

На основу члана 242. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75 и 75/14), репрезентативно удружење послодаваца – Унија послодаваца Србије и репрезентативни синдикати – Савез самосталних синдиката Србије и Уједињени грански синдикати „Независност“ (у даљем тексту: учесници колективног уговора), дана \_\_\_\_\_, закључују

## **РАДНИ МАТЕРИЈАЛ**

### **О П Ш Т И КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

#### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 1.**

Општим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада и радних односа, поступак закључивања, односно измена и допуна, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавце.

##### **Члан 2.**

Уговор се непосредно примењује и обавезује све послодавце који обављају делатност на територији Републике Србије, без обзира где је регистровано седиште послодавца и непосредно се примењује на све запослене.

##### **Члан 3.**

Посебним, односно колективним уговором код послодавца и уговором о раду могу се утврдити већа права од права утврђених Уговором, као и друга права која нису утврђена Уговором, у складу са законом.

##### **Члан 4.**

Послодавац код кога није основана синдикална организација, на основу захтева синдиката, доставиће синдикату – учеснику одговарајућег посебног колективног уговора, општи акт, а ако не доноси општи акт-уговор о раду, којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, у року од 8 дана од дана усвајања општег акта, односно закључења уговора о раду.

#### Члан 5.

Учесници Уговора су сагласни да ће у оквиру својих надлежности:

- предузимати мере у циљу обезбеђења услова за примену одредаба Уговора;
- решавати дијалогом проблеме који настану у примени Уговора;
- поштовати принципе колективног преговарања и испуњавати преузете обавезе;

#### Члан 6.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да се минимум процеса рада у случају штрајка утврђује у складу са посебним колективним уговором.

### II ИНФОРМИСАЊЕ И КОНСУЛТОВАЊЕ

#### Члан 7.

Послодавац је дужан да обавештава и саветује се са представницима синдиката и запослених о следећим питањима:

- о најновијем и могућем развоју делатности послодавца и његовом привредном положају;
- о стању, структури и могућем развоју запошљавања код послодавца и о било каквим антиципативним мерама, посебно када је запослење у питању;
- о одлукама које ће вероватно довести до значајних промена у организацији посла или у уговорним односима.

#### Члан 8.

Саветовање се одвија:

- уз осигурање одговарајућег тренутка, метода и садржаја;
- на одговарајућем руководном и представничком нивоу, зависно од предмета о коме се расправља;
- на основу преношења података представницима синдиката и запослених од стране послодавца како би им се омогућило упознавање са одређеним предметом и његово разматрање, као и мишљења које представници синдиката и радника имају право изразити;
- тако да се омогући представницима синдиката и запослених да се састану са послодавцем и добију одговор, као и разлоге за такав одговор, на било које мишљење које изразе;
- како би се постигао споразум око одлука из надлежности послодавца.

#### Члан 9.

Представници синдиката и запослених дужни су да информације које су у оправданом интересу послодавца, саопштене изричито њима у поверењу, не преносе запосленим или трећим лицима.

### III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 10.

Радни однос код послодавца заснива се у складу са законом а на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији (у даљем тексту: Правилник).

Послодавац је дужан да пре доношења Правилника затражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца.

Послодавац је дужан да Правилник у року од 8 дана од дана доношења достави репрезентативном синдикату код послодавца.

#### Члан 11.

Репрезентативни синдикат код послодавца има право да буде обавештен о политици запошљавања.

#### Члан 12.

Пробни рад за запослене до трећег степена стручности не може да траје дуже од два месеца.

За време пробног рада запослени има право на зараду и сва друга права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

#### Члан 13.

Послодавац је дужан да најкасније седам дана пре указане потребе обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

Посебним и колективним уговором код послодавца уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

#### Члан 14.

Запосленом се приправност може одредити најдуже седам дана у току месеца.

За време приправности запослени има право на увећану зараду у износу од 15%.

#### Члан 15.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

#### Члан 16.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум увећава по основу критеријума утврђених законом, као и по основу:

- рада ноћу,
- рада суботом и недељом,
- инвалидности,
- статуса самохраног родитеља детета до 14 година живота.

