

Na osnovu člana 4. stav 2. Zakona o državnim službenicima ("Službeni glasnik RS", br. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08 i 104/09),

Vlada i reprezentativni sindikati Ministarstva unutrašnjih poslova - Policijski sindikat Srbije i Nezavisni sindikat policije (u daljem tekstu: učesnici), 28. februara 2011. godine, u Beogradu, zaključuju

**POSEBAN  
KOLEKTIVNI UGOVOR ZA POLICIJSKE SLUŽBENIKE**

**(Sl. glasnik RS br. 18/11)**

**Osnovni tekst na snazi od 24/03/2011 , u primeni od 24/03/2011**

**- osim čl.: 23 , 39 - u primeni od 01/01/2012.**

**I. Osnovne odredbe**

**Član 1.**

Ovim posebnim kolektivnim ugovorom za policijske službenike (u daljem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada policijskih službenika: radno vreme, odmori i odsustva, bezbednost i zdravlje na radu, naknada štete, zaštita zaposlenih, plate, naknade i druga primanja, zaštita dostojanstva zaposlenih, zaštita od zlostavljanja na radu, delovanje i uslovi za rad sindikata, mirno rešavanje kolektivnih sporova, praćenje i tumačenje ovog ugovora, pravo na štrajk, donošenje izmena i dopuna i druga pitanja od značaja za njegovu primenu.

**Član 2.**

(1) Zaposleni, u smislu ovog ugovora, je policijski službenik (u daljem tekstu: zaposleni) koji je u radnom odnosu u Ministarstvu unutrašnjih poslova.

(2) Poslodavac, u smislu ovog ugovora, je Republika Srbija (u daljem tekstu: poslodavac), a prava i dužnosti poslodavca obavlja rukovodilac državnog organa ili lice koje on ovlasti.

**Član 3.**

Odredbe ovog ugovora primenjuju se neposredno, osim u slučaju kada su pojedina pitanja za zaposlene povoljnije uređena drugim propisom ili opštim aktom.

**II. Radno vreme**

**Član 4.**

(1) Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova nedeljno.

(2) Nedeljno radno vreme traje pet radnih dana.

(3) Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

**Član 5.**

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju radnog vremena za svakog zaposlenog, u skladu sa zakonom.

**Član 6.**

(1) Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena na osnovu pisanog ili usmenog naloga poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan da na kraju tekućeg meseca dostavi zaposlenom rešenje o prekovremenom radu.

**Član 7.**

(1) Za prekovremeni rad zaposleni ima pravo, po svom izboru:

1. na uvećanu osnovnu platu u skladu sa ovim ugovorom, ili;
2. na slobodne sate, tako, što će se svaki sat prekovremenog rada obračunavati kao sat i po slobodnih sati.

(2) Poslodavac preračunava prekovremeni rad u slobodne sate tromesečno, koje sate zaposleni mora da iskoristi najkasnije u roku od šest meseci od protoka tromesečja u kojem je slobodne sate ostvario.

**III. Odmori i odsustva**

**Dnevni odmor**

**Član 8.**

(1) Zaposleni koji radi puno radno vreme, osam časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta.

(2) 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.

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

(4) Vreme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana uračunava se u radno vreme.

**Nedeljni odmor**

**Član 9.**

(1) Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od 48 časova neprekidno.

(2) Dani nedeljnog odmora su, po pravilu, subota i nedelja.

(3) Ako je neophodno da zaposleni radi na dan ili dane svog nedeljnog odmora poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi odmor u trajanju od 24 ili 48 časova neprekidno u toku tekuće ili naredne nedelje.

(4) Ukoliko poslodavac ne obezbedi pravo zaposlenog iz stava 3. ovog člana, zaposleni ima pravo da se dan ili dani nedeljnog odmora provedeni u radu računaju u prekovremeni rad.

## Godišnji odmor

### Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor, za svaku kalendarsku godinu, u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

### Član 11.

(1) Ništava je izjava kojom se zaposleni odriče prava na godišnji odmor.

(2) Ništav je sporazum između poslodavca i zaposlenog o isplati naknade štete zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca, a pre otpočinjanja njegovog korišćenja.

### Član 12.

(1) Dužina godišnjeg odmora zaposlenog utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava prema sledećim kriterijumima:

1) po osnovu doprinosa na radu:

1. zaposlenom sa ocenom "naročito se ističe" - za pet radnih dana;
2. zaposlenom sa ocenom "ističe se" - za tri radna dana;
3. zaposlenom sa ocenom "dobar" - za jedan radni dan.

2) po osnovu uslova rada:

1. za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom - za tri radna dana;
2. za redovan rad subotom, nedeljom i rad u smenama - za dva radna dana.

3) po osnovu radnog iskustva:

1. zaposlenom od 20 do 29 godina rada provedenog u radnom odnosu - za pet radnih dana;
2. zaposlenom od 15 do 19 godina rada provedenog u radnom odnosu - za četiri radna dana;
3. zaposlenom od 10 do 14 godina rada provedenog u radnom odnosu - za tri radna dana;
4. zaposlenom od pet do devet godina rada provedenog u radnom odnosu - za dva radna dana;
5. zaposlenom do pet godina rada provedenog u radnom odnosu - za jedan radni dan.

4) po osnovu stručne spreme, odnosno složenosti poslova:

1. zaposlenom koji ima stečeno visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (diplomske akademske studije - master, specijalističke akademske studije, specijalističke strukovne studije) - za pet radnih dana;
2. zaposlenom koji ima stečeno visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske studije, osnovne strukovne studije) - za četiri radna dana;

3. zaposlenom koji ima stečenu srednju stručnu spremu - za tri radna dana.

