

На основу члана 4. став 2. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09 и 99/14), а у вези са чланом 242. и чланом 245. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14),

Влада и репрезентативни синдикати који су основани за територију Републике Србије – Синдикат управе Србије, Синдикат запослених у правосудним органима Републике Србије, Синдикат организација правосудних органа Србије (у даљем тексту: учесници), закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом о раду, посебним законима и подзаконским актима, као и ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа у државним органима, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Колективним уговором утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и одредбе о правима која нису утврђена законом, уколико законом није одређено друкчије.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, јесу државни службеници и намештеници који су у радном односу код послодавца.

Послодавац државних службеника и намештеника, у смислу овог уговора, јесте Република Србија, а права и дужности послодавца у име Републике Србије врши руководиоца државног органа (у даљем тексту: руководиоца).

Члан 3.

Уговор се непосредно примењује.

I РАДНИ ОДНОСИ

Члан 4.

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време.

Након истека периода на који је запослени, државни службеник или намештеник, засновао радни однос на одређено време, уколико у наредном периоду од 6 месеци постоји потреба за обављањем послова на радном месту на којем је запослени радио и уколико је исти уредно испуњавао своје радне обавезе, послодавац је дужан да без прекида запосленог прими у нови радни однос на одређено време.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има иста права као и запослени у радном односу на неодређено време

II. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 5.

За време док се налази на стручном усавршавању на које га упуту руководиоца запослени остварује права као да се налази на раду.

Члан 6.

Ако је уговором којим се уређују права и дужности државног службеника на извршилачком радном месту, који се додатно образује, утврђено да се додатно образовање спроводи у циљу стварања услова за попуњавање упражњеног радног места, а руководиоца накнадно одлучи да се то радно место не попуни или ако државни службеник не буде премештен на то радно место – државни службеник нема обавезу да после успешно окончаног додатног образовања остане на

раду у државном органу најмање двоструко дуже времена од трајања додатног образовања, као ни обавезу да врати све трошкове додатног образовања.

Уколико послодавац промени акт о систематизацији радних места, којим се промени потребна стручна спрема за радно место на којем је до тада радио запослени, послодавац може да плаћа школарине запосленом за додатно школовање, односно усавршавање или да призна оспособљеност запосленог стечену радом.

Послодавац може за послове за чије је обављање као услов утврђен највише четврти степен стручне спреме, односно средња стручна спрема, закључити уговор о раду и са радником који нема систематизацијом утврђен степен стручне спреме, ако је радник радом оспособљен за обављање одређених послова.

Под способношћу стеченом радом из става 1. овог члана сматрају се знање, вештине и друге способности које је радник без одговарајућег степена образовања, односно степена стручне спреме, стекао практичним радом у трајању од (пет или десет година) на одређеним пословима.

III РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 7.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Посебним колективним уговором може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. Овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 8.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене.

Изузетно од става 1. и 2. овог члана распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети

Непосредни руководилац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

3. Скраћено радно време

Члан 9.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

Члан 10.

Запосленима у Специјалној затворској болници који у складу са Актом о процени ризика радних места раде на радним местима са повећаним ризиком по здравље скраћује се радно време на 36 часова недељно.

Одлуку о скраћеном радном времену у складу са Законом и овим уговором доноси руководиоца државног органа.

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 11.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења дневног одмора запослени има право да напушта радно место и просторије државног органа.

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

2. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 12.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима, и то:

1. По основу доприноса на раду:

- 1) запосленом са оценом „нарочито се истиче” – за 5 радних дана,
- 2) запосленом са оценом „истиче се” – за 3 радна дана,
- 3) запосленом са оценом „добар” – за 1 радни дан;

2. По основу услова рада:

- 1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,
- 2) за редован рад суботом, недељом и ноћни рад – за 2 радна дана;

3. По основу укупног радног искуства:

- 1) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радна дана
- 2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,
- 3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана,
- 4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана,
- 5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;

6. По основу стручне спреме, односно сложености послова, овлашћења и одговорности:

а) за државне службенике:

- 1) државном службенику са високом школском спремом који се налази на положају и на извршилачком радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 5 радних дана;
- 2) државном службенику са високом школском спремом који се налази на радном месту које је разврстано у звање вишег саветника, самосталног саветника и саветника – за 4 радна,

месту 3) државном службенику са високом школском спремом који се налази на радном месту које је разврстано у звање млађег саветника и државном службенику са вишом школском спремом који се налази на извршилачком радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 3 радна дана,

