveze i dužnosti, da izrekne novčanu kaznu u skladu sa zakonom.

Teže povrede radnih obaveza i dužnosti jesu:

- 1) neizvršavanje ili nesavesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih i drugih obaveza ili naloga pretpostavljenog;
- 2) članstvo u organima političkih stranaka ili izražavanje i zastupanje političkih opredeljenja u obavljanju poslova kod poslodavca;
- 3) nedostojno, uvredljivo ili na drugi način neprimereno ponašanje prema građanima, pravnim licima i drugim strankama u postupku pred državnim organima, organima pokrajinske autonomije i jedinice lokalne samouprave i prema saradnicima;
- 4) odbijanje davanja podataka ili davanja netačnih podataka državnim organima, organima pokrajinske autonomije i jedinice lokalne samouprave, drugim organizacijama i zajednicama i građanima, ako je davanje podataka propisano zakonom ili propisom donetim po osnovu zakona;
- 5) zloupotreba službenog položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- 6) nezakonito raspolaganje materijalnim sredstvima;
- 7) radnje koje ometaju građane, pravna lica i druge stranke u ostvarivanju njihovih prava i interesa u postupku kod državnih organa i organa pokrajinske autonomije i jedinica lokalne samouprave;
- 8) odbijanje poslova radnog mesta na koje je zaposleni raspoređen ili odbijanje naloga poslodavca, odnosno neposrednog rukovodioca, bez opravdanih razloga;
- 9) neopravdan izostanak s posla najmanje dva uzastopna radna dana;
- 10) zloupotreba prava odsustvovanja u slučaju bolesti;
- 11) odbijanje stručnog usavršavanja na koje se zaposleni upućuje;
- 12) dolazak na rad u pijanom stanju ili uživanje alkohola ili drugih opojnih sredstava koji smanjuju radnu sposobnost u toku radnog vremena;
- 13) odbijanje propisanog zdravstvenog pregleda;
- 14) ponavljanje lakših povreda radnih obaveza;
- 15) povreda prava i obaveza vezanih za status zaposlenog kod poslodavca;
- 16) neizvršavanje radne i druge obaveze u smislu propisa o štrajku.

Ako je zaposleni učinio povredu radnih obaveza i dužnosti, poslodavac je dužan da pokrene disciplinski postupak radi utvrđivanja činjeničnog stanja.

Po sprovedenom disciplinskom postupku poslodavac donosi odluku u formi rešenja, u skladu sa zakonom.

Poslodavac može zaposlenom za težu povredu radne obaveze i dužnosti, u smislu stava 4. ovog člana da izrekne novčanu kaznu u skladu sa zakonom ili disciplinsku meru prestanak radnog odnosa.

## X. VIŠAK ZAPOSLENIH

### Član 50[a]

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.

Zaposlenom 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 51[a]

Zaposlenoj ženi sa detetom do 2 godine života čiji je ukupan mesečni prihod po članu domaćinstva ne prelazi iznos minimalne zarade, zaposlenom koji je jedini hranilac deteta teže ometenog u razvoju i jedini hranilac maloletnog deteta, ne može prestati radni odnos po osnovu prestanka potrebe za radom.

### Član 52[a]

Za vreme trudnoće, porodijskog 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.

## XI. MIRNO REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

### Član 53[a]

Kolektivnim radnim sporom, u smislu ovog aneksa 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 54[a]

Kolektivni radni spor postoji ako u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna ili primene Aneksa 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 pokrajinske autonomije, odnosno 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 55[a]**

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 56[a]**

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 57[a]**

Ako, na osnovu akata koje donesu nadležni državni organi u postupku vršenja inspekcijuskog nadzora nad radom organa autonomne pokrajine i 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 pokrajinske autonomije i 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 Aneksom.

## **Član 58[a]**

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 sastavni deo kolektivnog ugovora.

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

## **XII. PRAVO NA ŠTRAJK**

### **Član 59[a]**

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

## **XIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

### **Član 60[a]**

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 Statutom i kolektivnim ugovorom.

Zaposleni mogu organizovati sindikat u organizacionim jedinicama, za više organizacionih jedinica, za sve organizacione jedinice organa pokrajinske autonomije i organa jedinice lokalne samouprave i za sve organe pokrajinske autonomije i organe jedinice lokalne samouprave, u skladu sa zakonom.

### **Član 61[a]**

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 62[a]**

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.

### **Član 63[a]**

Poslodavac je dužan da bez naknade troškova i posredstvom svojih organa i njihovih unutrašnjih jedinica obezbedi sledeće uslove za rad sindikata učesnika u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: reprezentativni sindikat):

- 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 pokrajinske autonomije i organa jedinice lokalne samouprave;
- 2) plaćeno odsustvo ovlašćenim predstavnicima reprezentativnih sindikata radi obavljanja sindikalnih funkcija srazmerno broju članova sindikata u skladu sa Aneksom;
- 3) administrativnu i tehničku pomoć (upotrebu telefona, telefaksa, računarske tehnike i opreme poslodavca za umnožavanje i kopiranje materijala, upotrebu prevoznih sredstava);
- 4) obračun i naplatu sindikalne članarine i ostalih sredstava prema aktima sindikata;
- 5) 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;
- 6) mogućnost isticanja obaveštenja i bitnih dokumenata sindikata na oglasnim tablama poslodavca;
- 7) 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 pisani sporazum kojim bliže uređuju način ostvarivanja prava iz ovog člana.

#### **Član 64[a]**

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

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže će se urediti ovlašćeni predstavnici sindikata.

#### **Član 65[a]**

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.

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

#### **Član 66[a]**

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.

#### **Član 67[a]**

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

#### **Član 68[a]**

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, 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 69[a]**

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 70[a]**

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 isčlane iz sindikata ili da se učlane u određeni sindikat.

## XIV. PRAĆENJE PRIMENE KOLEKTIVNOG UGOVORA

### Član 71[a]

Odnosi između reprezentativnih sindikata i poslodavca, 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.

Učesnici obrazuju Odbor za praćenje primene Aneksa koji ima šest članova - tri člana koja imenuje Vlada i tri člana koja imenuju reprezentativni sindikati.

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 Aneksa;
- 4) praksu i mišljenja u vezi sa primenom Aneksa.

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.