5) za rad na poslovima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem ili skraćeno radno vreme - za pet radnih dana.

6) po osnovu invalidnosti - za pet radnih dana.

7) po osnovu brige o deci i članovima uže porodice:

1. roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa jednim maloletnim detetom - za dva radna dana, a za svako naredno dete za po jedan radni dan;

2. samohranom roditelju sa detetom do 14 godina - za tri radna dana, s tim što se ovaj broj dana uvećava za po dva 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 pet radnih dana.

(2) Godišnji odmor po svim kriterijumima iz stava 1. ovog člana ne može se koristiti u trajanju dužem od 30 dana.

(3) Zaposleni sa više od 30 godina provedenih u radnom odnosu ima pravo na godišnji odmor od 35 radnih dana.

(4) Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora donosi poslodavac na osnovu plana korišćenja godišnjeg odmora i zahteva zaposlenog koji sadrži period u kojem zaposleni želi da koristi godišnji odmor i da li se godišnji odmor koristi iz jednog ili dva dela.

### **Član 13.**

Zaposleni koji odlazi u penziju ima pravo na pun godišnji odmor.

### **Član 14.**

Zaposleni ima pravo da u toku godine koristi dva puta po jedan dan godišnjeg odmora, u vremenu koje izabere, s tim što je dužan da o tome obavesti poslodavca najmanje pet dana ranije.

### **Član 15.**

(1) O pravu zaposlenog na godišnji odmor, dužini i vremenskom periodu korišćenja, poslodavac odlučuje rešenjem koje zaposlenom dostavlja najkasnije 20 dana pre početka korišćenja godišnjeg odmora.

(2) Ukoliko poslodavac ne dostavi rešenje iz stava 1. ovog člana smatra se da je, svojom krivicom, uskratio pravo zaposlenom na godišnji odmor.

### **Član 16.**

(1) Ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini 100% plate koju bi zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kojem je poslodavac uskratio pravo na korišćenje godišnjeg odmora za kalendarsku godinu ili u visini 100% plate koju ostvari za mesec u kome se, saglasno zakonu, najkasnije može koristiti godišnji odmor.

(2) Visina naknade štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje se rešenjem poslodavca u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva zaposlenog.

(3) Poslodavac je dužan da utvrđenu štetu iz stava 2. ovog člana isplati zaposlenom u roku od osam dana od dana donošenja rešenja.

### **Član 17.**

(1) Poslodavac može da izmeni vreme korišćenja godišnjeg odmora, ili da odloži početak korišćenja godišnjeg odmora, radi obavljanja službenih poslova koji ne trpe odlaganja, najkasnije osam radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

(2) Poslodavac može da prekine korišćenje godišnjeg odmora radi obavljanja službenih poslova koji ne trpe odlaganja.

### **Član 18.**

U slučaju iz člana 17. ovog ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom naknadi štetu koju ovaj trpi zbog izmene vremena korišćenja godišnjeg odmora, njegovog odlaganja ili prekida.

## **Plaćeno odsustvo**

### **Član 19.**

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u slučaju:

1. rođenja deteta ili usvojenja deteta - pet radnih dana;
2. rođenja deteta člana uže porodice - dva radna dana;
3. smrti člana uže porodice - pet radnih dana;
4. teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
5. smrti bliskog srodnika koji nije član uže porodice zaposlenog i tazbinskog srodnika - tri radna dana;
6. stupanja u brak - pet radnih dana;
7. otklanjanja posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanih elementarnim nepogodama, havarijama, požarima ili drugim nepredvidivim razlozima više sile - do tri radna dana;
8. selidbe u istom mestu stanovanja - tri radna dana;
9. selidbe u drugo mesto stanovanja - četiri radna dana;
10. dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi - tri radna dana;
11. učešće u takmičenju u organizaciji sindikata - do sedam radnih dana;
12. rekreativnog odmora u organizaciji sindikata - do sedam radnih dana;
13. obavljanja volonterskih dužnosti u humanitarnim udruženjima i organizacijama - do dva radna dana, a najviše četiri radna dana u toku kalendarske godine;
14. učešća u 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 dana.

(2) Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može se koristiti u toku kalendarske godine - u ukupnom trajanju od 10 radnih dana.

(3) Izuzetno, u slučajevima iz stava 1. tačka 1, 2, 3, 4, 8, 9, 11. i 13. 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.

(4) Članovima uže porodice u smislu ovog ugovora smatraju se supružnik, vanbračni partner, dete rođeno u braku i van braka, braća, sestre, roditelji, pastorak, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

(5) Vanbračna zajednica je trajna zajednica života žene i muškarca.

### **Član 20.**

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučaju stručnog usavršavanja u skladu sa programom stručnog usavršavanja kod poslodavca za:

1. polaganje državnog stručnog ispita - sedam radnih dana;
2. polaganje ispita na studijama prvog stepena (osnovne akademske studije, osnovne strukovne studije) - tri radna dana;
3. polaganje ispita na studijama drugog stepena (diplomske akademske studije - master, specijalističke akademske studije, specijalističke strukovne studije) - četiri radna dana;
4. polaganje ispita na postdiplomskim studijama - pet radnih dana;
5. odbranu diplomskog rada - 10 radnih dana;
6. polaganje pravosudnog ispita - 15 radnih dana;
7. odbranu magistrature ili rada na master studijama - 15 radnih dana;
8. odbranu doktorske disertacije - 30 radnih dana.

