

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05 i 61/05), reprezentativni sindikat u Javnom preduzeću "Zavod za udžbenike" - Sindikalna organizacija zaposlenih u JP Zavod za udžbenike i nastavna sredstva sa p.o. Beograd, Javno preduzeće "Zavod za udžbenike" i Vlada (u daljem tekstu: učesnici kolektivnog ugovora), zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
ZA JAVNO PREDUZEĆE "ZAVOD ZA UDŽBENIKE"**

**(Sl. glasnik RS br. 27/07)**

**PRESTAO PERIOD PRIMENE**

**Osnovni tekst na snazi od 24/03/2007 , u primeni od 24/03/2007**

**I. OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1.**

(1) Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se, u skladu sa zakonom, prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, međusobni odnosi učesnika ugovora, postupak izmena i dopuna ovog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i Javno preduzeće "Zavod za udžbenike" (u daljem tekstu: poslodavac).

(2) Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, koja nisu uređena ovim ugovorom, primenjuju se odredbe zakona, ratifikovane međunarodne konvencije, drugi propisi, ugovor o radu i odgovarajući akti poslodavca.

**Član 2.**

Učesnici Ugovora i zaposleni su dužni da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih zakonom, ovim ugovorom, ugovorom o radu i odgovarajućim aktima poslodavca.

**II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

**Član 3.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor u skladu sa programom poslovanja za tekuću godinu.

**Član 4.**

Pored opštih uslova predviđenih zakonom, lice koje zasniva radni odnos sa poslodavcem mora da ispunjava i posebne uslove predviđene zakonom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: Pravilnik).

## 1. Ugovor o radu

### Član 5.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.
- (3) Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.
- (4) U ime poslodavca ugovor o radu potpisuje direktor ili lice koje on ovlasti.
- (5) Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

### Član 6.

Ugovorom o radu, pored sadržaja propisanog zakonom, uređuju se i probni rad, rad pripravnika i zabrana konkurencije, kao i druga pitanja specifična za konkretne poslove ili za konkretnog zaposlenog.

### Član 7.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada zaključivanjem aneksa ugovora o radu u slučajevima utvrđenim zakonom, a naročito:

- prodaje knjiga na privremenim i novootvorenim prodajnim mestima dok traje sezona prodaje knjiga, na sajamskim manifestacijama u zemlji i inostranstvu, kao i u slučaju terenske prodaje knjiga;
- u slučaju premeštaja zaposlenog na druge poslove radi zamene iznenada odsutnog zaposlenog.

## 2. Probni rad

### Član 8.

- (1) Probni rad se može ugovoriti sa svakim zaposlenim koji zasniva radni odnos kod poslodavca, osim sa pripravnikom.
- (2) Probni rad se može ugovoriti na period od najmanje jedan, a najviše šest meseci.
- (3) Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu, sa otkaznim rokom od najmanje 5 radnih dana.
- (4) Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

## 3. Radni odnos na određeno vreme

**Član 9.**

(1) Radni odnos na određeno vreme zasniva se pod uslovima i na način predviđen za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vreme.

(2) Radni odnos na određeno vreme može se zasnovati u sledećim slučajevima:

1. radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog zbog bolovanja, rada u inostranstvu, obavljanja državne i druge javne funkcije, odsluženja vojnog roka i drugo, do povratka privremeno odsutnog zaposlenog,

2. kada obavljanje određenog posla po svojoj prirodi traje određeno vreme (sezonski poslovi, poslovi na određenom projektu), za vreme trajanja tih poslova, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili s prekidima ne može trajati duže od 12 meseci,

3. u svojstvu pripravnika radi osposobljavanja za samostalni rad, do isteka pripravničkog staža.

**4. Pripravnici****Član 10.**

(1) Poslodavac može da zasniva radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne sprema, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili Pravilnikom.

(2) Pripravnički staž traje:

1. na poslovima za koje se zahteva srednja stručna sprema - 6 meseci;

2. na poslovima za koje se zahteva viša stručna sprema - 9 meseci;

3. na poslovima za koje se zahteva visoka stručna sprema - 12 meseci.

(3) Ugovorom o radu bliže se uređuju uslovi polaganja pripravničkog ispita.

**III. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE****Član 11.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje u skladu sa planom i programom obrazovanja i kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenja novog načina i organizacije rada.

(2) Posebnim aktom, koji donosi direktor, uređuju se prava i obaveze zaposlenih kod poslodavca u vezi sa svim oblicima obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

(3) Međusobna prava i obaveze između poslodavca i zaposlenog koji je upućen na stručno osposobljavanje i usavršavanje uređuju se posebnim ugovorom.

(4) Izdaci iz st. 1. i 2. ovog člana predviđaju se programom poslovanja poslodavca.

**IV. RADNO VREME, ODMORI I ODSUSTVA**

## 1. Radno vreme

### Član 12.

- (1) Puno radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova nedeljno.
- (2) Raspored, početak i završetak radnog vremena utvrđuju se posebnim aktom poslodavca.

