

Na osnovu člana 123. stav 2. tačka 5) Zakona o radnim odnosima ("Službeni glasnik RS", broj 55/96),

Vlada Republike Srbije i Republički odbor Sindikata radnika državne uprave, pravosuđa i društvenih organizacija Srbije, zaključuju

**POSEBAN
KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DRŽAVNE ORGANE**

(Sl. glasnik RS br. 23/98 , 95/08 - dr. propis, 11/09 , 15/12 - dr. propis)

**Prečišćen tekst zaključno sa izmenama iz Sl. gl. RS br. 11/09 koje su u
primeni od 18/02/2009
(izmene u čl.: 1a , 2 , 3 , 4 , 5 , 6 , 7 , 8 , 10 , 11 , 12 , 13 , 14 , 15 , 16 , 17 , 18 ,
19).**

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(1) Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), bliže se uređuju određena prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u ministarstvima, posebnim organizacijama, Narodnoj skupštini, Generalnom sekretarijatu predsednika Republike, Ustavnom sudu, Vladi, sudovima, javnim tužilaštvima, Republičkom javnom pravobranilaštvu, organima za prekršaje i drugim republičkim organima i organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave (u daljem tekstu: organi).

(2) Ovaj ugovor neposredno se primenjuje.

Član 1a

Na prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih u organima teritorijalne autonomije i organima lokalne samouprave, kao i na pojedina pitanja od značaja za učesnike ovog ugovora, primenjuju se odredbe Aneksa ovog kolektivnog ugovora - koji čini sastavni deo ovog kolektivnog ugovora.

II. ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmori

Član 2.

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum uvećava:

- 1) po osnovu doprinosa u radu, odnosno složenosti poslova radnog mesta:
 - do pet radnih dana za zaposlene sa visokom stručnom spremom;
 - do tri radna dana za zaposlene sa višom stručnom spremom;

- do dva radna dana za zaposlene do IV stepena stručne spreme.

2) po osnovu uslova rada:

- do četiri radna dana za zaposlene koji obavljaju poslove pod posebnim uslovima rada u skladu sa ovim ugovorom;

- do tri radna dana za zaposlene koji pretežno obavljaju poslove izvan službenih prostorija.

3) po osnovu radnog iskustva za:

- tri radna dana preko 20 godina radnog iskustva;

- dva radna dana od 10-20 godina radnog iskustva;

- jedan radni dan do 5 godina radnog iskustva.

4) po osnovu odgovornosti za poslove radnog mesta:

- do tri radna dana načelnicima odeljenja i šefovima računovodstva;

- do dva radna dana šefovima odseka i rukovodiocima grupe;

- do jednog radnog dana za ostale zaposlene.

5) po osnovu rezultata rada za:

- tri radna dana za zaposlene ocenjene ocenom "naročito se ističe";

- dva radna dana za zaposlene ocenjene ocenom "ističe se".

(2) Godišnji odmor ne može trajati duže od zakonom utvrđenog maksimuma.

(3) Zaposlenom koji radi skraćeno radno vreme na radnom mestu s posebnim uslovima rada godišnji odmor uvećava se za 10 radnih dana.

(4) Funkcioner koji rukovodi organom donosi plan korišćenja godišnjih odmora, na osnovu potreba organa i izjavljene volje zaposlenih.

(5) Vreme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se rešenjem funkcionera koji rukovodi organom ili lica koje ovlasti.

2. Plaćeno odsustvo

Član 3.

Zaposleni u državnom organu koji nema položaj državnog službenika ili nameštenika ostvaruje pravo na plaćeno odsustvo pod istim uslovima i u trajanju u kome to pravo ostvaruju državni službenici i nameštenici u državnom organu.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 4.

(1) Zaposleni u državnom organu koji nema položaj državnog službenika ili nameštenika ostvaruje pravo na neplaćeno odsustvo pod istim uslovima i u trajanju kao i državni službenici i nameštenici u državnom organu.

(2) Rukovodilac organa rešenjem odobrava korišćenje i dužinu neplaćenog odsustva.

III. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Član 5.

(1) 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 i podzakonskim opštim aktima.

(2) 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.

(3) Bezbednost i zdravlje na radu zaposleni ostvaruju shodnom primenom odredaba Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe ("Službeni glasnik RS", broj 95/08), ako ovim kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Član 6.