4) државном службенику са вишом школском спремом и државном службенику са средњом школском спремом који се налази на извршилачком радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 2 радна дана,

7) државном службенику са средњом школском спремом – за 1 радни дан,

б) за намештенике:

1) намештенику са високом школском спремом који се налази на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 4 радна дана;

2) намештенику са високом школском спремом и намештенику са вишом школском спремом који се налази на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 3 радна дана;

3) намештенику вишом школском спремом, вкв квалификацијом и намештенику са средњом школском спремом који се налази на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 2 радна дана;

4) намештенику са осталим степенима школске спреме – за 1 радни дан;

5. По основу инвалидности – за 5 радних дана;

6. По основу бриге о деци и члановима уже породице:

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

2) самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;

3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – за 5 радних дана.

Руководилац, у сврху примене мерила из става 1. тачка 1. овог члана Уговора, оцењује рад намештеника.

Запослени који ради са скраћеним радним временом годишњи одмор се додатно увећава за 10 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од најмање 40 радних дана

3. Накнада штете

Члан 13.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини 100% плате коју је остварио за месец који претходи месецу у којем је руководилац одлучио да запослени због потреба рада државног органа не може да користи годишњи одмор за календарску годину, односно у висини плате коју оствари за месец у коме се, сагласно закону, најкасније може користити годишњи одмор за календарску годину.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи други део годишњег одмора има право на накнаду штете која се утврђује тако што се износ утврђен на начин у ставу 1. овог члана умањује за сразмеран број искоришћених дана годишњег одмора.

Накнада штете из ст. 1. и 2. овог члана утврђује се решењем – у року од 30 дана од подношења захтева.

Исплата штете доспева у року од 8 дана од дана доношења решења из става 3. овог члана.

4. Плаћено одсуство

Члан 14.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја супруге или усвојење детета – 5 радних дана;
- 2) порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан;
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до 7 радних дана;
- 4) ступање у брак – 5 радних дана;
- 5) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – до 3 радна дана;
- 6) селидбе – 3 радна дана;
- 7) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана;
- 8) испраћаја детеа, односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску – 2 радна дана;
- 9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања – по 1 радни дан, а највише до 7 радних дана у току календарске године;
- 10) теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
- 11) смрти члана уже породице – 5 радних дана;
- 12) сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна дана ~~радна дана~~;
- 13) учешћа у такмичењу у организацији синдиката – до 7 радних дана;
- 14) рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана;
- 15) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 16) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије – за време боравка репрезентације на том такмичењу, као и за време припрема за то такмичење, а најдуже 45 радних дана;
- 17) смрти сродника – 1 радни дан.

Члановима уже породице у смислу Уговора, сматају се брачни друг, деца, браћа, сесте, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године – у укупном трајању од 7 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 14. и 16. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

5. Неплаћено одсуство

Члан 15.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години, и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (магистратура, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;
- 2) ради неговања оболелог члана уже породице – до 30 радних дана;
- 3) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;
- 4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – до 5 радних дана.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном у периоду од пет до десет година

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 16.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду – у складу са законом, подзаконским општим актима и Уговором.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и, на прописани начин, користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог, као и живота и здравља осталих запослених.

Члан 17.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика којим, у складу са законом и подзаконским општим актима, утврђује постојање опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да након процене њиховог утицаја на настанак повреда и оштећења здравља запосленог утврди радна места са повећаним ризиком.

Уколико послодавац не донесе Акт о процени ризика радног места или не спроводи наложене мере из донетог Акта о процени ризика радног места, обавезан је да запосленим исплаћује додатак у износу од 30% од основне плате у циљу заштите живота и здравља.

Члан 18.

Руководилац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Руководилац је дужан да предузима мере безбедности и здрављу на раду, у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима, техничким прописима и Уговором.

Члан 19.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио.

Члан 20.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика, као и скраћено радно време и продужени годишњи одмор.

Члан 21.

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду, укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених обезбеђују се у буџету Републике Србије,

2. Представници запослених и одбор

Члан 22.

Запослени код послодавца, у сваком од државних органа, бирају једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Представници запослени бирају се према броју запослених (на сваких 50 запослених може се изабрати по један представник) и према броју организационих јединица изван седишта државног органа (у свакој организационој јединици изван седишта државног органа може се изабрати по један представник).

Члан 23.

Одбор за безбедност и здравље на раду у државним органима чини 11 чланова, од којих сваки од репрезентативних синдиката одређује по 2 члана – из реда изабраних представника запослених, а Влада одређује 5 чланова – из реда државних службеника.