### **Neplaćeno odsustvo**

### **Član 21.**

Poslodavac može na zahtev zaposlenog odobriti korišćenje neplaćenog odsustva:

1. radi negovanja bolesnog člana uže porodice, do 30 radnih dana;
2. radi školovanja, specijalizacije ili drugog vida stručnog obrazovanja i usavršavanja (master studije, pravosudni ispit, magistratura, doktorat) po sopstvenoj inicijativi zaposlenog do 30 radnih dana;
3. radi obavljanja ličnih poslova do 10 radnih dana;
4. i u drugim slučajevima.

## **IV. Plata i dodaci na platu**

### **Član 22.**

(1) Plata zaposlenog sastoji se od osnovne plate i dodataka na platu.

(2) Osnovna plata se sastoji od osnovice i utvrđenih koeficijenata.

(3) U platu se uračunavaju i porezi i doprinosi koji se plaćaju iz plate.

### **Član 23.**

(1) Vlada utvrđuje osnovicu za obračun plata policijskih službenika, s tim što ona ne može biti niža od 75% od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike Srbije isplaćene u mesecu koji prethodi mesecu u kojem se utvrđuje osnovica, prema poslednjem konačno objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

(2) Ukoliko odobrena sredstva u budžetu namenjena za plate ne omogućavaju utvrđivanje osnovice prema stavu 1. ovog člana, Vlada može utvrditi nižu osnovicu, za obračun plata policijskih službenika u skladu sa odobrenim sredstvima, u visini osnovice određene za profesionalna vojna lica.

(3) Ministarstvo unutrašnjih poslova se obavezuje da do primene ovog člana uskladi visinu koeficijenata sa načinom obračuna osnovice iz ovog člana, a u skladu sa sredstvima koja obezbeđuju stabilnost budžetskog sistema Republike Srbije.

### **Član 24.**

(1) 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.

(2) 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.

### **Član 25.**

(1) Plata se isplaćuje mesečno, u tekućem mesecu za protekli mesec.

(2) Ukoliko se isplaćuje iz dva dela, prvi deo plate isplaćuje se od 10. do 15. u mesecu za protekli mesec, a drugi deo od 25. do 30. u mesecu za protekli mesec.

### **Član 26.**

Osnovna plata uvećava se za 0,4% za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu.

### **Član 27.**

(1) Osnovna plata uvećava se:

1. za rad na dan praznika koji je neradan dan za 110%;<sup>[1]</sup>

2. za rad noću (od 22 do 6 sati narednog dana) 26%;<sup>[1]</sup>

3. za rad u smeni 26%;<sup>[1]</sup>

4. za prekovremeni rad 26%;<sup>[1]</sup>

5. za dodatno opterećenje na radu:

a) do 10 radnih dana mesečno 3% od osnovne plate, odnosno 4% osnovne plate ako zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice;

b) od 10 do 20 radnih dana mesečno 6% od osnovne plate, odnosno 7% osnovne plate ako zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice;

v) 20 i više radnih dana mesečno 10% od osnovne plate, odnosno 12% osnovne plate ako zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice;

6. za dežurstvo van radnog vremena (pripravnost) 10%.

(2) Procenat iz stava 1. tačka 1, 2, 3. i 4. ovog člana uvećava se za 10% <sup>[1]</sup> zbog izmene člana 147. stav 1. Zakona o policiji.

(3) Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. tačka 1. do 4. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

### **Član 28.**

Osnovna plata pripravnika iznosi 80% od plate utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava.

### **Član 29.**

Novčano potraživanje prema zaposlenom može se naplatiti obustavljanjem od njegove plate samo na osnovu pravosnažne i izvršne sudske odluke, u slučaju utvrđenom zakonom, i to najviše do jedne trećine plate, odnosno naknade plate, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **Član 30.**

Na zahtev zaposlenog izvršiće se obustava plate u visini novčanog iznosa rate kredita, iznosa izdržavanja i sl.

### **Član 31.**

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini osnovne plate u slučajevima:

1. korišćenja godišnjeg odmora;
2. korišćenja plaćenog odsustva;
3. odsustvovanja sa rada u dane državnog i verskog praznika koji su neradni u skladu sa Zakonom;
4. prisustvovanje sednicama državnog organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana;
5. stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe MUP-a u skladu sa zaključenim ugovorom;
6. odazivanje na poziv vojnih i drugih državnih organa, ako to zakonom nije drugačije određeno;
7. dobrovoljnog davanja tkiva ili organa u humane svrhe;
8. učešća na naučnim skupovima, simpozijumima, kongresima, seminarima na koje je upućen od strane MUP-a ili organa sindikata;
9. odlaska na sistematske ili specijalističke preglede na koje je upućen od strane MUP-a;



10. kada odbije da radi ako mu preti 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 i sprečavanje zlostavljanja na radu.

### **Član 32.**

(1) Zaposleni koji ne radi zbog bolesti ili povrede (privremena sprečenost za rad) ima pravo na naknadu plate koja iznosi 100% osnovne plate za mesec u kojem je odsustvovao zbog bolesti ili povrede van rada i u vezi sa radom.

(2) Zaposleni ima pravo na naknadu plate koja iznosi 100% osnovne plate isplaćene pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad radi održavanja trudnoće.

(3) Naknada zarade ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene opštim propisima o radu.

## **V. Pravo na naknadu troškova**

### **Pravo na naknadu troškova**

### **Član 33.**

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu:

1. troškova za dolazak i odlazak sa rada;
2. troškova službenog putovanja u zemlji;
3. troškova službenog putovanja u inostranstvo;
4. troškova selidbe u inostranstvo;
5. troškova rada i boravka na terenu;
6. troškova privremenog ili trajnog premeštaja u drugo mesto rada.

(2) Naknada troškova iz stava 1. tačka 2 - 6. isplaćuje se u skladu sa posebnim propisima kojima se uređuje ova materija.

