

## **ОПШТИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1**

Овим колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавце.

#### **Члан 2**

Послодавац, у смислу овог колективног уговора, јесте домаће и страно правно и физичко лице које има запослене, односно које радно ангажује, једно или више лица.

#### **Члан 3**

Овај колективн и уговор се непосредно примењује, ако се колективним уговором код послодавца, или општим актом послодавца, запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и овим колективним уговором или ако поједина права и услови рада нису утврђени колективним уговором или општим актом код послодавца.

Посебним, односно појединачним колективним уговором могу се утврдити већа права од права утврђених овим колективним уговором, као и друга права која нису предвиђена овим колективним уговором, у складу са законом.

#### **Члан 4.**

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима послодавца, односно судским и инспекцијским органима, послодавац је дужан да истом у разумном року стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права, уз поштовање услова и стандарда предвиђених законом.

## Члан 5.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће у оквиру својих надлежности:

- предузимати мере у циљу обезбеђења услова за примену одредаба овог колективног уговора;
- проблеме који настану у примени овог колективног уговора решавати дијалогом;
- поштовати принципе колективног преговарања и испуњавати преузете обавезе;
- подстицати развој колективног преговарања и мирно решавање спорова;
- преговоре за закључивање колективног уговора код послодавца заснивати на решењима из овог колективног уговора.

## II РАДНИ ОДНОС

### 1. Заснивање радног односа

#### Члан 6.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава, поред законом утврђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Пре доношења правилника о организацији и систематизацији послова, послодавац је дужан да затражи мишљење репрезентативних синдиката код послодавца (у даљем тексту: синдикат).

Синдикат је дужан да мишљење достави послодавцу у року од 10 дана.

Послодавац је дужан да правилник о организацији и систематизацији послова, након доношења, достави синдикату.

#### Члан 7.

Послодавац је дужан да непосредно након заснивања радног односа са новим лицем о томе обавести синдикат.

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

### 2. Радно време

#### Члан 8.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Колективним уговором код послодавца или другим општим актом, може се утврдити 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

#### Члан 9.

Распоред, почетак и завршетак радног времена код послодавца, утврђује се полазећи од следећег:

1. на пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна недеља траје пет радних дана, а суботом и недељом се не ради;

2. на пословима где процес рада траје непрекидно, или дуже од пуног радног времена, рад се организује у сменама, односно турнусима.

3. Ако природа посла и организација то дозвољавају, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време)

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно дуже од једне радне недеље ноћу.

Ако је рад организован у турнусу под таквим радом сматра се рад према утврђеном распореду радног времена који запослени обавља наизменично током радне недеље или месеца, по 12 часова дневно у циклусима – 24 часа одмора, 12 часова ноћног рада – 48 часова одмора.

#### Члан 10.

Одлуком о распореду радног времена ближе се уређује распоред, почетак, завршетак и прерасподела радног времена, време одмора у току рада код послодавца и његовим организационим деловима, у складу са законом. Одлуку доноси послодавац, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

У дневно радно време урачунава се и време потребно за припрему, сређивање и чишћење места рада, као и друге специфичне активности везане за сваки процес рада.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду радног времена и промени распореда радног времена најмање седам дана пре утврђивања распореда, односно промене распореда радног времена.

#### Члан 11.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на основу писаног или усменог налога послодавца.

По писаном налогу послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад), поред случајева утврђених законом, и у следећим случајевима:

1. да се заврши процес рада који је ограничен роком или чије се трајање није

могло предвидети, а чије би обустављање или прекидање нанело штету послодавцу или трећим лицима;

2. због замене изненада одсутног запосленог у процесу рада који траје непрекидно.

Послодавац је дужан да у року од 24 часа од давања усменог налога за прековремени рад о томе донесе писану одлуку.

### 3

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Послодавац је дужан да, најмање једном у три месеца, достави извештај о прековременом раду запослених представницима репрезентативних синдиката.

### Члан 12.

Радно време запослених 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 за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом и колективним уговором код послодавца.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

## 3. Одмори и одсуства

### Члан 13.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог, сложености послова, здравственог и социјалног стања и других критеријума утврђених колективним уговором код послодавца, другим општим актом, или уговором о раду.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1. по основу сложености послова радног места:

- за послове на руководним радним местима – до четири радна дана,
- за послове за чије је обављање предвиђена висока стручна спрема – три радна дана,
- за послове за чије је обављање предвиђен VI или V степен стручне спреме - два радна дана,
- за послове за чије је обављање предвиђен IV или III степен стручне

спреме – један радни дан.

2. по основу услова рада:

- за административно техничке и њима сличне послове – један радни дан,
- за послове на којима технолошки процес рада диктира темпо рада – два радна дана,
- за послове који се обављају претежно на терену, на отвореном, уз стално физичко напрезање – три радна дана,
- за запослене који раде на нарочито тешким, по здравље штетним пословима (на пословима на којима се ефективно проведених 12 рачуна као 16, односно 18 месеци) – четири радна дана.