Члан 24.

Представници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца, односно руководиоца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе организацији синдиката која је образована у државном органу на који се подаци односе.

Ако су представник запослених или одбор спречени да обављају своју дужност имају обавезу да о томе обавесте послодавца, односно руководиоца који своје обавезе према представнику запослених, односно одбору извршава тако што уместо представника запослених, односно одбора обавештава организацију синдиката образовану у државном органу.

Организација синдиката образована у државном органу може предложити послодавцу, односно руководиоцу да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања представника запослених и одбора о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених врши тако што ће о тим питањима обавештавати непосредно и синдикат.

3. Осигурање запослених

Члан 25.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац је у обавези да пре закључивања уговора о осигурању преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката.

Код колективног осигурања запослених осигурана сума не може бити мања од 80% осигуране суме изабраних лица, осигурање мора покривати 8 сати на раду и по 2 сата за долазак и 2 сата за одлазак са посла.

Послодавац се обавезује да обезбеди додатно здравствено и пензијско осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама – у државном или приватном власништву - са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и додатно пензијско осигурање на које се не плаћају порези и доприноси до одређеног износа, а које се рачуна у премију осигурања.

Члан 26.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца.

Постојање и висина штете, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

VI ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 27.

Учесници Уговора преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата запослених у поступку израде закона о буџету – половином месеца новембра за наредну годину, полазећи од највишег износа основице утврђене за претходну буџетску годину и предвиђене инфлације и утврђују динамику њеног повећања у току буџетске године, а на темељу члана 29. овог Колективног уговора.

У поступку преговарања о основици учесници разматрају могућност и потребу увећања коефицијената.

Члан 28.

Уколико се у току буџетске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун и исплату плата запослених, учесници ће отпочети преговоре о промени основице.

Иницијативу за отпочињање преговора подносе репрезентативни синдикати.

Учесници се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана подношења иницијативе и да их окончају у року од наредних 30 дана.

Члан 29.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, Колективним уговором.

Плата из предходног става састоји се од плате за обављени рад и време проведено на раду, плате по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

Под платому смислу става 1. овог члана сматра се плата која садржи порез и доприносе који се плаћају из плате.

Плата се састоји од основне плате, дела плате за радни учинак, увећане плате и накнаде трошкова запосленог сагласно општим и посебним законима и овим Колективним уговором.

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун и исплату плата.

Основица за обрачун плата не може бити нижа од минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, а на основу оцењивања запослених.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

Исплата пуног износа плате врши се најкасније до двадесетог у месецу који следи месецу за који се врши исплата.

Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује најкасније до петог у месецу који следи месецу за који се врши исплата, а други део најкасније до 20. у месецу који следи месецу за који се врши исплата.

2. Накнада плате

Члан 30.

Док користи годишњи одмор и плаћено одсуство које му је одобрено према општим прописима о раду или посебном колективном уговору за државне органе, државни службеник има право на накнаду плате која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио.

Право на накнаду плате у истом износу као да је радио државни службеник има и ако није радио на дан празника који није радни дан или ако се одазвао на војну вежбу или на позив државног органа.

Државни орган у коме ради државни службеник који се одазвао на војну вежбу или на позив државног органа има право да му орган на чији се позив државни службеник одазвао рефундира исплаћену накнаду плате, ако законом није друкчије одређено.

Члан 31.

Накнада плате државном службенику који не ради због болести или повреде

Државни службеник који не ради до 30 дана због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате која износи:

- 1) 100% основне плате за месец у коме је одсуствовао због болести или повреде ван рада;
- 2) 100% основне плате за месец у коме је одсуствовао због професионалне болести или повреде на раду.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

3. Додатак за време проведено у радном односу

Члан 32.

Државни службеник има право на додатак на основну плату од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу без обзира у ком државном органу, органу локалне самоуправе, јавном предузећу и привредном друштву у већинском државном власништву, је био запослен, увећан за бенифициран рад.(минули рад).

4. Додатак за рад ноћу

Члан 33.

Државни службеник има право на додатак на основну плату за рад од 22 сата до 6 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате државног службеника.

5. Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 34.

Државни службеник има право на додатак на основну плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 120% вредности радног сата основне плате државног службеника.

6. Додатак за додатно оптерећење на раду

Члан 35.

Државни службеник и намештеник имају право на додатак за оптерећење на раду због увећаног обима посла и непопуњених радних места, по систематизацији, као и послова ван систематизације у висини од 10%.