### **Član 34.**

(1) Naknada za dolazak i odlazak sa rada isplaćuje se u visini cene mesečne pretplatne karte u gradskom, prigradskom ili međugradskom saobraćaju, odnosno u visini cene pojedinačne prevozne karte na mesečnom nivou u javnom saobraćaju.

(2) Naknada za dolazak i odlazak sa rada isplaćuje se zaposlenom i u slučajevima kada ne postoji odgovarajući gradski, prigradski i međugradski saobraćaj iz stava 1. ovog člana.

(3) Uslovi za ostvarivanje ovog prava biće propisani posebnim aktom.

## **Ostala primanja**

### **Član 35.**

Zaposleni ima pravo na otpremninu pri odlasku u penziju u visini 6 prosečnih plata, primljenih za poslednjih šest meseci, s tim što ona ne može biti niža od tri prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa za poslove statistike na dan isplate.

**Član 36.**

U slučaju smrti zaposlenog, članovima njegove uže porodice nadoknađuju se stvarni uobičajeni troškovi pogrebnih usluga (pogrebna oprema, prevoz posmrtnih ostataka, putni troškovi za dva pratioca, troškovi grobnog mesta, štampanje umrlice i dr.).

**Član 37.**

U slučaju smrti zaposlenog, koja je nastupila kao posledica povrede na radu, profesionalnog oboljenja ili opasne pojave, članovi uže porodice imaju pravo na jednokratnu pomoć u visini od 36 prosečnih plata u Ministarstvu unutrašnjih poslova.

**Član 38.**

(1) U slučaju smrti zaposlenog iz člana 37. ovog ugovora poslodavac je dužan da obezbedi stipendiju, za vreme redovnog školovanja, deci:

1. za osnovno obrazovanje - u visini od najmanje 3.000,00 dinara;
2. za srednje obrazovanje - u visini od najmanje 4.000,00 dinara;
3. za više i visoko obrazovanje - u visini od najmanje 5.000,00 dinara.

(2) U slučaju smrti zaposlenog obezbeđuju se troškovi boravka dece u predškolskoj ustanovi.

(3) Visina naknade i uslovi za ostvarivanje prava iz ovog člana biće regulisani posebnim aktom.

**Član 39.**

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidan rad u Ministarstvu unutrašnjih poslova i to:

1. za 10 godina rada u visini jedne prosečne plate isplaćene u MUP-u, u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade;
2. za 15 godina rada u visini jedne prosečne plate isplaćene u MUP-u, u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade;
3. za 20 godina rada u visini jedne prosečne plate isplaćene u MUP-u, u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade;
4. za 25 godina rada u visini jedne prosečne plate isplaćene u MUP-u, u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade;
5. za 30 godina rada u visini jedne prosečne plate isplaćene u MUP-u, u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade;
6. za 35 godina rada u visini jedne prosečne plate isplaćene u MUP-u, u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade;
7. za 40 godina rada u visini jedne prosečne plate isplaćene u MUP-u, u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

**Član 40.**

Poslodavac može 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.

**Član 41.**

- (1) Zaposleni ima pravo na godišnju nagradu.
- (2) Godišnja nagrada isplaćuje se zaposlenom po pravilu, jednokratno u mesecu januaru, a učesnici se mogu sporazumeti i o tome da se godišnja nagrada zaposlenom isplati, izuzetno, u više delova.
- (3) O visini i načinu isplate godišnje nagrade učesnici pregovaraju u postupku izrade zakona o budžetu - polovinom meseca novembra za narednu godinu.

**VI. Naknada štete****Član 42.**

- (1) Zaposleni je odgovoran za štetu, u skladu sa zakonom, koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu.
- (2) Postojanje štete, visinu štete, okolnost pod kojim je prouzrokovana, ko je štetu prouzrokovao, odgovornost zaposlenog i kako se naknađuje utvrđuje rešenjem Komisija obrazovana od strane poslodavca.
- (3) Članovi Komisije su obavezno i predstavnici reprezentativnih sindikata.

**Član 43.**

- (1) Po prijemu rešenja o utvrđenoj šteti zaposleni može dati pismenu izjavu o tome da li prihvata da štetu nadoknadi.
- (2) Zaposlenom koji prihvati da naknadi štetu bez sudskog postupka, šteta se nadoknađuje administrativnom zabranom, tako da obustava ne može preći 1/5 plate zaposlenog na mesečnom nivou.
- (3) Ako zaposleni ne prihvati da naknadi štetu, poslodavac može pokrenuti postupak za naknadu štete pred sudom.

**Član 44.**

Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da štetu naknadi. Zaposleni podnosi zahtev o kome odlučuje Komisija iz člana 42. stav 2. ovog ugovora.

**VII. Zaštita zaposlenih****Član 45.**

Zaposlenom u postupku smanjenja broja zaposlenih usled tehnoloških, organizacionih, ekonomskih ili nekih drugih razloga (racionalizacija), ne može prestati radni odnos, osim uz saglasnost zaposlenog, i to:

1. zaposlenoj trudnici;
2. zaposlenoj za vreme porodiljskog odsustva;
3. zaposlenom za vreme odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta;
4. zaposlenom invalidu;
5. zaposlenom koji je samohrani roditelj maloletnog deteta;
6. zaposlenom koji ima dete teže ometeno u razvoju;
7. zaposlenom čijem je supružniku u postupku racionalizacije, odnosno smanjenja broja zaposlenih, prethodno prestao radni odnos kod poslodavca;
8. zaposlenom zbog pokretanja ili učešća u postupku za zaštitu od zlostavljanja, odnosno ukazivanja zaposlenog na povredu javnog interesa utvrđenog zakonom, učinjenu od strane poslodavca.