4

3. по основу стажа осигурања:

- од 1 до 10 година стажа осигурања – један радни дан,
- преко 10 до 20 година стажа осигурања – два радна дана,
- преко 20 до 30 година стажа осигурања – три радна дана,
- преко 30 до 40 година стажа осигурања – четири радна дана.

4. по основу социјалног и здравственог стања:

1. инвалиду рада и војном инвалиду – три радна дана,
2. самохраном родитељу са дететом до 14 године живота – два радна дана,
3. родитељу који има троје или више деце старости до 14 године живота – два радна дана,

5. за допринос у раду:

- по предлогу непосредног руководиоца – до три радна дана.

Годишњи одмор по свим основама утврђеним у ставу 2. овог члана не може бити дужи од 30 радних дана.

#### Члан 14.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство до седам радних дана у календарској години у случају:

- 1) ступања запосленог у брак - пет радних дана;
- 2) порођаја супруге или ванбрачне партнерке која живи у заједничком домаћинству са запосленим или усвојења детета - пет радних дана, а у случају порођаја другог члана уже породице - два радна дана;
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - до 7 радних дана;
- 4) поласка детета односно пасторка, усвојеника или храњеника запосленог у

јаслице, обданиште или први разред основне школе - 2 радна дана;

5) смрти члана уже породице и смрти лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим - 5 радних дана;

6) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - три радна дана;

7) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - један радни дан, а из једног у друго насељено место - три радна дана;

8) полагања стручног или другог испита - један радни дан, а укупно шест радних дана у току једне календарске године;

9) теже болести члана уже породице - 7 радних дана;

5

10) учествовања на радно-производним такмичењима која организује синдикат - најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;

11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - седам радних дана;

12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 радна дана;

13) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;

14) 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 до 45 радних

15) смрти сродника - 1 радни дан. дана у току календарске године;

16) у другим случајевима утврђеним посебним, односно појединачним колективним уговором.

Лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у смислу става 1 тачка 5) овог члана, јесу сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члановима уже породице, у смислу овог уговора, сматрају се: супружник и ванбрачни партнер, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, храњеник и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања, родитељи, рођена браћа и сестре и друга лица која живе у породичном домаћинству са запосленим.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 2, 3, 4, 6, 9, 10, 11 и 14. 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 писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

#### Члан 15.

На захтев запосленог, послодавац може да му одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђују се решењем послодавца, на писани захтев запосленог.

У случају неплаћеног одсуства, запосленом права и обавезе мирују, ако за поједина права и обавезе законом, колективним уговором код послодавца, или другим општим актом или уговором о раду, није другачије одређено.

#### 6

#### Члан 16

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању када то не ремети процес рада.

Ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен може му се одобрити неплаћено одсуство у календарској години и то:

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (магистратура, докторат и сл.) 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 10 радних дана;

4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до 5 радних дана;

5) за случајеве плаћеног одсуства, за које му се не може одобрити одсуство са рада уз накнаду зараде или је запослени искористио утврђени укупан број дана плаћеног одсуства у току календарске године по одговарајућем основу.

Запослени има право на неплаћено одсуство у току године и у следећим случајевима:

- изградња куће – до 10 дана

- реновирање куће или стана - до 5 дана.

### **III БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

#### Члан 17.

Послодавац је дужан да обезбеди превентивне мере ради безбедности и заштите живота и здравља запослених на раду, као и потребна финансијска средства у складу са законом, овим колективним уговором, колективним уговором код послодавца и другим општим актом.

Послодавац, у складу са законом, организује оспособљавање запослених за спровођење мера из става 1. овог члана.

Послодавац, у складу са законом, посебним актом у писаној форми одређује лице које је одговорно за безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

#### Члан 18.

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 заштите од буке, штетних материја, вибрација и других штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Синдикат је дужан да послодавцу, у писаном облику, достави мишљење из става 1. овог члана, у року од 15 дана од дана тражења мишљења.

Синдикат има право да се, непосредно или преко представника запослених, информисе и упозна са предузетим мерама безбедности и заштите здравља и условима рада на сваком радном месту и да надлежном органу код послодавца предлаже предузимање прописаних мера безбедности и заштите здравља.

7

О предузетим мерама, по предлогу из става 3. овог члана, надлежни орган код послодавца дужан је да, у примереном року, обавести синдикат.

#### Члан 19.

Послодавац у складу са законом, доноси акт о процени ризика у писаном облику за сва радна места и утврђује начин и мере за њихово отклањање.

#### Члан 20.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду за обављање послова на које је распоређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност за живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и заштите живота и здравља на раду на пословима на којима је распоређен, све док се те мере не обезбеде и у другим случајевима прописаним законом.

У случају из става 2. овог члана, запослени остварује сва права из радног односа као да је радио.

Запослени је дужан да примењује прописане мере о безбедности и заштити живота и здравља на раду и да наменски користи средства за рад и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност, као и безбедност и здравље запослених и других лица.