7. Додатак за прековремени рад

Члан 36.

Државни службеник за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно.

Државном службенику коме због природе послова радног места не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате државног службеника увећано за 28%, без доношења налога посебног решења.

Рад ван радног времена, који није дефинисан прековременим радом, исплаћује се увећан за 26%.

8. Додатак за приправност

Члан 37.

Државни службеник који ван радног времена мора да буде доступан (у приправности) да би ако устреба извршио неки посао свог радног места, има право на додатак за приправност.

Додатак за сваки сат приправности износи 15% вредности радног сата основне плате државног службеника.

План приправности доноси руководиоца државног органа.

9. Додатак за рад у сменама

Члан 38.

Државни службеник и намештеник који ради у сменама има право на додатак на основну зараду за рад у сменама.

Додатак за рад у сменама износи 26% вредности радног сата основне плате државног службеника.

10. Додатак за рад на терену

Члан 39.

Државни службеник и намештеник који обавља послове на терену има право на додатак на основну зараду за 10%.

11. Додатак за остварене резултате рада

Члан 40.

Намештеник има право на додатак за остварене резултате рада једном у три месеца ако је од јануара до марта, од априла до јуна, од јула до септембра или од октобра до децембра остварио најпросечне резултате по обиму и квалитету рада.

Додатак за остварене резултате рада може да износи до 50% основне плате намештеника, а исплаћује се уз плату за март, јун, септембар и децембар.

О додатку за остварене резултате рада и о његовој висини решењем одлучује руководиоца државног органа, на предлог који даје, после разговора с лицем које је непосредно претпостављено намештенику, руководиоца унутрашње јединице у којој намештеник ради.

Процент који је од укупно утврђеног износа средстава за плате намењен за додатак за остварене резултате рада намештеника у државном органу одређује се законом о буџету Републике Србије и мора се планирати у износу од 1% месечног платног фонда за месец који претходи месецу за који се исплаћује плата за намештенике са наведеним додатком.

12. Међусобни однос додатака

Члан 41.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за додатке на основну плату, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Државном службенику који је за време приправности позван да изврши неки посао свог радног места време ефикасног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

12. Друга примања

1) Посебна примања за побољшање материјалног положаја запослених

Члан 42.

Државни орган који остварује сопствене приходе може део тих прихода употребити за побољшање материјалног положаја запослених и побољшање услова рада, у складу са законом.

О висини права на посебна примања за побољшање материјалног положаја запослених из става 1. овог члана одлучује руководилац решењем, по претходно прибављеној сагласности министра финансија, ако законом није друкчије одређено.

Запослени и чланови његове породице имају право да у судовима и/или другим институцијама овере на територији Републике Србије, без накнаде, оверавају, солемнизују и легализују уговоре и друге приватне и јавне исправе сагласно закону.

2) Солидарна помоћ запосленом

Члан 43.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) за превенцију рада инвалидности и рекреативни одмор од 0,15%;
- 5) настанка теже инвалидности запосленог;
- 6) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 7) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- 8) помоћ породици за случај смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;
- 9) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који погине у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне нето зараде у привреди Републике Србије;

Члановима уже породице у смислу овог Уговора, сматају се брачни друг, деца, браћа, сесте, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1–6. овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету Републике Србије, а највише до висине три просечне зараде Републике Србије¹ према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

3) Јубиларна награда

Члан 44.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне зараде по запосленом Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, с тим што се висина новчане награде увећава за 25% при сваком наредном остваривању тог права.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30 и 40 година рада проведених у радном односу код послодавца, без обзира на то у ком државном органу је запослени остваривао права из радног односа.

Јубиларна награда додељује се на дан државности Републике Србије.

Изузетно, ако запосленом престаје рад у државном органу, а остварио је право на јубиларну награду, награда ће се исплатити запосленом или његовом наследнику након престанка рада.

4) Накнада трошкова запослених

Члан 45.

- долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају тј. у висини цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају. Уколико не постоји јавни саобраћај у смислу претплатне (превозне) карте из овог става, послодавац је у обавези да накнади трошкове државном службенику и намештенику у висини од 10% цене горива по пређеном километру.
- месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини 20% просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, у висини 75% од просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана

5) Новчана и друга примања

Члан 46.

Послодавац обезбеђује деци запосленог старости до 15 година живота поклон за Нову годину – новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац је дужан да запосленим женама за Дан жена, тј. 8. март обезбеди поклон у новцу, роби, поклон честитки, ваучеру за туристичко путовање или сличан поклон.