Brisan (Sl. glasnik RS br. 11/09)

Član 7.

Brisan (Sl. glasnik RS br. 11/09)

Član 8.

Brisan (Sl. glasnik RS br. 11/09)

IV. DISCIPLINSKA I MATERIJALNA ODGOVORNOST

Član 9.

Novčana kazna može se izreći pored slučajeva utvrđenih zakonom i u slučaju:

- 1) odbijanja zaposlenog da izvrši lekarski pregled radi utvrđivanja zdravstvene radne sposobnosti koja je uslov za rad na određenom radnom mestu;
- 2) prikriivanja materijalne štete.

Član 10.

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu odnosno paušalni iznos štete, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje, utvrđuje posebna komisija koju obrazuje **rukovodilac organa**.

Član 11.

(1) Ako je zaposleni u takvom materijalnom položaju da bi isplata naknade štete dovela njega i njegovu porodicu ispod egzistencijalnog minimuma, visina naknade štete se smanjuje do nivoa prema kome isplata štete ne bi ugrozila egzistencijalni minimum.

(2) Egzistencijalni minimum nastupa kada zaposleni i članovi njegove porodice imaju po članu domaćinstva mesečni prihod koji je manji od **minimalne** zarade.

(3) Rešenje o smanjenju naknade štete donosi **rukovodilac organa**.

V. OSTALA PRIMANJA

Član 12.

Zaposleni u državnom organu koji nema položaj državnog službenika ili nameštenika ostvaruje pravo na solidarnu pomoć i jubilarnu nagradu pod istim uslovima i u visini kao i državni službenici i nameštenici u državnom organu.

Član 13.

Brisan (Sl. glasnik RS br. 11/09)

VI. brisan ("Sl. glasnik RS", br. 11/09)

Član 14.

Brisan (Sl. glasnik RS br. 11/09)

Član 15.

Brisan (Sl. glasnik RS br. 11/09)

VII. POSTUPAK MIRNOG REŠAVANJE SPOROVA

Član 16.

Na postupak mirnog rešavanja sporova shodno se primenjuju odredbe Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe ("Službeni glasnik RS", broj 95/08), ako ovim kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Član 17.

Brisan (Sl. glasnik RS br. 11/09)

Član 18.

Brisan (Sl. glasnik RS br. 11/09)

Član 19.

Brisan (Sl. glasnik RS br. 11/09)

VIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Član 20.**

(1) Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vreme, a može prestati sporazumom učesnika ili otkazom.

(2) U slučaju otkaza ovaj ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, kada Ugovor prestaje da važi.

(3) Predlog za izmenu i dopunu Ugovora može da podnese svaki potpisnik, u pismenom obliku.

(4) Potpisnici ovog ugovora dužni su da se u roku od 15 dana od prijema predloga za izmenu i dopunu izjasne o predlogu.

Član 21.

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Poseban kolektivni ugovor za državne organe ("Službeni glasnik RS", broj 37/92 i 36/93).

Član 22.

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

ANEKS
POSEBNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DRŽAVNE ORGANE

1. OSNOVNE ODREDBE**Član 1.**

Na prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih u organima teritorijalne autonomije i organima lokalne samouprave (u daljem tekstu: organi), način ostvarivanja tih prava, postupak praćenja primene ovog aneksa, međusobne odnose, kao i na sva ostala pitanja od značaja za učesnike ovog ugovora, primenjuju se odredbe ovog aneksa, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 2.

(1) Zaposleni, u smislu ovog aneksa jesu lica koja su u skladu sa zakonom zasnovala radni odnos u organima teritorijalne autonomije, odnosno, organima jedinica lokalne samouprave.

(2) Poslodavac, u smislu ovog aneksa je jedinica teritorijalne autonomije, odnosno jedinica lokalne samouprave čija prava i dužnosti vrši rukovodilac nadležnog organa (u daljem tekstu: rukovodilac).

Član 3.

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

(2) Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca, u smislu ovog aneksa, smatra se sindikalna organizacija čija je reprezentativnost utvrđena u skladu sa odredbama Zakona o radu .

1.1. Osnovna prava zaposlenih**Član 4.**

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, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom, ovim aneksom i drugim opštim aktima poslodavca.

Član 5.

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 6.