## 2. Preraspodela radnog vremena

### Član 13.

- (1) Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena u vreme sezonske prodaje knjiga, krajem avgusta i početkom septembra, i u drugim slučajevima kada to zahteva potreba procesa i organizacije rada, u skladu sa zakonom.
- (2) Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine ne bude duže od punog radnog vremena.
- (3) Preraspodela radnog vremena u smislu ovog člana ne smatra se prekovremenim radom.

## 3. Prekovremeni rad

### Član 14.

- (1) Poslodavac može, pored slučajeva predviđenih zakonom, uvesti prekovremeni rad i da bi se bez odlaganja izvršio određeni posao od koga zavisi izvršavanje drugih poslova i realizacija planskih ciljeva, a što se nije moglo predvideti i regulisati preraspodelom radnog vremena.
- (2) Uvođenje prekovremenog rada uređuje se posebnim aktom poslodavca.
- (3) Prekovremeni rad ne može da traje duže od 8 časova nedeljno, niti duže od 4 časa dnevno po zaposlenom.

## 4. Godišnji odmor

### Član 15.

- (1) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana za svaku kalendarsku godinu.
- (2) Dužinu i vreme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, na osnovu kriterijuma utvrđenih zakonom i ovim ugovorom, a na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora.
- (3) Dužina godišnjeg odmora zaposlenog utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu sledećih kriterijuma:

#### I. kriterijum po osnovu stručne spreme

- za poslove za koje se zahteva I i II stepen stručne spreme - 1 radni dan;
- za poslove za koje se zahteva III i IV stepen stručne spreme - 2 radna dana;
- za poslove za koje se zahteva V i VI stepen stručne spreme - 3 radna dana;
- za poslove za koje se zahteva VII i VIII stepen stručne spreme - 4 radna dana;

II. kriterijum po osnovu radnog iskustva

- do 5 godina provedenih u radnom odnosu - 1 radni dan;
- od 5 do 15 godina provedenih u radnom odnosu - 2 radna dana;
- preko 15 godina provedenih u radnom odnosu - 3 radna dana;

III. kriterijum po osnovu uslova rada

- za zaposlene u magacinu koji rade na radnim mestima neposrednog utovara, istovara, odvajanja, pakovanja i održavanja higijene - 2 radna dana;

IV. kriterijum po osnovu doprinosa na radu

- do 2 radna dana, na predlog neposrednog rukovodioca, po odluci direktora ili lica koje on ovlasti;

V. ostalo

- invalidu rada i vojnom invalidu - 3 radna dana;
- roditelju deteta mlađeg od 14 godina - 2 radna dana.

(4) Zaposleni koji imaju preko 25 godina provedenih u radnom odnosu imaju pravo na 30 radnih dana godišnjeg odmora ukupno.

(5) Ukupan broj radnih dana godišnjeg odmora zaposlenog, uvećan po više osnova iz stava 3. ovog člana, ne može da iznosi više od 30 radnih dana.

**Član 16.**

(1) Zaposleni može da koristi godišnji odmor u celini.

(2) Zaposleni može da koristi godišnji odmor u dva dela, pod uslovom da prvi deo koristi u trajanju od najmanje tri radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

**Član 17.**

(1) Pri utvrđivanju godišnjeg odmora radna nedelja se računa kao pet radnih dana.

(2) Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

**Član 18.**

(1) Ako krivicom poslodavca zaposleni ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade koju je ostvario u prethodna tri meseca.

(2) Visina naknade štete utvrđuje se srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

**5. Plaćeno odsustvo**

**Član 19.**

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u kalendarskoj godini, i to:

- za sklapanje braka - 5 radnih dana;
- za porođaj supruge - 5 radnih dana;
- u slučaju teže bolesti člana uže porodice - 5 radnih dana;
- u slučaju selidbe sopstvenog domaćinstva - 3 radna dana;
- za učestvovanje na radno-proizvodnim takmičenjima koja organizuje sindikat - 4 radna dana;
- za korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - 7 radnih dana;
- zbog regulisanja prava ili obaveza pred nadležnim državnim organima - 3 radna dana.

(2) Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- u slučaju smrti člana uže porodice zaposlenog - 5 radnih dana;
- za dobrovoljno davanje krvi - 2 radna dana, uključujući i dan davanja krvi.

(3) Članovima uže porodice u smislu st. 1. i 2. ovog člana smatraju se: braćni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

**Član 20.**

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do 60 radnih dana u kalendarskoj godini u slučaju stručnog usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca.

(2) Rešenjem kojim se odobrava plaćeno odsustvo određuje se i njegovo trajanje.

**6. Neplaćeno odsustvo****Član 21.**

(1) Poslodavac može da odobri zaposlenom neplaćeno odsustvo sa rada, ako to omogućava proces i organizacija rada, u slučaju:

- posete braćnom drugu na radu u inostranstvu - 30 radnih dana;
- negovanja bolesnog člana uže porodice - 30 radnih dana;
- lečenja u inostranstvu - do 1 godine.

(2) Članom uže porodice u smislu stava 1. alineja 2. ovog člana smatraju se braćni drug, deca i usvojenici.

(3) Poslodavac može zaposlenom da odobri korišćenje neplaćenog odsustva i u drugim slučajevima i u dužem trajanju, kada to ne remeti proces rada.