Члан 47.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом, по правилу, једнократно – у месецу јануару, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати, изузетно, у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде закона о буџету – половином месеца новембра за наредну годину.

VII ОДГОВОРНОСТ НАМЕШТЕНИКА

Члан 48.

Повреде радне обавезе због којих се намештенику може отказати уговор о раду од стране послодавца, ако намештеник повреду радне обавезе учини својом кривицом, јесу:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога претпостављеног;
- 2) незаконит рад или пропуштање радњи за које је намештеник овлашћен ради спречавања незаконитости или штете;
- 3) злоупотреба права из радног односа;
- 4) одавање службене или друге тајне;
- 5) незаконито располагање средствима;
- 6) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима;
- 7) ометање странака у остваривању права и интереса пред државним органом;
- 8) неоправдан изостанак с рада најмање два узастопна радна дана.

Послодавац може намештенику за повреду радне обавезе у смислу става 1. тач. 2) и 3) овог члана или за непоштовање радне дисциплине да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде плате, ако сматра да постоје олакшавајуће околности

или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да намештенику треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 49.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;
- 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 50.

Послодавац је дужан да, пре доношења Програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатима и Националном службом за послове запошљавања, предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених.

Члан 51.

Послодавац је дужан да предлог Програма достави репрезентативним синдикатима и Републичкој организацији надлежној за послове запошљавање, најкасније 8 дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикати су дужни да доставе мишљење на предлог Програма у року од 15 дана од дана достављања предлога.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге Републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

Члан 52.

Програм садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код послодавца;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове који обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање, премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду, односно престати радни однос.

Члан 53.

Запослени којем је у моменту усвајања програма решавања вишка запослених од стране Послодавца, остало две године до испуњења услова за престанак радног односа по основу старосне пензије, односно стажа осигурања у складу са Законом о раду, не може бити проглашен за вишак запослених код послодавца.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених из тачке 4. претходног члана, утврђују се Правилником Послодавца о критеријумима за утврђивање вишка запослених и овим Колективним уговором и примењују се по редоследу како следи:

1. резултати рада запосленог,
2. имовно стање запосленог,
3. социјални критеријуми.

Члан 54.

Резултати рада утврђују се на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима:

1. квалитет обављеног посла,
2. обим обављеног посла,
3. однос запосленог према радним обавезама.

Резултати рада из става 1. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана, с тим да је без утицаја одсуство запосленог по било ком основу у оквиру овог периода.

Технолошки вишак је запослени са најнижом оценом.

Члан 55.

Ако два или више запослених остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум имовно стање запосленог.

Имовно стање утврђује се на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
2. тржишне вредности непокретности у својини коју има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 56.

Ако два или више запослених остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање примењују се следећи социјални критеријуми:

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Запосленој жени са дететом до 2 године живота чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њеним радом.

Члан 57.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може према запосленом да донесе Решење о престанку радног односа, односно отказу уговора о раду.

Запосленом из претходног става овог члана рок за који је решењем, односно уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о престанку радног односа, односно отказ уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о престанку радног односа, односно отказ уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 58.

Послодавац је дужан да запосленом пре престанка радног односа, односно отказа уговора о раду исплати отпремнину која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у складу са законом, као и код повезаних лица са Послодавцем у складу са Законом о привредним друштвима.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

IX МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 59.

Колективним радним спором, у смислу Уговора, сматра се спор поводом: закључивања, измена и допуна или примене Уговора, остваривања права запослених у државном органу на синдикално организовање и остваривања права на штрајк.

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 60.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене уговора или остваривања права запослених у државном органу на синдикално организовање или остваривања права на штрајк учесници не могу да усагласе ставове и садржину акта који заједнички утврђују.

У случају постојања колективног радног спора свака од страна у колективном спору може предложити да се настали спор реши у поступку арбитраже.

Арбитражно тело – арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети – независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководилац посебне организације у чијем делокругу су послови државне управе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радом арбитраже руководи независни члан.

Члан 61.

Учесници су дужни да арбитражи доставе тражену документацију и своја мишљења о правној основаности, финансијским, организационим и разлозима друге природе који онемогућавају да учесници постигну споразум и да јој пруже све техничке услове за рад.

Арбитража утврђује предлог одлуке о начину решавања насталог спора, већином гласова свих чланова, и доставља је учесницима уговора.

Ако учесници прихвате предлог одлуке арбитраже о томе потписују посебан споразум.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 62.