(1) Rukovodilac je dužan da zaposlenom obezbedi bezbedne i zdrave uslove rada radi zaštite života i zdravlja, u skladu sa zakonom i drugim propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

(2) Rukovodilac je dužan da izabranog kandidata pre stupanja na rad upozna sa uslovima rada, sa svim vrstama rizika na poslovima na koje ga raspoređuje i pravima i obavezama, koji proizlaze iz propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.

Član 7.

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih iz radnog odnosa, odlučuje rukovodilac ili drugi zaposleni koga on ovlasti u skladu sa zakonom.

2. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE**Član 8.**

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

Član 9.

(1) Rukovodilac je dužan da sačini Program stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih u skladu sa Finansijskim planom i u okviru sredstava obezbeđenih iz budžeta ili iz sopstvenih izvora nadležnog organa.

(2) Rukovodilac je dužan da obezbedi da se vodi evidencija o stručnom osposobljavanju i usavršavanju zaposlenih, kao i da se stara o obezbeđenju potrebnih materijalnih, organizacionih i drugih uslova za te potrebe.

Član 10.

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

Član 11.

(1) Zaposleni koji stekne dodatno stručno osposobljavanje može biti raspoređen, odnosno postavljen na radno mesto u skladu sa pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u organu.

(2) Zaposleni, koji je od strane rukovodioca i o trošku organa, 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 ne bude raspoređen na nepopunjeno radno mesto, nema obavezu da ostane u radnom odnosu kod Poslodavca, niti da nadoknadi troškove svog stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

3. ODMORI I ODSUSTVA**3.1. Merila za utvrđivanje godišnjeg odmora****Član 12.**

(1) Dužina godišnjeg odmora zaposlenog utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 18 radnih dana uvećava prema sledećim kriterijumima, i to:

1. Po osnovu stručne spreme:

- 1) zaposlenom sa VSS, VS - za 5 radnih dana,
- 2) zaposlenom sa SSS - za 3 radna dana,
- 3) zaposlenom sa NSS, NK - za 1 radni dan.

2. Po osnovu uslova rada:

- 1) za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom - za 3 radna dana,
- 2) za redovan rad subotom, nedeljom i rad u smenama - za 2 radna dana.

3. Po osnovu radnog iskustva:

-
- 1) zaposlenom od 25 do 30 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 4 radna dana,
 - 2) zaposlenom od 15 do 25 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 3 radna dana,
 - 3) zaposlenom od 5 do 15 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 2 radna dana,
 - 4) zaposlenom do 5 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 1 radni dan.
4. Po osnovu invalidnosti - za 5 radnih dana.
5. 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.
- (2) Godišnji odmor po svim kriterijumima iz stava 1. ovog člana ne može da se koristi u trajanju dužem od 25 radnih dana.
- (3) Zaposleni sa navršenih 30 godina rada provedenih u radnom odnosu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Član 13.

- (1) Ako krivicom poslodavca zaposleni ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini 100% plate koju je ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem je rukovodilac odlučio da zaposleni zbog potreba rada organa teritorijalne autonomije i organa jedinice lokalne samouprave ne može da koristi godišnji odmor za kalendarsku godinu, odnosno u visini plate koju ostvari za mesec u kome se, saglasno zakonu, najkasnije može koristiti godišnji odmor za kalendarsku godinu.
- (2) Ako krivicom poslodavca zaposleni ne iskoristi drugi deo godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete koja se utvrđuje tako što se iznos utvrđen na način u stavu 1. ovog člana umanjuje za srazmeran broj iskorišćenih dana godišnjeg odmora.
- (3) Naknada štete iz st. 1. i 2. ovog člana utvrđuje se rešenjem - u roku od 30 dana od podnošenja zahteva.
- (4) Isplata štete dospeva u roku od 8 dana od dana donošenja rešenja iz stava 3. ovog člana.
- (5) Zaposleni kome se na lični zahtev promeni utvrđeno vreme korišćenja godišnjeg odmora, a kome se zbog potreba rada organa teritorijalne autonomije i organa jedinice lokalne samouprave ne odobri korišćenje godišnjeg odmora u drugo vreme i zaposleni koji ne podnese pisani zahtev da mu se odobri korišćenje godišnjeg odmora nema pravo na naknadu štete po osnovu nekorišćenja godišnjeg odmora zbog krivice poslodavca.