(4) Za vreme odsustvovanja sa rada zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

**V. BEZBEDNOST I ZAŠTITA NA RADU****Član 22.**

- (1) Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu u skladu sa zakonom.
- (2) Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbeđuju preventivne mere zaštite života i zdravlja zaposlenih, u skladu sa posebnim zakonom, drugim propisom, ovim ugovorom i posebnim aktima o bezbednosti i zdravlju na radu.

**Član 23.**

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

**Član 24.**

- (1) Zaposleni mora da bude upoznat sa merama bezbednosti i zdravlja na radu i svojim pravima i obavezama u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno mora da bude upoznat sa upotrebom sredstava i opreme za ličnu zaštitu, kao i sredstava za rad.
- (2) Zaposleni ima pravo da odbije da radi kada mu preti neposredna opasnost po život ili zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu, sve dok se ne otkloni opasnost i ne sprovedu odgovarajuće mere.
- (3) Odbijanje zaposlenog da radi na osnovu stava 2. ovog člana ne može se smatrati povredom radne obaveze i ne može mu se otkazati ugovor o radu.

**Član 25.**

- (1) Zaposleni imaju pravo da se neposredno upoznaju sa preduzetim merama bezbednosti i zdravlja na radu i uslovima rada na svakom radnom mestu, odnosno sa aktom o proceni rizika, i da nadležnom organu predlože preduzimanje propisanih mera bezbednosti i zdravlja na radu.
- (2) O preduzetim merama po predlogu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da u roku od 15 dana obavesti reprezentativni sindikat.

**Član 26.**

- (1) Zaposleni obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca radi praćenja sprovođenja mera bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih kod poslodavca, koje su predviđene zakonom, ovim ugovorom i aktima o bezbednosti i zdravlju na radu.
- (2) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sedam članova, s tim da reprezentativni sindikat predlaže četiri člana iz reda svih zaposlenih, a direktor tri predstavnika poslodavca.
- (3) U Odbor za bezbednost i zdravlje na radu mora biti izabran najmanje po jedan član od ugovornih strana koji su stručnjaci iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

(4) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu donosi poslovnik o radu i bira predsednika odbora.

### **Član 27.**

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu učestvuje u izradi i prati realizaciju plana i programa koje je doneo, a naročito:

- ostvaruje uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu;
- zahteva od poslodavca informacije o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- daje predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- zahteva vršenje inspeksijskog nadzora ako smatra da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu;
- zahteva da se upozna sa nalogima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada od strane poslodavca;
- zahteva da se upozna sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane poslodavca;
- zahteva da se upozna o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje od strane poslodavca.

### **Član 28.**

(1) Poslodavac je dužan da članovima Odbora za bezbednost i zdravlje na radu obezbedi potrebne uslove za nesmetan rad.

(2) O svom radu Odbor za bezbednost i zdravlje na radu podnosi šestomesečni izveštaj poslodavcu i reprezentativnom sindikatu.

(3) Poslodavac je dužan da razmotri stavove i mišljenja Odbora i da ga izvesti o svom stavu.

## **Osiguranje zaposlenih**

### **Član 29.**

(1) Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti usled nezgode, invaliditeta, dnevne nadoknade, smrti usled bolesti, troškova lečenja, povreda na radu i oboljenja u vezi sa radom.

(2) Poslodavac može do neoporezivog iznosa, na svoj teret, da dodatno osigura zaposlene po osnovu dobrovoljnog penzijskog osiguranja kod društva za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondom koje je registrovano na teritoriji Republike Srbije.



(3) Poslodavac može, u cilju sprovođenja kvalitetne socijalne zaštite, kolektivno osigurati zaposlene za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija.

(4) Poslodavac može da, pre sklapanja ugovora o osiguranju, pribavi mišljenje sindikata o premijama, odnosno polisama osiguranja iz st. 1, 2. i 3. ovog člana.

## **VI. ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH**

### **1. Zarada**

#### **Član 30.**

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

(3) Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

(4) Zaradu zaposlenog, u smislu stava 1. ovog člana, čini:

1. zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
2. zarada po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca;
3. druga primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu.

#### **Član 31.**

Zarada zaposlenog za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

1. osnovne zarade,
2. dela zarade za radni učinak, i
3. uvećane zarade.

### **2. Osnovna zarada i elementi za utvrđivanje**

#### **Član 32.**

(1) Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova utvrđenih Pravilnikom potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

(2) Osnovnu zaradu, u smislu ovog ugovora, čini proizvod vrednosti radnog časa, koeficijenta posla i prosečnog mesečnog fonda časova od 174 časa.

#### **Član 33.**

(1) Vrednost radnog časa sporazumno utvrđuju ugovorne strane istovremeno sa donošenjem godišnjeg programa poslovanja.

(2) Ukoliko se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena vrednost radnog časa iz stava 1. ovog člana, ugovorne strane se mogu sporazumeti o promeni vrednosti radnog časa.

**Član 34.**

(1) Koeficijent poslova koje zaposleni obavlja utvrđuje se na osnovu stručne spreme, složenosti poslova, odgovornosti i uslova rada.