#### **Član 46.**

Poslodavac je dužan da pre postupka smanjenja broja zaposlenih usled tehnoloških, organizacionih, ekonomskih ili nekih drugih razloga (racionalizacija) napravi analizu stanja i razmotri mogućnost:

1. premeštaja zaposlenog na druge poslove;
2. preuzimanje zaposlenog od strane drugog ministarstva;
3. prekvalifikacije i dokvalifikacije zaposlenog;
4. rad sa nepunim radnim vremenom zaposlenog.

#### **Član 47.**

(1) Prilikom utvrđivanja zaposlenog za čijim je radom prestala potreba poslodavac kumulativno ceni ispunjenje sledećih uslova:

1. bolji rezultati rada;
2. duže vreme provedeno u radnom odnosu;
3. duži staž u Ministarstvu unutrašnjih poslova;
4. odgovarajuća stručna sprema, odnosno viši stepen stručne spreme;
5. bolest zaposlenog ili člana uže porodice, odnosno težina oboljenja;
6. broj dece na školovanju;
7. zaposlenom kod koga, zbog gubitka radne sposobnosti, ne postoji mogućnost raspoređivanja na drugo radno mesto;
8. zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu;
9. veći broj izdržavanih članova porodice;
10. zaposleni čija porodica ima lošije materijalne prilike.

(2) Poslodavac je dužan da u postupku smanjenja broja zaposlenih usled tehnoloških, organizacionih, ekonomskih ili nekih drugih razloga (racionalizacija) pribavi mišljenje sindikata.

(3) Rezultati rada iz stava 1. tačka 1. ovog člana utvrđuju se za period od pet godina pre godine u kojoj se sprovodi racionalizacija.

**Član 48.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim radom je prestala potreba omogući korišćenje godišnjeg odmora.

**Član 49.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, pre prestanka radnog odnosa isplati otpremninu u visini tri prosečne plate za svaku godinu rada kod poslodavca.

(2) Platom iz stava 1. ovog člana, smatra se prosečna plata zaposlenog ostvarena u tri prethodna meseca pre isplate otpremnine, ili prosečna plata u Ministarstvu unutrašnjih poslova, ako je to povoljnije za zaposlenog.

**Član 50.**

Zaposleni za čijim je radom prestala potreba, ima u roku od šest meseci, prednost prilikom prijema u radni odnos kod poslodavca, ako se u tom periodu ukaže potreba za obavljanjem poslova na koje je zaposleni bio raspoređen pre prestanka radnog odnosa.

**Član 51.**

Poslodavac je dužan da u slučaju vođenja parničnog, krivičnog i prekršajnog postupka zbog opravdane primene policijskih ovlašćenja, policijskom službeniku obezbedi pravnu pomoć.

**VIII. Bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih****Član 52.**

Bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih obezbeđuje se i sprovodi u skladu sa zakonom, propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, odnosno u skladu sa preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad, Zakonom o policiji i ovim ugovorom.

**Član 53.**

Zaposleni je dužan da radi sa punom pažnjom u cilju bezbednosti svog života i zdravlja, kao i života i zdravlja drugih zaposlenih, kao i drugih lica, na koje njegov rad može imati štetno dejstvo, da se pridržava propisanih preventivnih mera za bezbedan i zdrav rad, pravilno rukuje oruđima i oružjem, kao i da se stara o sprovođenju i unapređivanju bezbednosti i zdravlja na radu.

**Član 54.**

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad i da utvrdi program osposobljavanja zaposlenih za bezbedan i zdrav rad i da donese odgovarajuće uputstvo za svaki deo policijskih i drugih poslova u okviru svoje delatnosti.

**Član 55.**

(1) Poslodavac je odgovoran za bezbedne i zdrave uslove rada, organizaciju, sprovođenje i kontrolu propisanih mera koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

(2) Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika i da tim aktom na osnovu ocene službe medicine rada utvrdi i posebne zdravstvene uslove koje mora da ispunjava zaposleni za obavljanje poslova na radnim mestima sa povećanim rizikom. Akt o proceni rizika donosi se u saradnji sa reprezentativnim sindikatima.

(3) Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ima pravo na mere bezbednosti i zdravlja na radu utvrđene aktom o proceni rizika iz stava 2. ovog člana.

**Član 56.**

(1) Zaposleni ima pravo da odbije da radi:

1. ako mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na koje je određen, sve dok se te mere ne obezbede;

2. ako mu poslodavac nije obezbedio propisani lekarski pregled ili ako se na lekarskom pregledu utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene uslove, za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom;

3. ako u toku osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad nije upoznat sa svim vrstama rizika i merama za njihovo otklanjanje, na poslovima ili na radnom mestu na koje ga je poslodavac odredio;

4. duže od punog radnog vremena, odnosno noću ako bi, prema oceni službe medicine rada, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje;

5. na sredstvu za rad na kojem nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu;

6. u skladu sa zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

(2) U slučajevima iz stava 1. ovog člana, zaposleni može da se pismenim zahtevom obrati poslodavcu radi preduzimanja mera koje, po mišljenju zaposlenog, nisu sprovedene.

**Član 57.**

(1) Kod poslodavca se obrazuje Odbor za bezbednost i zdravlje na radu. Odbor ima 10 članova, od kojih je šest članova predstavnika zaposlenih koje određuju reprezentativni sindikati.

(2) Odbor donosi Poslovnik o svom radu i iz svojih redova bira predsednika i zamenika predsednika.