3.2. Rešenje o godišnjem odmoru

Član 14.

(1) Godišnji odmor zaposlenog utvrđuje se rešenjem prema rasporedu korišćenja godišnjih odmora koji utvrđuje rukovodilac.

(2) Rešenje iz stava 1. ovog člana uručuje se zaposlenom najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

4. PLAĆENO ODSUSTVO

Član 15.

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

- 1) porođaja supruge ili usvojenja 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 - 5 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) ispraćaja sina, odnosno pastorka, usvojenika ili hranjenika 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) dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi - 3 radna 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 do 45 radnih dana u toku kalendarske godine;
- 17) smrti srodnika - 1 radni dan.

(2) Članovima uže porodice, u smislu Ugovora, smatraju se: supružnik i vanbračni partner, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik hranjenik i drugo lice prema kome zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

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

(4) 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.

(5) 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 16.

(1) Ako odsustvo zaposlenog ne bi bitno uticalo na izvršavanje poslova radnog mesta na koje je raspoređen može mu se odobriti neplaćeno odsustvo u kalendarskoj godini, i to:

- 1) radi školovanja, specijalizacije ili drugog vida stručnog obrazovanja i usavršavanja (magistratura, 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.

(2) Pravo zaposlenog na neplaćeno odsustvo i dužina njegovog trajanja utvrđuje se rešenjem rukovodioca.

6. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Član 17.

(1) 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 ovim aneksom.

(2) 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 18.

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika kojim, 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 19.

(1) Rukovodilac je odgovoran za sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

(2) Rukovodilac je dužan da preduzima mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, podzakonskim opštim aktima, standardima, tehničkim propisima i ovim aneksom.

Član 20.

(1) 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.

(2) U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da je radio.

Član 21.

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ima pravo na mere bezbednosti i zdravlja na radu utvrđene aktom o proceni rizika.

Član 22.

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

Član 23.

(1) Zaposleni kod Poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

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

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

(4) 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 24.

(1) Predstavnicima 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 organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave na koji se podaci odnose.

(2) 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 organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave.

(3) Organizacija sindikata obrazovana u organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave 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 obaveštavati neposredno i sindikat.

Član 25.

(1) 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.

(2) Poslodavac je u obavezi da pre zaključivanja ugovora o osiguranju pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata.

Član 26.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja nastalog na radu kod poslodavca.

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

7. PLATE, NAKNADE PLATE I DRUGA PRIMANJA**7.1. Elementi za utvrđivanje plate****Član 27.**

Zaposleni ima pravo na mesečnu platu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom. Plata se isplaćuje za obavljeni rad i vreme provedeno na radu.

Član 28.

Plata se utvrđuje na osnovu:

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

7.2. Visina osnovice

Član 29.

(1) Učesnici Ugovora pregovaraju o visini osnovice za obračun i isplatu plata zaposlenih u postupku izrade odluke o budžetu - polovinom meseca novembra za narednu godinu, polazeći od najvišeg iznosa osnovice utvrđene za prethodnu budžetsku godinu i predviđene inflacije i utvrđuju dinamiku njenog povećanja u toku budžetske godine.

(2) U postupku pregovaranja o osnovici učesnici razmatraju mogućnost i potrebu izmene koeficijenata.

Član 30.

(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) Inicijativu za otpočinjanje pregovora podnose reprezentativni sindikati.

(3) 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 31.

(1) Plata se isplaćuje odjednom ili najviše u dva dela.

(2) Isplata punog iznosa plate vrši se po pravilu najkasnije do petog u mesecu za prethodni mesec.

(3) Isplata plate u dva dela isplaćuje se tako što se prvi deo isplaćuje po pravilu do petog u mesecu za prethodni mesec, a drugi deo do 20. u mesecu za prethodni mesec.

(4) Rukovodilac je dužan da zaposlenom, prilikom svake isplate plate i naknade plate, dostavi obračun plate.

7.4. ^[1]Pravo na dodatak na platu

Član 32.

Zaposleni ima pravo na uvećanu platu i to:

- 1) 0,4% osnovne plate za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu;
- 2) 26% za svaki sat rada noću od vrednosti radnog sata osnovne plate;

- 3) 110% za svaki sat rada na dan praznika koji nije radni dan od vrednosti radnog sata osnovne plate;
- 4) 26% za svaki sat prekovremenog rada od vrednosti radnog sata osnovne plate.