(2) U koeficijent je uključena naknada za ishranu u toku rada i regres za godišnji odmor 1/12 mesečno.

(3) Utvrđuju se sledeći koeficijenti:

Grupa poslova i potrebna stručna sprema	Koeficijenti za svaki nivo posla		
	Nivo	Koeficijent	Prosečni koeficijent
1	2	3	4
1. GRUPA, NK	01	1,000	1,03
	02	1,060	
2. GRUPA, PK	01	1,060	1,092
	02	1,125	
3. GRUPA, KV	01	1,060	1,284
	02	1,125	
	03	1,200	
	04	1,25	
	05	1,313	
	06	1,375	
	07	1,438	
	08	1,500	
4. GRUPA, SSS	01	1,125	1,439
	02	1,20	
	03	1,25	
	04	1,313	
	05	1,375	
	06	1,438	
	07	1,500	

	08	1,625	
	09	1,688	
	10	1,875	
<hr/>			
5. GRUPA, VKV	01	1,375	1,375
<hr/>			
6. GRUPA, VS	01	1,125	1,761
	02	1,44	
	03	1,50	
	04	1,69	
	05	1,70	
	06	1,88	
	07	2,25	
	08	2,50	
<hr/>			
7. GRUPA, VSS	01	1,50	1,966
	02	1,625	
	03	1,69	
	04	1,75	
	05	1,88	
	06	2,00	
	07	2,12	
	08	2,25	
	09	2,38	
	10	2,50	
<hr/>			
8. GRUPA, VSS	01	2,75	4,01
NAJSLOŽENIJI	02	2,813	
STRUČNI I	03	3,125	
RUKOVODEĆI	04	3,75	
POSLOVI	05	4,38	
	06	5,00	
	07	6,25	
<hr/>			

**Član 35.**

U koeficijentima iz člana 34. ovog ugovora vrednovani su i uslovi rada koji se odnose na rad u smenama.

**3. Radni učinak****Član 36.**

(1) Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

(2) Radni učinak se utvrđuje na osnovu standarda i normativa za rezultate koji se mogu egzaktno meriti, odnosno na osnovu ocene rezultata rada.

(3) Normative i standarde, u smislu stava 2. ovog člana, utvrđuje poslodavac uz prethodnu saglasnost reprezentativnog sindikata.

(4) Utvrđivanje rezultata rada vrši se ocenjivanjem obima i kvaliteta rada zaposlenog.

(5) Ocenjivanje obima rada vrši se na osnovu:

- svih poslova koje je zaposleni izvršio u određenom periodu;
- obima iskorišćenog radnog vremena;
- vremena provedenog na radu.

(6) Ocenjivanje kvaliteta rada vrši se na osnovu:

- kvaliteta izvršenog posla sa stanovišta odgovarajućih propisa, tehnoloških uputstava, standarda, stručne metodologije i izdatih naloga;
- složenosti izvršenih poslova;
- stručnosti, kreativnosti i inicijative ispoljene pri izvršavanju poslova;
- stepena ispoljene odgovornosti u radu;
- poštovanja rokova određenih za izvršavanje poslova;
- racionalnog angažovanja zaposlenih, sredstava rada, materijala, rezervnih delova i učinjenih usluga;
- poslovnog odnosa prema korisnicima usluga;
- stepena ispoljene radne i tehnološke saradnje sa ostalim učesnicima u procesu rada;
- tačnosti i preciznosti ispoljenih u radu.

**Član 37.**

(1) Na osnovu ostvarenog radnog učinka i ocene rezultata rada, osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak iznad standardnog može se uvećati do 30%, a osnovna zarada zaposlenog čiji je radni učinak ispod standardnog može se umanjiti do 15%.

(2) Odluku o oceni rezultata rada donosi direktor na pisani obrazloženi predlog rukovodioca zaposlenog, odnosno lično za rukovodioca organizacionih jedinica i lica sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima.

**Član 38.**

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini 80% od osnovne zarade za odgovarajuće poslove za koje je zaključio ugovor o radu.

**Član 39.**

(1) Isplata zarada vrši se u dva dela.

(2) Prvi deo zarade isplaćuje se do 25. u mesecu za tekući mesec.

(3) Drugi deo zarade, koji predstavlja razliku između obračunate zarade zaposlenog i isplaćenog iznosa dela zarade, isplaćuje se do 10. narednog meseca.

**4. Uvećana zarada****Član 40.**

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se:

- za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu - za 0,4%;
- za rad na dan državnog i verskog praznika koji je neradni dan - za 110%;
- za rad noću - za 26%;
- za prekovremeni rad - 26%.

(2) Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

**5. Naknada zarade****Član 41.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, u sledećim slučajevima:

1. korišćenja godišnjeg odmora;
2. korišćenja plaćenog odsustva;
3. odsustvovanja sa rada u dane državnog i verskog praznika za koje je zakonom propisano da se ne radi;
4. za vreme trajanja vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih organa;
5. prisustvovanja, u svojstvu poslanika, odbornika ili člana, sednici Narodne skupštine, odnosno skupštine autonomne pokrajine, grada ili opštine i njihovih tela, sednici organa društvenog fonda;
6. prisustvovanja ovlašćenih predstavnika sindikata sednicama organa sindikata i Saveza sindikata;
7. odlazak na sistematske i specijalističke preglede na koje poslodavac upućuje zaposlene;

8. zbog prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica;

9. ako zaposleni odbije da radi zbog nesprovedenih propisanih mera zaštite na radu, a u skladu sa propisima koji regulišu bezbednost i zdravlje na radu.