(3) Odbor izveštaje dostavlja poslodavcu i reprezentativnim sindikatima.

(4) Odbor je dužan da akte, informacije i podatke, a koji se odnose na stanje bezbednosti i zdravlja na radu, dostavi zaposlenom koji za to ima pravni interes.

**Član 58.**

(1) Odbor ima pravo da:

1. prati i analizira stanje organizovanosti, ostvarivanja i sprovođenja preventivnih mera za bezbednost na radu, kao i mere protivpožarne zaštite;
2. predlaže poslodavcu uvođenje mera za zaštitu na štetnim i po zdravlje opasnim poslovima kao i druge mere u cilju obezbeđenja humanih uslova rada;
3. pokreće inicijativu za izmene i dopune akta o proceni rizika i daje mišljenje na program zaštite zaposlenih na ovim prostorima;
4. razmatra izveštaj o zdravstvenom stanju zaposlenih na osnovu periodičnih lekarskih pregleda i kontroliše urednost upućivanja zaposlenih na obavezne lekarske preglede;
5. razmatra izveštaje o smrti, povredama na radu i profesionalnim oboljenjima zaposlenih, izvore i uzroke njihovog nastanka i predlaže mere za njihovo otklanjanje;
6. određuje svog člana koji kao predstavnik sindikata prisustvuje uviđaju u slučaju smrti ili teške povrede zaposlenog na radu;
7. saraduje sa odgovarajućim inspeksijskim organima po pitanjima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i drugih oblasti koje mogu da utiču na bezbednost i zdravlje zaposlenih;
8. daje mišljenje u postupku po zahtevu za naknadu štete koju pretrpi zaposleni usled povrede na radu i profesionalnog oboljenja;
9. daje predloge u cilju organizovanja rada na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja na radu i u vezi sa radom i zaposlenom obezbeđuje uslove rada u kojima neće biti izložen zlostavljanju;
10. podnosi obrazloženi zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja uz pismenu saglasnost zaposlenog koji smatra da je izložen zlostavljanju na radu;
11. odlučuje o inicijativi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja podnetoj od strane zaposlenog koje opravdano veruje da određeno ponašanje predstavlja zlostavljanje na radu;
12. saraduje u vezi sa svim pitanjima koja se odnose na korišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu;
13. daje mišljenje o predlozima zaposlenog iz člana 56. stav 2. ovog ugovora;
14. obavlja i druge poslove iz oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

(2) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu obaveštava ministra i reprezentativne sindikate, najmanje dva puta u toku kalendarske godine, o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

**Član 59.**

Nacrt programa specifične zdravstvene zaštite zaposlenih kod poslodavca, dostavlja se na mišljenje reprezentativnim sindikatima.

**Član 60.**

(1) Poslodavac je dužan pod jednakim uslovima kolektivno da osigura zaposlene za slučaj smrti, posledice nezgode, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti i težih bolesti nastalih na radu i u vezi sa radom.

(2) Poslodavac je dužan da pre zaključenja ugovora o osiguranju pribavi mišljenje reprezentativnih sindikata.

**IX. Zaštita dostojanstva zaposlenih****Član 61.**

(1) Zaposleni ima pravo na poštovanje i zaštitu dostojanstva na radu i u vezi sa radom.

(2) Ličnost i dostojanstvo zaposlenog štiti se od diskriminacije, zlostavljanja na radu i u vezi sa radom i seksualnog uznemiravanja, od strane poslodavca ili jednog ili više zaposlenih.

(3) Radi zaštite prava na dostojanstvo, učesnici se obavezuju, da će obostrano razvijati vrednosti tolerancije, razumevanja i poštovanja zaposlenih, i da će svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju putem diskriminacije, zlostavljanja ili seksualnog zlostavljanja prepoznati, zabeležiti, sprečiti i kazniti.

**Član 62.**

Poslodavac je dužan da stvori bezbednu i zdravu radnu okolinu, tako što će proces organizacije rada urediti na način da sprečava pojavu zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, a zaposlenima obezbediti uslove rada koji ne narušavaju dostojanstvo zaposlenih na radu i u vezi sa radom od strane poslodavca, odnosno odgovornog lica ili zaposlenih kod poslodavca.

**Član 63.**

Poslodavac je dužan da u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i sindikalnih predstavnika, putem kurseva, seminara i drugih vidova edukacije, a radi lakšeg prepoznavanja ponašanja koja predstavljaju zlostavljanje, njihovih uzroka i posledica koje proizvodi zlostavljanje zaposlenog.

**Član 64.**

(1) Poslodavac je dužan da u dogovoru sa reprezentativnim sindikatima imenuje i sastavi Listu posrednika koji će po zahtevu za zaštitu od zlostavljanja rešavati slučajeve zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.

(2) Lista posrednika sačinjava se iz redova zaposlenih za svaku policijsku upravu.

(3) Posrednik ne može biti zaposleni koji nije dobio saglasnost reprezentativnih sindikata.

(4) Poslodavac je dužan da obezbedi odgovarajuće prostorije za obavljanje posredovanja i prevoz za posrednika iz reda zaposlenih kod poslodavca.



**Član 65.**

Zaposleni koji u posredovanju učestvuje kao strana u postupku, predstavnik sindikata i posrednik iz reda zaposlenih imaju pravo na plaćeno odsustvo za svaki dan posredovanja, sve dok posredovanje traje, a najduže do 30 dana.

**Član 66.**

Poslodavac je dužan da odluku donetu u disciplinskom postupku protiv zaposlenog za zlostavljanje na radu i u vezi sa radom, dostavi u roku od tri dana od dana donošenja i zaposlenom koji je zlostavljan.