Послодавац је обавезан да запосленом утврди број дана годишњег одмора применом критеријума утврђених законом, уговором и посебним, односно колективним уговором код послодавца.

#### Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у календарској години у случају:

1. склапања брака – три радна дана,
2. порођаја супруге запосленог – пет радних дана,
3. порођаја другог члана уже породице – један радни дан,
4. теже болести члана уже породице – седам радних дана,
5. обављање специјалистичких прегледа жена запослених – један радни дан,
6. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – два радна дана,
7. заштита и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три радна дана,
8. селидбе у исто место – један радни дан,
9. селидбе у друго место – три радна дана,
10. учествовање у радно-производним такмичењима која организује синдикат – најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења,
11. у другим сличајевима утврђеним посебним, односно колективним уговором код послодавца.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и за:

1. пет радних дана због смрти члана уже породице и
2. два узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви. Дан давања крви се рачуна у плаћени дан ако запослени да крв до 12 сати тог дана, а ако запослени да крв после 12 сати има право на плаћено одсуство наредна два дана.

#### Члан 18.

Послодавац запосленом може одобрити неплаћено одсуство до 30 дана у случајевима:

- неговања оболелог члана уже породице;
- образовања, оспособљавања, усавршавања или специјализације;
- обављања личних послова;
- изградње или реновирања куће или стана.

## IV БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

### Члан 19.

Радна места са посебним условима рада, услови које мора да испуњава запослени који се распоређује на ово радно место, у погледу година живота, стручне спреме, здравственог стања и средстава личне заштите, утврђује се посебним, односно колективним уговором код послодавца.

### Члан 20.

Послодавац је дужан да у процес доношења акта о процени ризика укључи синдикат, као и да усвојени акт достави синдикату.

### Члан 21.

Послодавац је дужан да, пре изградње нових погона и увођења нових процеса производње или рада и организације рада, затражи мишљење синдиката о планираним, односно потребним мерама безбедности и здрављу на радном месту и радној околини.

Синдикат је дужан да послодавцу достави мишљење из става 1. овог члана, у року од 7 дана од дана тражења мишљења.

### Члан 22.

Послодавац је дужан да колективним уговором утврди права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду.

Колективним уговором код послодавца уредиће се право запосленог на превентивни и здравствени опоравак, који раде на радним местима са посебним условима рада и бенефицираним радним стажом.

### Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом да на коришћење средства и опрему за личну заштиту прилогођену његовим личним потребама о трошку послодавца.

### Члан 24.

Запослени је дужан да се придржава и примењује све мере безбедности и здравља на раду.

### Члан 25.

Запослени или синдикат (у даљем тексту: представник запослених) код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Представници запослених бирају се према броју запослених тако што се на сваких 50 запослених бира по један представник.

#### Члан 26.

Представници запослених имају право на потребан број плаћених радних дана годишње ради оспособљавања из области безбедности и здравља на раду у организацији послодавца и синдиката.

Трошкове оспособљавања сноси послодавац.

Представнику запослених не може се отказати уговор о раду нити се на други начин може ставити у неповољнији положај због активности као представника запослених, док ту функцију обавља, ни две године по престанку обављања функције.

#### Члан 27.

Представници запослених и Одбора за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца а које се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе репрезентативном синдикату код послодавца.

Послодавац је дужан да представнику запослених и Одбору омогући несметано обављање њихових дужности у складу са законом.

Представник запослених и Одбор су дужни да размотре предлоге и жалбе запослених из области безбедности и здравља на раду, предлоге синдиката у циљу отклањања штетних последица по здравље запосленог, као и да донете акте по овим и другим питањима доставе послодавцу, запосленим и репрезентативном синдикату.

#### Члан 28.

Послодавац је дужан да на сваких сто запослених једном представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући одсуство са рада у обављању послова свог радног места у трајању од најмање 24 часа месечно, са правом на накнаду зараде у складу са законом.

Репрезентативни синдикат може предложити послодавцу да најмање један представник запослених за безбедност и здравље на раду буде у потпуности ослобођен обављања послова свог радног места уз исплату зараде у складу са законом, у ком случају се не примењује став 1. овог члана.