#### **Član 42.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu zarade u visini od 85% od prosečne zarade u prethodna tri meseca, za vreme prekida rada do koga je došlo bez krivice zaposlenog, a najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

#### **Član 43.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1. u visini 75% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;

2. u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

### **6. Učešće u dobiti**

#### **Član 44.**

(1) Zaposleni ima pravo na učešće u dobiti ostvarenoj po godišnjem računu.

(2) Učešće u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini utvrđuje se odlukom nadležnog organa i Statutom poslodavca uz saglasnost osnivača, s tim što ne može biti manje od 5% od iznosa ostvarene dobiti.

(3) Učešće zaposlenog u raspodeli dela dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini je srazmerno učešću njegove zarade u godišnjem fondu zarada preduzeća.

### **7. Naknada troškova**

#### **Član 45.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi sledeće troškove:

1. stvarne troškove prevoza u javnom gradskom i prigradskom saobraćaju, radi odlaska na rad i povratka sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;

2. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji, na osnovu naloga za službeno putovanje, dnevnicu u visini do neoporezovanog iznosa, kao i putne troškove i troškove noćenja, osim noćenja u hotelu "de luks" kategorije, prema priloženom računu.

Dnevnica za službeno putovanje računa se od časa polaska na službeno putovanje do časa povratka sa službenog putovanja.

Cela dnevnicu isplaćuje se za vreme od 12 do 24 časa provedenih na službenom putovanju, a polovina dnevnice isplaćuje se za vreme od 8 do 12 časova provedenih na službenom putovanju.

Zaposlenom na službenom putu pripada dnevnicu u visini:

- 100%, ako mu nije obezbeđena ishrana;
- 70%, ako mu je obezbeđena ishrana na bazi polupansiona (dva obroka);
- 30%, ako mu je obezbeđena ishrana na bazi punog pansiona (tri obroka);

3. dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo, na osnovu naloga za službeno putovanje, u skladu sa posebnim propisima;

4. troškove za korišćenje sopstvenog automobila, koji zaposleni koristi za službeni put, u visini 30% cene litra pogonskog goriva vozila koje koristi, po pređenom kilometru.

(2) O opravdanosti korišćenja vozila odlučuje lice ovlašćeno za izdavanje naloga za službeni put, po odobrenju direktora.

#### **Član 46.**

(1) Zaposleni ima pravo na akontaciju troškova za službeno putovanje u visini koja odgovara predviđenom trajanju putovanja, troškovima prevoza i smeštaja i koja je označena u nalogu za putovanje.

(2) Primljenu akontaciju zaposleni je dužan da opravda u roku od pet dana po povratku sa službenog puta, pri podnošenju izveštaja i obračuna putnog naloga.

### **8. Druga primanja**

#### **Član 47.**

Poslodavac je dužan da isplati:

1. zaposlenom otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju ili pri prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti, u visini pet prosečnih mesečnih zarada zaposlenog u prethodna tri meseca.

Ukoliko je prosek primanja po zaposlenom u privredi Srbije veći od primanja kod poslodavca, isplata će se izvršiti po povoljnijim uslovima za zaposlenog;

2. zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini do neoporezivog iznosa uvećanog za 20%;

3. deci zaposlenih do 15 godina života za prigodan paketić za Novu godinu, u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana. Pravo na paketić imaju i deca umrlih zaposlenih.

**Član 48.**

(1) Poslodavac može da obezbedi solidarnu pomoć zaposlenom:

1. u slučaju smrti roditelja ili usvojioca zaposlenog u visini troškova pogrebnih usluga, a najviše do neoporezivog iznosa;
2. zaposlenom i članu njegove uže porodice za slučaj bolesti, zdravstvene rehabilitacije ili invalidnosti u vidu nabavke lekova, naknade troškova lečenja i ortopedskih pomagala, u skladu sa posebnim aktom poslodavca;
3. zbog uništenja ili oštećenja objekta za stanovanje zaposlenog, usled elementarnih i drugih vanrednih događaja, ako je činjenično stanje nastanka i uzroka uništenja ili oštećenja objekta za stanovanje zaposlenog utvrđeno i procena visine štete izvršena od strane nadležnog organa, u visini do pet prosečnih zarada kod poslodavca ostvarenih u mesecu koji prethodi mesecu isplate;
4. za rođenje drugog i svakog sledećeg deteta, u visini dve prosečne zarade kod poslodavca ostvarene u mesecu koji prethodi mesecu isplate;
5. deci zaposlenih i umrlih radnika u vidu besplatnih udžbenika i priručnika za osnovnu i srednju školu, pre početka svake školske godine;
6. deci poginulih ili umrlih zaposlenih stipendiju tokom redovnog školovanja, i to:
  - za decu predškolskog uzrasta u visini od 0,50 koeficijenta od vrednosti koeficijenta 1;
  - za školovanje u osnovnoj školi u visini od 0,60 koeficijenta od vrednosti koeficijenta 1;
  - za školovanje u srednjoj školi u visini vrednosti 0,8;
  - za školovanje u višoj školi ili fakultetu (za vreme redovnog školovanja, najviše do 26 godina starosti) u visini od 1 koeficijenta od vrednosti koeficijenta 1.