Član 33.

Pravo na dodatak na osnovnu platu određuje se rešenjem.

Član 34.

Odlukama o budžetu teritorijalne autonomije i jedinice lokalne samouprave, Poslodavac zaposlenima može iz izvornih prihoda ostvarenih u skladu sa zakonom isplatiti nagradu za posebne rezultate rada do 30% plate zaposlenog.

7.5. Naknada plate

Član 35.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u iznosu prosečne zarade u prethodna tri meseca koja se obračunava i isplaćuje u istom iznosu kao da je radio za vreme:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) plaćenog odsustva utvrđenog zakonom i ovim aneksom;
- 3) vojne vežbe i odazivanja na poziv državnih organa;
- 4) stručnog usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- 5) učešća na naučnim skupovima, simpozijumima, kongresima, seminarima na koje je upućen od strane poslodavca ili organa sindikata;
- 6) odlaska na sistematske i specijalističke preglede na koje je upućen od strane poslodavca;
- 7) za koje 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.

Član 36.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana u skladu sa zakonom.

Član 37.

Naknada plate zbog privremene sprečenosti za rad usled bolesti, povrede, invalidima rada usled profesionalnih oboljenja, trudnicama ili iz drugih razloga predviđenih u zakonu, isplaćuje se u organu u kome je zaposleni zasnovao radni odnos.

7.6. Naknada troškova

Član 38.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova i to:

- 1) za prevoz na rad i sa rada u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji - dnevnicu u visini od 5% prosečne zarade zaposlenog u privredi Republike Srbije prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
- 3) za noćenje na službenom putovanju, prema podnetom računu, osim u hotelu prve kategorije;
- 4) za prevoz u obavljanju službenog putovanja u visini cene prevoza za odobreno sredstvo prevoza sa troškovima naknade za rezervaciju mesta u prevoznom sredstvu i prevoza prtljaga;
- 5) za korišćenje telefona, telefaksa i interneta u službene svrhe na službenom putu u visini stvarnih troškova;
- 6) za vreme provedeno na službenom putovanju u inostranstvu - dnevnicu u visini utvrđenoj propisom Vlade;
- 7) za korišćenje sopstvenog automobila za obavljanje službenog posla u visini od 10% propisane cene za litar pogonskog goriva po pređenom kilometru;
- 8) za povećane troškove smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne zarade zaposlenog u privredi Republike Srbije prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa za poslove statistike, a ako nije obezbeđen smeštaj i ishrana i troškove ishrane i smeštaja.

Član 39.

- (1) Zaposleni ima pravo na mesečnu pretplatnu kartu za odlazak na rad i povratak sa rada za relacije gde javni prevoznik omogućava kupovinu istih.
- (2) Za relacije na kojima javni prevoznik ne omogućava kupovinu mesečne pretplatne karte zaposleni ima pravo na nadoknadu troškove prevoza u novcu i to u visini stvarnih troškova.
- (3) Stvarni trošak se utvrđuje na osnovu broja dana dolaska na rad i odlaska sa rada i iznosa cene pojedinačne karte na linijama i rastojanju koje zaposleni koristi a za koje ne postoji mesečna pretplatna karta.
- (4) Ako na istoj relaciji prevoz obavlja više prevozlaca pri utvrđivanju stvarnih troškova prevoza uzima se iznos cene pojedinačne karte onog prevoznika koji ima najnižu cenu.
- (5) Zaposleni koji nema mogućnost da pri dolasku na rad 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 preduzeća.

Član 40.

(1) Rukovodilac nadležnog organa po pravilu vrši naknadu troškova prevoza za dolazak na rad i odlazak sa rada kupovinom mesečne pretplatne karte na početku meseca za naredni mesec, za relacije gde je to omogućeno.

(2) Izuzetno, na zahtev zaposlenog, rukovodilac nadležnog Organa može doneti odluku da isplatu vrši u novcu u visini cene mesečne pretplatne karte.

Član 41.

(1) Rukovodilac je dužan da od javnih prevoznika obezbedi potvrde o ceni pojedinačnih karata i pretplatnih karata.