#### Члан 29.

Послодавац је дужан да, на свој терет, под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, повреда на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним посебним, односно колективним уговором код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

#### Члан 30.

Послодавац може да најмање до неопорезивог износа, на свој терет, додатно осигура запослене по основу добровољног пензијског осигурања код најповољнијег осигуравача регистрованог за обављање послова добровољног пензијског осигурања.

Послодавац може, у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите, колективно да осигура запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција.

Послодавац је у обавези да пре закључења уговора о осигурању запослених консултује репрезентативни синдикат.

#### Члан 31.

Запослени млађи од 18 година, труднице и мајке са децом до три године старости, не могу бити премештени у друго место рада, нити распоређени на послове са штетним утицајима по здравље запосленог, односно на радно место са посебним условима рада.

Труднице и мајке са децом до треће године старости не могу бити распоређене у сменски и ноћни рад.

Послодавац је дужан да запосленим женама, на сваких шест (алтернатива: дванаест) месеци обезбеди обављање периодичног систематског прегледа.

Послодавац је дужан да на предлог Одбора упути запослене на превентивне систематске прегледе ради раног дијагностификовања одређених болести.

### V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

#### Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом за његов рад исплати зараду.

Зарада и остала материјална права запосленог исказују се и исплаћују у нето износу.

Послодавац је дужан да порез и доприносе запосленог обрачунава и уплаћује органима и фондовима.

Послодавац је дужан да омогући запосленом и синдикату увид у документацију о обрачуну и уплати доприноса за здравствено и пензијско-инвалидско осигурање.

#### Члан 33.

Учесници овог колективног уговора се залажу да се, при уређивању зарада у колективном уговору код послодавца, полази од основне зараде за најједноставнији посао утврђене посебним колективним уговорима, и то:

1. достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама код других послодаваца у истој грани;

2. раста трошкова живота;
3. учешћа зарада у трошковима пословања;
4. оствареног финансијско-пословног резултата.

#### Члан 34.

Основна зарада за најједноставнији посао у посебним колективним уговорима и код послодавца уговара се за период који не може бити дужи од шест месеци и у износу који не може бити нижи од предходно утврђеног износа.

#### Члан 35.

Основна зарада за послове које запослени обавља, за карактеристичне послове у посебном, односно за групе послова у колективном уговору код послодавца, утврђује се множењем основне зараде за најједноставнији посао са коефицијентом посла.

#### Члан 36.

Коефицијент за утврђивање основне зараде за послове које запослени обавља, утврђен колективним уговором код послодавца, садржи следеће елементе: сложеност, одговорност, услове рада и стручну спрему. Изузетно од става 1. овог члана, коефицијент може бити утврђен без услова рада, ако се ради о пословима на којима је запослени повремено, у току рада, изложен отежаним условима рада, при чему за време рада проведеног на тим пословима има право на додатни коефицијент за рад у тим условима, у складу са колективним уговором код послодавца.

#### Члан 37.

Основна зарада запосленог уговара се уговором о раду, у износу који не може бити нижи од основне зараде утврђене у колективном уговору код послодавца, односно од основне зараде за карактеристичне послове утврђене у посебном колективном уговору. Основна зарада из става 1. овог члана може уговором о раду да се уговори и у већем износу.

#### Члан 38.

Зарада запосленог одређује се на основу основне зараде утврђене у колективном уговору код послодавца и обима и квалитета обављеног посла, у односу на утврђене нормативе и стандарде рада, односно утврђене програме рада.

#### Члан 39.

Нормативе и стандарде рада и критеријуме и мерила на основу којих се мери радни учинак запосленог, утврђује послодавац полазећи од техничко – технолошке опремљености процеса рада и оптималног коришћења радног времена.



Послодавац је дужан да благовремено упозна запосленог са нормативима и стандардима рада и критеријумима и мерилима за утврђивање зарада, као и о њиховим променама.