(2) Finansijska pomoć, odnosno stipendija isplaćuje se na osnovu vrednosti radnog časa za prethodni mesec u odnosu na mesec u kome se vrši isplata.

**9. Jubilarna nagrada****Član 49.**

Zaposlenima pripada nagrada u skladu sa ostvarenim rezultatima rada u visini od četiri prosečne mesečne zarade ostvarene kod poslodavca u prethodna tri meseca, povodom godišnjice rada na osnovu odluke direktora.

**10. Zajam zaposlenima****Član 50.**

(1) Poslodavac može, u skladu sa mogućnostima, zaposlenima isplatiti zajam za nabavku ogreva i zimnice, do iznosa dvostruke prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.



- (2) Zaposlenom se zajam obezbeđuje kao beskamatan.
- (3) Zaposleni vraća zajam najduže u šest mesečnih rata, obustavom iz zarade zaposlenog.
- (4) Obustavu rate zajma iz zarade zaposlenog poslodavac ne može da vrši bez pismene saglasnosti zaposlenog.
- (5) Zaposlenom se zajam isplaćuje u tekućem mesecu posle isplate zarade za prethodni mesec.
- (6) Zaposlenom ne može da se odobri novi zajam dok u potpunosti ne vrati ranije odobreni zajam.
- (7) Odluku o isplati zajma donosi direktor.

## **VII. NAKNADA ŠTETE**

### **Član 51.**

- (1) Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.
- (2) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.
- (3) Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim delovima.
- (4) Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

### **Član 52.**

- (1) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojim je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje - utvrđuje komisija, koju za svaki pojedinačni slučaj obrazuje direktor ili lice koje on ovlasti.
- (2) Direktor ili lice koje on ovlasti pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je šteta prouzrokovana i obrazuje komisiju iz stava 1. ovog člana.
- (3) Na osnovu izveštaja komisije iz stava 1. ovog člana direktor, ili lice koje on ovlasti, donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili se oslobađa od odgovornosti da naknadi štetu.
- (4) Rešenjem kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu utvrđuje se način i rok za naknadu štete.
- (5) Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.
- (6) Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

**Član 53.**

(1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

(2) O zahtevu zaposlenog za naknadu štete iz stava 1. ovog člana odlučuje direktor ili lice koje on ovlasti, na predlog komisije koju imenuje u roku od pet dana od dana podnošenja zahteva za naknadu štete. Komisija utvrđuje sve činjenice u vezi sa podnetim zahtevom, postojanje odgovornosti poslodavca ili drugog zaposlenog kod poslodavca za nastalu štetu, kao i visinu štete.

(3) Na osnovu predloga komisije iz stava 2. ovog člana direktor ili lice koje on ovlasti donosi rešenje kojim se obavezuje da naknadi štetu i rok u kome se šteta isplaćuje ili se podneti zahtev odbija kao neosnovan.

(4) Ako se naknada štete ne ostvari u smislu st. 2. i 3. ovog člana, zaposleni može svoje pravo ostvarivati kod nadležnog suda.

**VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA****1. Otkaz od strane poslodavca****Član 54.**

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu.

**Član 55.**

Ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene ovim ugovorom ili ugovorom o radu, zaposlenom se mogu izreći sledeće mere:

1. upozorenje zaposlenom da će mu biti otkazan ugovor o radu ako ponovi istu ili sličnu povredu bez ponovnog upozorenja;
2. privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade u trajanju od jednog do tri radna dana;
3. otkaz ugovora o radu.

**Član 56.**

(1) Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu za učinjene sledeće povrede radnih obaveza:

1. ako neblagovremeno, nesavesno ili nemarno izvršava radne dužnosti i obaveze;
2. ako zaposleni ne sprovodi ili povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije i elementarnih nepogoda i štetnih delovanja otrovnih i drugih opasnih materija;
3. za odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, odgovarajućim aktom i odlukom poslodavca, o čemu je zaposleni na vreme i pisanim putem upoznat;