(2) Zaposleni je dužan da rukovodiocu da izjavu o mestu stanovanja i prevoza koji koristi za dolazak na rad i odlazak sa rada.

7.7. Druga primanja**7.7.1. Naknada za otpremninu povodom penzionisanja****Član 42.**

Zaposleni kome prestane radni odnos zbog odlaska u penziju ima pravo na otpremninu u visini 1,5 plate koju bi ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina, s tim što ona ne može biti niža od tri prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem konačno objavljenom podatku republičkog organa za poslove statistike na dan isplate.

7.7.2. Otpremnina zaposlenom koji je ostao neraspoređen**Član 43.**

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

7.7.3. Poklon deci zaposlenog**Član 44.**

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.

7.7.4. Naknada za obavljanje određenih poslova**Član 45.**

Zaposleni ima pravo na naknadu u skladu sa propisima kojima se uređuje rad komisija.

7.7.5. Naknada za odvojen život od porodice

Član 46.

Zaposlenom se nadoknađuju troškovi za odvojeni život od porodice ako zbog toga što je premešten u drugo mesto rada koje je više od 30 kilometara udaljeno i od mesta njegovog prebivališta i od prethodnog mesta rada, živi odvojeno od porodice, a nema rešeno stambeno pitanje u novom mestu rada, u iznosu od 75% prosečne zarade po zaposlenom u privredi Republike Srbije prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike na dan isplate, s tim što se ova naknada isplaćuje po pravilu najkasnije do desetog u mesecu za prethodni mesec.

7.7.6. Naknada selidbenih troškova

Član 47.

Zaposlenom, izabranom, imenovanom, postavljenom ili raspoređenom u mesto rada van mesta njegovog prebivališta, kao i onom koji se upućuje na rad van mesta njegovog rada, odnosno sedišta poslodavca, pripada naknada selidbenih troškova u visini stvarnih troškova isplaćenih za prevoz stvari koje služe za potrebe domaćinstva, a prema podnetom računu izdatom od prevoznika.

7.7.7. Solidarna pomoć zaposlenima

Član 48.

(1) 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 maloletnoj deci zaposlenog za slučaj smrti zaposlenog roditelja;
- 7) pomoć porodici za slučaj smrti zaposlenog i člana uže porodice u visini troškova pogrebnih usluga;
- 8) mesečnu stipendiju tokom redovnog školovanja za decu zaposlenog koji izgubi život u toku obavljanja poslova radnog mesta na koje je raspoređen u visini do 100% prosečne neto zarade u privredi Republike Srbije.

(2) Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 1-6. ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije u skladu sa sredstvima obezbeđenim u budžetu autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, a najviše do visine tri prosečne neto zarade po zaposlenom u privredi Republike Srbije prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

7.7.8. Jubilarna nagrada

Član 49.

(1) Zaposleni ima pravo na jubilarnu novčanu nagradu u visini prosečne neto zarade po zaposlenom u privredi Republike Srbije prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike, s tim što se visina novčane nagrade uvećava za 25% pri svakom narednom ostvarivanju tog prava.

(2) Jubilarnom godinom rada smatra se godina u kojoj zaposleni navršava 10, 20, 30 i 40 godina rada provedenih u radnom odnosu kod poslodavaca, bez obzira na to u kom organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave je zaposleni ostvarivao prava iz radnog odnosa.

(3) Jubilarna nagrada dodeljuje se po pravilu na dan autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

(4) Izuzetno, ako zaposlenom prestaje rad u organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti zaposlenom nakon prestanka rada ili njegovom nasledniku.

7.7.9. Novčana i druga primanja

Član 50.

(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 u više delova.

(3) O visini i načinu isplate godišnje nagrade iz izvornih prihoda ostvarenih u skladu sa zakonom učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora kod poslodavca pregovaraju u postupku izrade odluke o budžetu teritorijalne autonomije i jedinice lokalne samouprave - polovinom meseca novembra za narednu godinu.

8. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 51.

(1) Poslodavac je dužan da u postupku racionalizacije, odnosno smanjenja broja zaposlenih pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata kod poslodavca.

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

Član 52.