Послодавац, односно његов надлежни орган, дужан је да приликом преговарања и потписивања колективног уговора, достави синдикату нормативе и стандарде рада и критеријуме и мерила за утврђивање радног учинка запосленог, ако они представљају елеменат за утврђивање зарада.

Нормативи и стандарди рада и критеријуми и мерила за утврђивање радног учинка, који су на снази на дан уговарања основне зараде за најједноставнији посао, не могу се мењати без сагласности синдиката, док је на снази уговорена основна цена рада за најједноставнији посао.

Изузетно, ако дође до значајне промене техничко – технолошке опремљености процеса рада, послодавац може извршити измене норматива и стандарда рада без сагласности синдиката, поштујући прописане техничко – технолошке нормативе нове опреме.

Синдикат може захтевати стручну арбитражу норматива и стандарда (у даљем тексту: Арбитража), које је утврдио послодавац, у складу са ставом 4. овог члана.

Арбитражу врши комисија састављена од стручњака које, споразумно, одреде послодавац и синдикат. Налаз Арбитраже је обавезујући за стране у спору. Трошкове арбитраже сноси послодавац.

#### Члан 40.

Запослени има право на увећану зараду, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 120% од основице;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 30% од основице;
3. за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;
4. за прековремени рад – најмање 50 % од основице;
5. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем:
  - до 10 година 0,5% од основице,
  - од 10 до 20 године 0,75% од основице и
  - преко 20 године 1% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

#### Члан 41.

Колективним уговором код послодавца, односно посебним колективним уговором, могу се утврдити већи износи изражени у процентима по основу увећања.

Колективним уговором код послодавца, поред случајева утврђених у Општем колективном уговору, могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

#### Члан 42.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), а што се ближе уређује колективним уговором код послодавца, односно уговором о раду.

#### Члан 43.

Колективним уговором код послодавца, може се, у складу са законом, утврдити право запосленог на зараду из добити.

Зарада из добити се исплаћује по основу утврђених резултата пословања, по годишњем обрачуну или на основу процењених резултата пре утврђивања годишњег обрачуна, у складу са колективним уговором код послодавца.

#### Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом исплати зараду најмање једном месечно и то најкасније до 5-ог у месецу за предходни месец.

У случају закашњења у исплати зараде послодавац је дужан да запосленом обрачуна и исплати законску затезну камату.

#### Члан 45.

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату минималне зараде, под следећим условима:

- поремећаја у процесу пословања у предузећу или делу предузећа, и то: пословање са губитком; недостатак посла, а који утврђује надлежни орган послодавца, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката;
- минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању наведени у претходној алинеји.

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату умањене зараде под условима утврђеним у ставу 1. овог члана.

#### Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом исплати разлику између минималне зараде, односно умањене зараде и зараде на коју запослени има право по колективном уговору код послодавца, односно уговором о раду, у року од 9 месеци од месеца у коме је исплаћена задња минимална зарада, односно умањена зарада.

#### Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 3 месеца за време одсуствовања са рада, поред случајева утврђених законом, и у следећим случајевима:

- давања ткива и других органа у хумане сврхе;
- присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодаваца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца.

#### Члан 48.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од најмање 65% просечне зараде у претходна 3 месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, стим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или надлежног органа послодавца због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на раду које су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, према важећим прописима;
- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа;
- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

#### Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова, и то:

- долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневница за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну;

- време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима;
- дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом и на накнаду трошкова смештаја и исхране;
- коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру;
- месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини 20% просечне месечне зараде у Републици, 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 просечне месечне зараде у Републици 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;
- остале накнаде трошкова, у складу са општим актом.

Накнаду за исхрану у смислу става 1. тачка б) овог колективног уговора, послодавац може уговорити и са лицем које врши привремене или повремене послове.

Регрес у смислу из става 1. тачка 7) овог члана, исплаћује се, у принципу, при одласку запосленог на годишњи одмор, а најкасније до 31. децембра текуће године.

#### Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом:

- исплати отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
- исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, неопорезивог минимума;
- исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној колективним уговором код послодавца, односно посебним колективним уговором.

Чланови уже породице у смислу става 1. алинеја 2. овог члана, су брачни друг и деца запосленог.