4. za odbijanje izvršavanja radnih zadataka, ako za to ne postoje opravdani razlozi;
5. za falsifikovanje novčanih i drugih dokumenata;
6. za prouzrokovanje imovinske štete namerno ili iz grube nepažnje;
7. zbog krađe (otuđivanje imovine i sredstava za rad, sirovina, poluproizvoda i gotovih proizvoda, utaja ili posluga novcem ili hartijama od vrednosti);
8. za davanje netačnih podataka od strane odgovornih lica kojima se zaposleni obmanjuju u pogledu ostvarivanja njihovih prava iz radnog odnosa;
9. za zaključivanje nepovoljnih ugovora kojima se nanosi imovinska šteta i oštećuju interesi poslodavca;
10. zbog zloupotrebe službenog položaja u nameri da se za sebe ili drugog pribavi imovinska korist;
11. za propuštanje zaposlenog da najkasnije u toku od 24 časa prijavi štetu koja je nastupila za poslodavca ili prikrivanje nastale štete;
12. zbog primanja i davanja mita u vezi sa radom;
13. ako je učinjenom povredom ugrožen život ili zdravlje drugih zaposlenih ili građana ili je učinjenom povredom došlo do prekida procesa proizvodnje, što ima za posledicu neispunjavanje plana, ugovorenih obaveza ili narušavanje ugleda poslodavca;
14. za odavanje ili prodaju tehnologije konkurentskom preduzeću;
15. zbog nepridržavanja, odnosno nesprovođenja odluka donetih od strane organa preduzeća;
16. za sprečavanje unutrašnje kontrole u izvršavanju zadataka;
17. za prikrivanje ili uništavanje poslovne dokumentacije u cilju prikrivanja činjeničnog stanja.

(2) Pored povreda radnih obaveza iz stava 1. ovog člana ugovorom o radu mogu se utvrditi i druge povrede radnih obaveza u zavisnosti od opisa i vrste posla koji zaposleni obavlja.

### **Član 57.**

(1) Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje 10 radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni o navodima iz upozorenja.

(2) U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje, naveden u stavu 1. ovog člana.

(3) Poslodavac je dužan da upozorenje dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član. Sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

(4) Zaposlenom se ne može otkazati ugovor o radu pre isteka roka iz stava 1. ovog člana.

**Član 58.**

(1) Ako postoje olakšavajuće okolnosti ili ako priroda povrede radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, poslodavac će u upozorenju zaposlenog obavestiti da će mu otkazati ugovor o radu ako ponovo učini istu ili sličnu povredu, i to bez ponovnog upozorenja.

(2) Upozorenje iz stava 1. ovog člana prestaje da važi istekom jedne godine od dana kada je zaposlenom upozorenje dostavljeno.

**IX. VIŠAK ZAPOSLENIH****Član 59.**

Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih u slučaju tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena, u skladu sa zakonom.

**Otpremnina u slučaju tehnološkog viška****Član 60.**

Zaposlenom koji je proglašen za tehnološki višak poslodavac je dužan da isplati otpremninu u iznosu od 350 € za svaku godinu rada provedenog u radnom odnosu, u dinarskoj protivvrednosti po srednjem zvaničnom kursu NBS na dan isplate.

**X. REŠAVANJE STAMBENIH POTREBA****Član 61.**

Poslodavac može na osnovu akta o rešavanju stambenih potreba, u skladu sa programom poslovanja, da obezbedi sredstva za rešavanje stambenih potreba zaposlenih.

**XI. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH****Član 62.**

(1) O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje poslodavac u pisanom obliku, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

(2) O pravima i obavezama zaposlenih iz oblasti stambenih odnosa odlučuje i komisija obrazovana u skladu sa odgovarajućim aktom koji usvaja Upravni odbor poslodavca.

(3) Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja svako rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

**Zaštita pojedinačnih prava**

**Član 63.**

- (1) Zaposleni, koji smatra da je povređeno njegovo pravo iz radnog odnosa, može podneti poslodavcu zahtev za sporazumno rešavanje spornog pitanja pred arbitrom.
- (2) Poslodavac i zaposleni sporazumno određuju arbitra iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.
- (3) Rok za pokretanje postupka pred arbitrom je tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.
- (4) Arbitar utvrđuje činjenično stanje na osnovu podnetih dokaza, saslušanja stranaka u sporu i drugih lica.
- (5) Arbitar je dužan da donese odluku u roku od deset dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.
- (6) Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.
- (7) Ako arbitar u roku iz stava 5. ovog člana ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

**Član 64.**

- (1) Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog, ili kada je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.
- (2) Rok za pokretanje spora je 90 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

**XII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA****Član 65.**

Poslodavac je dužan da obezbedi uslove za nesmetan rad sindikata u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

**Član 66.**

Sindikatu se po pravilu dostavljaju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sednicama organa na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi sindikata, odnosno na kojima se odlučuje o pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih.

**Član 67.**

Sindikatu ima pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

**Član 68.**

(1) Predsednik i zamenik predsednika sindikata, za obavljanje sindikalne funkcije ima pravo na 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova, a ako sindikat ima manje od 200 članova, na srazmerno manje plaćenih časova.

(2) Predsednik podružnice i članovi organa sindikata imaju pravo na 50% plaćenih časova iz stava 1. ovog člana.

(3) Korišćenje plaćenih časova se utvrđuje prema potrebama sindikalnog delovanja, uz dogovor sa neposrednim rukovodiocem.

**Član 69.**

Članovima organa sindikata kod poslodavca, kao i zaposlenom koji je izabran u više organe sindikata, omogućuje se odsustvovanje sa rada radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima.