**Član 67.**

Zabranjena je svaka diskriminacija ili zlostavljanje zbog pripadnosti ili nepripadnosti sindikalnoj organizaciji.

**X. Pravo na štrajk**

**Član 68.**

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

(2) Učesnici su saglasni da u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu zakona kojim će se, saglasno Ustavu Republike Srbije, urediti pitanje ostvarivanja prava na štrajk zaposlenih u državnim organima zaključne aneks Ugovora, kojim će bliže utvrditi način ostvarivanja tog prava.

**XI. Delovanje i uslovi za rad sindikata**

**Član 69.**

(1) Poslodavac se obavezuje, da će obezbediti primenu svih prava iz oblasti sindikalnog organizovanja i zaštite zaposlenih utvrđenih Ustavom Republike Srbije, ratifikovanim konvencijama, zakonima i ovim ugovorom.

(2) Poslodavac se obavezuje, da se uzdrži od delovanja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašćeni ili podređeni položaj.

**Član 70.**

(1) Poslodavac se obavezuje, da neće svojim delovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organizovanje i pravo zaposlenih da postanu članovi sindikata.

(2) Povredom prava na sindikalno organizovanje smatraće se svaki pritisak poslodavca na zaposlene da se učlane, istupe iz sindikalne organizacije ili bilo kakav vid mešanja u rad sindikata.

**Član 71.**

Sindikatski se obavezuje, da će svoje aktivnosti sprovesti u skladu sa Ustavom Republike Srbije, ratifikovanim konvencijama, zakonima i ovim ugovorom.

**Član 72.**

Sindikatski je dužan, da obavesti poslodavca o izboru i imenovanju predsednika sindikata, organa sindikata i drugih sindikalnih predstavnika, u roku od osam dana.

**Član 73.**

(1) Sindikat ima pravo na informisanje od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata, a naročito o:

1. donošenju, izmenama i dopunama opštih akata kojim se regulišu prava iz rada i po osnovu rada zaposlenih (uredbe, pravilnici i dr.);
2. planovima zapošljavanja i prestanku službe ili radnog odnosa zaposlenih;
3. merama o bezbednosti i zdravlju na radu;
4. uvođenju novih tehnologija i promena u organizaciji rada koje dovode do viška zaposlenih i mere za njihovo zbrinjavanje.

(2) Poslodavac je dužan da po zahtevu sindikata, uz saglasnost zaposlenog, dostavi evidenciju za zaposlenog iz člana 5. ovog ugovora.

(3) Sindikat ima pravo da se o nameravanim odlukama poslodavca iz stava 1. ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostave obaveštenja. Poslodavac je dužan da dostavljene primedbe sindikata razmotri.

(4) Poslodavac je dužan, da na pismeni zahtev reprezentativnih sindikata, dostavi mišljenje ili obaveštenje, o primeni zakona ili podzakonskog opšteg akta koji je od uticaja na materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, a najkasnije u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahteva.

**Član 74.**

Poslodavac u dogovoru sa sindikatima, bez naknade troškova može da obezbedi sledeće uslove za rad sindikata:

1. korišćenje odgovarajućih prostorija za redovan rad i sastanke sindikata u sedištu i organizacionim jedinicama poslodavca;
2. plaćeno odsustvo predstavnicima sindikata radi obavljanja sindikalnih funkcija u skladu sa ovim ugovorom;
3. administrativnu i tehničku pomoć (upotrebu telefona, telefaksa, računarske tehnike i opreme poslodavca za umnožavanje i kopiranje);
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 ne utiče na efikasno obavljanje poslova iz utvrđene nadležnosti i delokruga poslodavca;

6. mogućnost isticanja obaveštenja bitnih dokumenata sindikata na oglasnim tablama poslodavca;
7. samostalno uređivanje linka na internet mreži i internoj mreži poslodavca, kao i sopstvenu uređivačku politiku informisanja zaposlenih, odnosno članstva sindikata.

#### **Član 75.**

Poslodavac je dužan da reprezentativnim sindikatima bez naknade troškova obezbedi sledeće uslove za rad sindikata:

1. korišćenje odgovarajućih prostorija za redovan rad i sastanke sindikata u sedištu i organizacionim jedinicama poslodavca;
2. upotrebu službenog automobila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, sa plaćenim troškovima za odlazak na sastanke, seminare i sl.;
3. plaćeno odsustvo predstavnicima sindikata radi obavljanja sindikalnih funkcija u skladu sa ovim ugovorom;
4. administrativnu i tehničku pomoć (upotrebu telefona, telefaksa, računarske tehnike i opreme poslodavca za umnožavanje i kopiranje);
5. obračun i naplatu sindikalne članarine i ostalih sredstava prema aktima sindikata;
6. organizovanje i održavanje sindikalnih zborova članstva, koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 16 časova ukupno, pod uslovom da se ne utiče na efikasno obavljanje poslova iz utvrđene nadležnosti i delokruga poslodavca;
7. mogućnost isticanja obaveštenja bitnih dokumenata sindikata na oglasnim tablama poslodavca;
8. samostalno uređivanje linka na internet mreži i internoj mreži poslodavca, kao i sopstvenu uređivačku politiku informisanja zaposlenih, odnosno članstva sindikata.

#### **Član 76.**

- (1) Ovlašćeni predstavnici reprezentativnih sindikata imaju pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne delatnosti i to na 50 plaćenih časova rada mesečno za prvih 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova.
- (2) Ovlašćeni predstavnici reprezentativnih sindikata su: sekretar sindikata, članovi upravnog odbora, predsedništva i izvršnog odbora sindikata ili predsednici podružnica ili sindikalnih grupa.
- (3) Nereprezentativni sindikati imaju pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne delatnosti u skladu sa Zakonom o radu .