Ако учесници не реше колективни радни спор у поступку арбитраже могу се споразумети о томе да се настави са решавањем спора у поступку и пред лицем који су утврђени законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 63.

Ако, на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом државних органа или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни синдикат оцени да се у поједином државном органу понављају пропусти у законитом одлучивању и крше индивидуална или колективна права запослених (која по својим обележјима, обиму или учесталости понављања радњи и доношења појединачних аката којима се запосленом неосновано ускраћују права указују на постојање повреде достојанства и понижавајућег односа према запосленом) може предложити да се покрене поступак арбитраже утврђен Уговором.

Члан 64.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног уговора.

Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

X ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 65.

Запослени код послодавца, под условима и на начин утврђен законом, могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 66.

Запослени у органу послодавца имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности организације синдиката у складу са Уставом законом, својим Статутом и Колективним уговором.

Запослени могу организовати синдикат у организационим јединицама, за више организационих јединица, за све организационе јединице државних органа и за све државне органе, у складу са законом.

Члан 67.

Организација синдиката у органу послодавца самостално доноси свој статут и правила и организује изборе својих органа.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом органа послодавца.

Члан 68.

Послодавац је дужан да у поступку доношења закона или подзаконских општих аката који се не разматрају на Социјално-економском савету а којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени закона или подзаконског општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Послодавац или синдикат дужни су да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана.

Члан 69.

Руководилац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката:

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама органа послодавца – на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга државног органа;

2) плаћено одсуство представницима синдиката ради обављања синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом и Уговором;

3) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);

4) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;

5) организовање и одржавање синдикалних зборова чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга државног органа;

6) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;

7) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Члан 70.

Овлашћени представници синдиката у државном органу јесу: председник, а у државном органу у коме има преко 200 чланова синдиката и секретар репрезентативног синдиката у том органу.

Члан 71.

Послодавац је дужан да представнику синдиката у који је учлањено најмање 200 запослених или 50% запослених у Државном органу и организационој јединици код Послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно.

Члан 72.

Овлашћени председници и чланови штрајкачког одбора репрезентативног синдиката, за време обављања функције у синдикату, и две године по престанку функције, ако поступају у складу са законом и уговором, не могу се без своје сагласности преместити на друге послове, нити се могу на било који начин ставити у неповољнији положај од оног који су имали пре ступања на функцију у синдикату.

Члан 73.

Овлашћени представник синдиката, који је изабран на функцију у синдикату, за време трајања мандата има право да у потпуности буде ослобођен обављања послова свог радног места, за које време има право на накнаду плате, у складу са законом.

Члан 74.

Члановима органа синдиката организованих код послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван послодавца, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник организације репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања синдикалних функција којима је одређен:

1) за колективно преговарање за време преговарања;

2) да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Време проведено у вршењу синдикалне функције у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

Члан 75.

Послодавац, односно руководиолац прихвата обавезу да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматра се и притисак на запослене да се исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

XII ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 76.

Односи између репрезентативних синдиката и послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Учесници образују Одбор за праћење примене Уговора који има шест чланова – три члана која именује Влада и три члана која именују репрезентативни синдикати.

Одбор је обавезан да најмање једном у три месеца разматра актуелна питања везана за:

- 1) материјални и социјални положај запослених;
- 2) међусобне односе репрезентативних синдиката и послодавца;
- 3) потребу измена и допуна Уговора;
- 4) праксу и мишљења у вези са применом Уговора,

- о чему сачињава записник и достаља потписницима уговора, на усвајање.

У поводу актуелних питања која разматра Одбор заузима ставове о којим обавештава учеснике.

Одбор доноси пословник о раду којим ближе уређује своју организацију и рад.

Вршење стручних и административно-техничких послова за потребе одбора наизменично обезбеђује сваки од учесника.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 77.

Овај уговор закључује се на три године.

Члан 78.

Поступак измена и допуна овог уговора, као и закључивања новог уговора, спроводи се у складу са законом, а може да га покрене сваки од учесника писменим предлогом.

Учесници су дужни да се изјасне у року од 15 дана о поднетом предлогу за измене и допуне овог уговора и да у наредном року од 15 дана отпочну процес преговарања.

Члан 79.

Овај уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

У случају отказа Уговор престаје да важи протеком шест месеци од дана пријема акта о отказу.

Члан 80.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници учесника.

Члан 81.

Овај колективни уговор ступа на снагу даном потписивања од стране уговорних страна, а исти ће се објавити у првом наредном броју „Службеног гласника Републике Србије”.