U postupku racionalizacije, odnosno smanjenja broja zaposlenih poslodavac je dužan da uzme u obzir mogućnost:

- 1) raspoređivanja na druge poslove;

- 2) prekvalifikacije i dokvalifikacije;
- 3) rada sa nepunim radnim vremenom ali ne kraćim od polovine radnog vremena;
- 4) ostvarivanja drugih prava u skladu sa zakonom.

Član 53.

Zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, bez njegove saglasnosti, ne može prestati radni odnos i to:

- zaposlenoj trudnici;
- zaposlenom za vreme porodiljskog odsustva;
- zaposlenom za vreme odsustva sa rada radi nege deteta;
- zaposlenom za vreme odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- zaposlenom invalidu;
- zaposlenom koji je jedini hranilac maloletnog deteta;
- zaposlenom koji ima dete teže ometeno u razvoju;
- zaposlenom muškarcu sa 40 i ženi sa 35 godina penzijskog staža.

Član 54.

Učesnici su saglasni da zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, pre prestanka radnog odnosa obezbedi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od 45 dana radi traženja novog zaposlenja.

9. NAKNADA ŠTETE

Član 55.

(1) Zaposleni je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokuje poslodavcu - u skladu sa zakonom i ovim aneksom.

(2) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni odgovoran ja 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.

(5) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala i ko je štetu prouzrokovao utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom i ovim ugovorom.

Član 56.

- (1) Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, pokreće se rešenjem.
- (2) Rukovodilac je dužan da donese rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je prouzrokovana šteta.
- (3) Prijava iz stava 2. ovog člana, naročito, sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, vreme i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu i predlog rukovodiocu da pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu.

Član 57.

- (1) Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu donosi se u pisanom obliku i naročito sadrži: ime i prezime zaposlenog, poslove na koje je zaposleni raspoređen, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje i dokaze koji ukazuju da je zaposleni izvršio štetnu radnju.
- (2) Rukovodilac obrazuje komisiju i zakazuje raspravu o odgovornosti zaposlenog za nastalu štetu.

Član 58.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije vrednosti stvari.
- (2) Ako se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, odnosno na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visinu naknade štete utvrđuje komisija u paušalnom iznosu, procenom štete ili veštačenjem preko stručnog lica.

Član 59.

Kada komisija utvrdi činjenice i okolnosti od uticaja na odgovornost zaposlenog Rukovodilac donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili se oslobađa od odgovornosti.

Član 60.

- (1) Rukovodilac može zaposlenog obavezati da štetu nadoknadi u novcu ili, ako je to moguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje u kome je postojalo pre nastupanja štete.
- (2) O tome da li pristaje ili ne pristaje da naknadi štetu, zaposleni je dužan da da pismenu izjavu.
- (3) Ako zaposleni ne pristane da nadoknadi štetu ili u utvrđenom roku od dana davanja izjave da pristaje da štetu nadoknadi, istu ne nadoknadi, o šteti odlučuje nadležni sud.

Član 61.

- (1) Rukovodilac može u opravdanim slučajevima, delimično osloboditi zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.
- (2) Predlog za oslobađanje od naknade štete može podneti zaposleni.
- (3) Pri donošenju odluke o delimičnom oslobađanju od naknade štete, rukovodilac će ceniti rad i ponašanje zaposlenog, kao i da li bi zaposleni naknadom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

Član 62.

- (1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ovim aneksom.
- (2) Ako se u roku od 30 dana od dana pretrpljene povrede ili štete na radu ili u vezi sa radom poslodavac i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo na naknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 63.

Zaposleni koji je u radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

10. ARBITRAŽA ZA RADNE SPOROVE**10.1. Kolektivni radni spor****Član 64.**

- (1) Ako nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna ili primene kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk, smatra se da je nastao kolektivni radni spor.
- (2) U slučaju spora iz stava 1. ovog člana primenjuju se odredbe Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova .

10.2. Individualni radni spor**Član 65.**

- (1) Ako nastane spor povodom donošenja rešenja o prestanku radnog odnosa i isplate minimalne zarade, smatra se da je nastao individualni radni spor.
- (2) U slučaju spora iz stava 1. ovog člana, primenjuju se odredbe Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova .
- (3) Postupak sporazumnog rešavanja ostalih radnih sporova utvrđuje se Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

11. PRAVO NA ŠTRAJK

Član 66.