#### **Član 77.**

Predsednik sindikata ili predsedavajući predsedništva, za vreme trajanja mandata u sindikatu oslobođen je obavljanja poslova kod poslodavca, za koje vreme ima pravo na naknadu plate.

**Član 78.**

(1) Poslodavac je dužan, da u ime i za račun sindikata, zaposlenom koji je član sindikata, na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade.

(2) Iznos iz stava 1. ovog člana poslodavac će odbijati na osnovu pristupnice za članstvo u sindikatu koja mora da sadrži izričitu izjavu volje zaposlenog da pristupa sindikatu i da je saglasan da poslodavac od njegove plate odbija članarinu u korist sindikata.

(3) Poslodavac je dužan da obustavi isplatu sindikalne članarine iz stava 1. ovog člana, kada od sindikata ili zaposlenog dobije istupnicu kojom zaposleni istupa iz članstva sindikata. Sindikat je dužan da istupnicu dostavi u roku do 15 dana, počev od dana kada je zaposleni istupnicu potpisao.

**Član 79.**

Sindikalni predstavnik koji je član Odbora za pregovore u postupku kolektivnog pregovaranja ima pravo na plaćeno odsustvo za vreme trajanja pregovora u visini plate koju bi ostvario, da je u vreme pregovora radio.

**XII. Rešavanje stambenih potreba****Član 80.**

Sporazumom između poslodavca i reprezentativnih sindikata u skladu sa finansijskim mogućnostima, može se obrazovati fond za rešavanje stambenih potreba zaposlenih, čija će se sredstva koristiti za obezbeđivanje učešća za dobijanje stambenih kredita.

**XIII. Mirno rešavanje kolektivnih sporova****Član 81.**

Za rešavanje kolektivnih radnih sporova između učesnika ovog ugovora, koje nije bilo moguće rešiti međusobnim pregovaranjem, sprovodi se postupak mirenja, u skladu sa Zakonom.

**XIV. Praćenje primene kolektivnog ugovora****Član 82.**

(1) Učesnici radi praćenja primene ovog ugovora obrazuju Komisiju sastavljenu od osam članova, četiri člana koja imenuje poslodavac i četiri člana koje imenuju reprezentativni sindikati.

(2) Komisija se obrazuje u roku od 15 dana od dana potpisivanja ovog ugovora.

(3) Komisija je obavezna, da najmanje jednom u tri meseca ili po potrebi, na zahtev pojedinog učesnika, razmatra:

1. praksu u vezi sa primenom ugovora, posebno slučajeve nepridržavanja ugovornih odredbi;
2. potrebe za izmenom i dopunom ugovora;
3. odnose reprezentativnih sindikata i poslodavca;
4. materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

(4) Na zahtev nekog od učesnika, Komisija većinom glasova članova donosi autentično tumačenje odredbi ugovora, koje je obavezno za ugovorne strane.

(5) Komisija je dužna da tumačenje u pisanom obliku dostavi učesnicima u roku od 15 dana od dana kad je primila zahtev.

(6) Komisija donosi poslovnik o radu kojim uređuje svoju organizaciju i rad.

## **XV. Izmene i dopune**

### **Član 83.**

(1) Postupak izmena i dopuna ovog ugovora pokreće se pisanim predlogom učesnika. Predlog mora da sadrži obrazložene izmene i dopune ugovora.

(2) Učesnici su dužni da se izjasne u roku od 15 dana o podnetom predlogu za izmene i dopune ugovora i da u narednom roku od 15 dana otpočnu postupak pregovaranja.

(3) Ukoliko se neko od učesnika ne izjasni u roku od 15 dana ili u istom roku ne otpočne postupak pregovaranja, smatraće se da su ispunjeni uslovi za pokretanje postupka mirenja.

## **XVI. Otkaz**

### **Član 84.**

(1) Svaki od učesnika može otkazati ovaj ugovor. Otkaz mora biti pisan i obrazložen.

(2) U slučaju otkaza ugovor prestaje da važi protekom šest meseci od dana prijema otkaza.

(3) Učesnici su dužni da u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza započnu postupak pregovaranja.

## **XVII. Prelazne i završne odredbe**

### **Član 85.**

Ovaj ugovor zaključuje se na tri godine.

### **Član 86.**

Ministarstvo unutrašnjih poslova doneće u roku od 15 dana pravilnike iz člana 34. stav 3, člana 38. stav 3. i člana 55. stav 2. uz saglasnost reprezentativnih sindikata.

### **Član 87.**

Ugovor se smatra zaključenim kad ga potpišu ovlašćeni predstavnici učesnika.

### **Član 88.**

(1) Odredbe članova 23. i 39. ovog ugovora primenjuju se počevši od primene budžeta za 2012. godinu.

(2) Odredbe člana 27. ovog ugovora primenjivaće se nakon izmene člana 147. Zakona o policiji i nakon rebalansa budžeta u 2011. godini.

(3) Odredbe članova 35. i 37. ovog ugovora primenjivaće se nakon rebalansa budžeta u 2011. godini.

**Član 89.**

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

U Beogradu, 28. februara 2011. godine

Za Vladu:  
prvi potpredsednik Vlade -  
zamenik predsednika Vlade  
i ministar unutrašnjih poslova,  
Ivica Dačić, s.r.

Za reprezentativne sindikate  
Ministarstva unutrašnjih poslova:  
Polijski sindikat Srbije  
predsednik,  
Veljko Mijailović, s.r.

Nezavisni sindikat policije  
predsedavajući Predsedništva,  
Velimir Barbulov, s.r.