#### Члан 51.

Послодавац може да:

- уплати премију запосленом за добровољно додатно пензијско осигурање;
- уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција.

#### Члан 52.

Послодавац је дужан да, уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства од најмање 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог, у складу са посебним, односно колективним уговором код послодавца.

#### Члан 53.

Посебним и колективним уговором код послодавца уређује се и право запосленог на:

- јубиларну награду и солидарну помоћ;
- поклон за Божић и Нову годину деци запослених старости до 15 година живота;
- кредит за набавку зимнице и огрева;
- организовање друштвене исхране.

#### Члан 54.

Уговором између послодавца и запосленог, могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва.

### VI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 55.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца, применом критеријума утврђених законом и колективним уговорима.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим колективним уговором.

#### Члан 56.

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 1 и 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

#### Члан 57.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује 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 коју у својини 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.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

#### Члан 58.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи 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 две 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 59.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленом са одређеним годинама стажа осигурања утврђених посебним, односно колективним уговором код послодавца.

#### Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

### VII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 61.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији код послодавца, без накнаде, посредством служби послодавца:

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
- изради завршни рачун;
- врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

#### Члан 62.

Послодавац има обавезу да репрезентативну синдикалну организацију обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- плану производње и реализацији плана производње;
- годишњем извештају о пословању предузећа, исказаном профиту и планираној расподели истог;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- плановима развоја предузећа;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- месечним извештајима и безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- и другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

#### Члан 63.

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде, обезбеди следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора који подразумева одређен број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;
- неопходне техничке услове за рад;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација;
- употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл.

#### Члан 64.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право:

- на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;
- на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.

#### Члан 65.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.



Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 (седам) радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, каса узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

#### Члан 66.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

#### Члан 67.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере репрезентативних синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

### VIII ФОНД

#### Члан 68.

Потписници овог колективног уговора оснивају Фонд за развој демократских индустријских односа, социјалног дијалога, развој и унапређивање колективног преговарања и едукацију запослених.

#### Члан 69.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће се Фонд финансирати из средстава послодавца у износу од 0,5% на зараду запосленог, а да ће се расподела средстава, начин рада и одлучивања уредити споразумом који ће се закључити у року од 30 дана по ступању на снагу овог колективног уговора.

## IX НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

### Члан 70.

Спорови који настају при изменама и допунама овог колективног уговора или закључивању новог општег колективног уговора (интересни колективни спорови), као и при његовој примени (правни колективни спорови), решавају се мирењем, посредовањем, путем арбитраже и другим методама, у складу са законом.

### Члан 71.

Ради решавања интересних колективних спорова стране у спору могу формирати комисију за мирење. Комисија је дужна да покуша да приближи ставове страна у спору ради постизања споразума.

### Члан 72.

Ради решавања интересних колективних спорова стране у спору могу одредити посреднике. Задатак посредника је да приближе ставове и предложи решења спора. Посредници су дужни да сачине извештај о резултатима посредовања и о узроцима евентуалног неуспеха у посредовању.

### Члан 73.

Спорови који настају у примени овог колективног уговора решавају се арбитражом. Стране у спору обавезне су да предмет спора у вези са применом колективних уговора упуте на решавање арбитражи. Арбитража има непаран број чланова. У састав арбитраже из става 3. овог члана, улази подједнак број представника страна у спору који се бирају са листе арбитра и један арбитар кога стране у спору одреде споразумом. Ако нема листе арбитра, арбитре споразумно, одређују стране у спору из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора. Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

## X ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 74.

Учесници овог колективног уговора образују Координациони одбор за праћење примене овог колективног уговора, који чине шест представника учесника овог колективног уговора.

Координациони одбор из става 1. овог члана, припрема предлог измена и допуна Општег колективног уговора и даје аутентична тумачења овог колективног уговора.

Координациони одбор из става 1. овог члана ради у складу са пословником о раду, који усвајају учесници овог колективног уговора.

#### Члан 75.

Овај колективни уговор се закључује на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

#### Члан 76.

Општи колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.