**Član 70.**

(1) Predsednik i članovi izvršnog odbora sindikata ne mogu se, za vreme obavljanja funkcije, kao i godinu dana nakon isteka funkcije, na bilo koji način staviti u nepovoljniji položaj ako postupaju u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, osim ako se ne steknu opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu.

(2) Broj zaštićenih predstavnika sindikata iz stava 1. ovog člana za sve sindikate kod poslodavca može biti najviše 9.

(3) Broj zaštićenih predstavnika sindikata utvrđuje se srazmerno broju članova sindikata.

**Član 71.**

Poslodavac je dužan da obezbedi sindikatu sledeće uslove za rad bez naknade troškova, i to: tehničko-prostorne uslove za redovan rad i sastanke sindikata; stručnu, administrativnu i tehničku pomoć; obračun i naplatu članarine i ostalih sredstava prema programu rada sindikata.

**Finansijska pomoć sindikatu****Član 72.**

(1) Poslodavac se obavezuje da, uz isplatu mesečnih zarada zaposlenima, organizaciji sindikata prenese sredstva u visini od 0,10% na masu sredstava izdvojenih za zarade, u cilju finansijske podrške realizaciji programa delovanja sindikata.

(2) Masa iz stava 1. ovog člana raspoređuje se sindikatima srazmerno broju članova.

**XIII. OSTVARIVANJE PRAVA NA ŠTRAJK****Član 73.**

- (1) Zaposleni mogu, pod uslovima i na način utvrđen zakonom, ovim ugovorom i posebnom odlukom o organizovanju štrajka, organizovati štrajk i štrajk upozorenja.
- (2) Odluku o organizovanju štrajka donosi nadležni organ sindikata zaposlenih u Zavodu.
- (3) Odluka iz stava 2. ovog člana dostavlja se Vladi i direktoru.

**Član 74.**

- (1) Odluka o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja mora da sadrži:
  - zahteve zaposlenih;
  - vreme početka štrajka;
  - mesto okupljanja učesnika u štrajku, ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih;
  - sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk;
  - sastav pregovaračkog odbora koji u ime zaposlenih pregovara o iskazanim zahtevima zaposlenih.
- (2) Odluka iz stava 1. ovog člana mora biti u pisanom obliku i potpisana od strane štrajkačkog odbora.

**Član 75.**

- (1) Radi zaštite javnog interesa i interesa poslodavca, direktor ili lice koje on ovlasti utvrđuje delove procesa rada koji moraju raditi, kao i poslove koji se moraju obavljati u vreme štrajka ili štrajka upozorenja i način njihovog izvršavanja, uz prethodno mišljenje sindikata.
- (2) Direktor ili lice koje on ovlasti će rešenjem odrediti zaposlene koji će raditi na izvršavanju poslova iz stava 1. ovog člana.
- (3) Po dostavljanju odluke o stupanju u štrajk, direktor je dužan da dostavi štrajkačkom odboru spisak zaposlenih iz stava 2. ovog člana.
- (4) Zaposleni koji su izabrani u štrajkački odbor ne mogu biti određeni za minimum procesa rada.

**Član 76.**

Broj zaposlenih u minimumu procesa rada određuje poslodavac srazmerno trenutno neophodnoj dinamici poslova kako ne bi došlo do kašnjenja u izdavačkoj delatnosti koje bi prouzrokovalo nenadoknadivu štetu.

**Član 77.**

- (1) Organizatori štrajka, odnosno učesnici u štrajku, koji ne postupe u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, neće uživati zaštitu utvrđenu zakonom i ovim ugovorom.

(2) Zaposlenima i članovima sindikata ne može prestati radni odnos, niti se mogu dovesti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene zbog učešća u štrajku ili štrajku upozorenja, koji je održan u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

#### **XIV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

##### **Član 78.**

(1) Ovaj ugovor zaključuje se na period od tri godine.

(2) Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu učesnici u zaključivanju.

##### **Član 79.**

Važenje ovog ugovora može prestati sporazumom učesnika ili otkazom jednog učesnika ovog ugovora, u celosti ili delimično.

##### **Član 80.**

(1) Otkaz ugovora u celosti ili delimično podnosi se u pisanoj formi, sa obrazloženjem i sa predlogom rešenja kojim bi se zamenila sporna rešenja.

(2) U slučaju otkaza ovaj ugovor se primenjuje do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza.

(3) Učesnici ovog ugovora su dužni da započnu postupak pregovaranja radi zaključivanja novog kolektivnog ugovora najkasnije 15 dana od dana podnošenja otkaza.

(4) Po isteku roka iz stava 2. ovog člana ovaj ugovor prestaje da važi, ako se učesnici ugovora drukčije ne sporazumeju.

##### **Član 81.**

Izmene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku po kome se zaključuje ovaj ugovor.

##### **Član 82.**

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

Za Vladu Republike Srbije  
ministar prosvete i sporta,  
dr Slobodan Vuksanović, s.r.

Za Javno preduzeće "Zavod za udžbenike"  
direktor,  
prof. dr Radoš Ljušić, s.r.

Za reprezentativni sindikat  
predsednik Sindikalne organizacije



zaposlenih u JP "Zavod za udžbenike  
i nastavna sredstva" sa p.o.,  
Branka Pajić, s.r.