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

(2) Učesnici su saglasni da se, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže uredi ostvarivanje prava na štrajk u organima teritorijalne autonomije i jedinicama lokalne samouprave.

12. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 67.

Poslodavac može da uz isplatu mesečne zarade zaposlenima obezbedi sredstva iz izvornih prihoda ostvarenih u skladu sa zakonom od najmanje 0,30% na masu sredstava isplaćenih na ime zarade za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 68.

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 zakonom i ovim aneksom.

Član 69.

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

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

Član 70.

(1) Poslodavac je dužan da u postupku donošenja zakona ili podzakonskih opštih akata koji se ne razmatraju na Socijalno-ekonomskom savetu a koji su od značaja za definisanje radnopravnog i finansijskog položaja zaposlenih u organima teritorijalne autonomije i jedinicama lokalne samouprave, 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.

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

Član 71.

Rukovodilac je dužan da, bez naknade troškova i posredstvom svojih organa i njihovih unutrašnjih jedinica, obezbedi sledeće uslove za rad reprezentativnog sindikata:

- 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 teritorijalne autonomije i organa jedinice lokalne samouprave;
- 2) plaćeno odsustvo predstavnicima sindikata radi obavljanja sindikalnih funkcija srazmerno broju članova sindikata u skladu sa zakonom i ovim aneksom;
- 3) administrativnu i tehničku pomoć (upotrebu službenog vozila - u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca), upotrebu telefona, telefaksa, računarske tehnike i opreme poslodavca za umnožavanje i kopiranje materijala;
- 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 organa teritorijalne autonomije i organa jedinice lokalne samouprave;
- 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.

Član 72.

Ovlašćeni predstavnici sindikata u organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave jesu: predsednik, a u organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave u kome ima preko 200 članova sindikata i sekretar reprezentativnog sindikata u tom organu.

Član 73.

Poslodavac je dužan da ovlašćenom predstavniku sindikata u koji je učlanjeno najmanje 200 zaposlenih ili 50% zaposlenih, za obavljanje njegove funkcije, obezbedi najmanje 40 plaćenih časova mesečno.

Član 74.

Predsednik reprezentativnog sindikata, za vreme obavljanja funkcije u sindikatu i dve godine po prestanku funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom i ovim aneksom, ne može se bez svoje saglasnosti premestiti na druge poslove, niti se može na bilo koji način staviti u nepovoljniji položaj od onog koji je imao pre stupanja na funkciju u sindikatu.

Član 75.

Ovlašćeni predstavnik sindikata, koji je izabran na višu funkciju u sindikatu, za vreme trajanja mandata ima pravo da u potpunosti bude oslobođen obavljanja poslova svog radnog mesta, za koje vreme ima pravo na naknadu plate, u skladu sa zakonom.

Član 76.

(1) 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.

(2) Ovlašćeni predstavnik organizacije 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.

(3) Vreme provedeno u vršenju sindikalne funkcije u smislu stava 1. ovog člana, smatra se vremenom provedenim na radu.

Član 77.

(1) Poslodavac, odnosno rukovodilac prihvata obavezu da se uzdrži od delovanja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašćeni ili podređeni položaj.

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

13. PRAĆENJE PRIMENE KOLEKTIVNOG UGOVORA**Član 78.**

(1) 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.

(2) Učesnici obrazuju Odbor za praćenje primene ovog aneksa koji ima šest članova - tri koja imenuje Vlada i tri člana koja imenuju reprezentativni sindikati.

(3) 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 ovog aneksa;
- 4) praksu i mišljenja u vezi sa primenom ovog aneksa.

(4) U povodu aktuelnih pitanja koja razmatra Odbor zauzima stavove o kojim obaveštava učesnike.

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

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

ODREDBE KOJE NISU UŠLE U PREČIŠĆEN TEKST

Poseban kolektivni ugovor o izmenama i dopunama Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe

("Sl. glasnik RS", br. 11/09)

Član 14.

Aneks Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe ("Službeni glasnik RS", broj 23/98) odštampan je uz ovaj kolektivni ugovor i čini njegov sastavni deo.

Član 15.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na tri godine.

Član 16.

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

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

Član 17.

(1) Ovaj kolektivni ugovor može prestati da važi sporazumom učesnika ili otkazom.

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

Član 18.

Ovaj kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici učesnika.