#### Члан 21.

Код послодавца се води и чува евиденција запослених у вези са радом и заштитом живота и здравља на раду, у складу са законом.

#### Члан 22.

Код послодавца, када процес и услови рада то захтевају, формира се Одбор за безбедност и заштиту здравља, као саветодавно тело, састављен од представника синдиката, послодавца и стручњака из области безбедности и заштите здравља, ако таквих стручњака има код послодавца.

Представници синдиката бирају се према броју запослених тако што се на сваких 50 запослених може изабрати по један представник.

Сва питања у погледу избора, начина рада, броја представника запослених, односа са синдикатом, као и друга питања везана за Одбор за безбедност и здравље на раду, уредиће се посебним актом, који је послодавац дужан да, уз мишљење и сагласност синдиката, донесе у року од три месеца од дана закључивања овог колективног уговора.

#### Члан 23.

Представници запослених у Одбору 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.

8

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

#### Члан 24.

Представници запослених и Одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе организацији синдиката која је образована код послодавца.

Ако су представник запослених у Одбору или Одбор спречени да обављају своју дужност, имају обавезу да о томе обавесте послодавца који ће у том случају своје обавезе према представнику запослених, односно Одбору, извршавати тако што ће уместо представника запослених, односно Одбор, обавештавати организацију синдиката образовану код послодавца.

Организација синдиката образована код послодавца може предложити послодавцу 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.

Одбор је дужан да размотри све предлоге као и жалбе запослених у погледу безбедности и здравља на раду, предлоге синдиката у циљу отклањања штетних

последица по запосленог, и да донете акте по овом и другим питањима достави послодавцу и синдикату.

#### Члан 25.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, повреде 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, утврђеном посебним, односно колективним уговором код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

Послодавац може да најмање до неопорезивог износа, на свој терет, додатно осигура запослене по основу добровољног пензијског осигурања код 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 прибави сагласност репрезентативног синдиката код послодавца о премијама, односно полисама осигурања из ст. 1, 2, 3. и 4 овог члана.

#### Члан 26.

Послодавац је дужан да запосленима уплаћује допунско здравствено осигурање.

#### 9

#### Члан 27.

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

Труднице и мајке са децом до 3 године 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.

#### Члан 28.

Запослени који је радио на пословима са повећаним ризиком најмање десет година непрекидно, а на периодичном лекарском прегледу буде утврђено да не испуњава услове за рад на тим пословима, не може бити проглашен технолошким вишком или на други начин доведен у неповољнији положај.

## IV ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Цена рада и зарада

#### Члан 29.

Учесници овог колективног уговора се залажу да се, при преговарању о ценама рада и уређивању зарада у колективним уговорима, полази нарочито од следећих основних начела:

- 1) егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице примерених општем нивоу развијености Републике,
- 2) оствареног, процењеног и пројектованог учешћа зарада у друштвеном производу Републике,
- 3) стопе незапослености и политике запошљавања у Републици,
- 4) општег нивоа економске развијености Републике и појединих делатности.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да крајем календарске године за наредну годину, полазећи од основних начела из става 1 овог члана, дају препоруке за утврђивање цена рада у посебним колективним уговорима и објављују их на погодан начин.

Учесници овог колективног уговора сагласни су да, у складу са својим овлашћењима, предузимају мере ради примене препорука из става 2 овог члана.

10

#### Члан 30.

Учесници овог колективног уговора се залажу да се, при уређивању зарада у појединачним колективним уговорима, полази од цена рада утврђених посебним колективним уговорима, и од:

- 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 и планираног финансијско-пословног резултата.

#### Члан 31.

Цена рада за најједноставнији рад код послодавца уговара се појединачним

колективним уговором и зависи од успешности пословања послодавца за период који не може бити дужи од годину дана и у износу који је утврђен посебним колективним уговором.

#### Члан 32.

Цена рада посла који запослени обавља на радном месту на које је распоређен, за типична радна места у посебном, односно за сва радна места у појединачном колективном уговору, утврђује се множењем цене рада за најједноставнији рад и коефицијента посла који се обавља на радном месту, у коме је садржана сложеност, одговорност, услови рада и стручна спрема.

#### Члан 33.

Коефицијент за утврђивање цене рада посла који се обавља на радном месту, утврђен колективним уговором, садржи све елементе који утичу на цену рада, и то: сложеност, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Изузетно од става 1 овог члана, коефицијент може бити утврђен без услова рада, ако се ради о радном месту на коме је запослени повремено изложен отежаним условима рада, при чему се за време рада проведено на пословима са отежаним условима утврђује додатни коефицијент за рад у тим условима.

#### Члан 34.

Цена рада приправника са којим је послодавац засновао радни однос, не може бити нижа од 80% од цене рада радног места за које се приправник оспособљава.

#### Члан 35.

Радни учинак се утврђује на основу норматива и стандарда рада, односно колективних и индивидуалних норми и других критеријума утврђених колективним уговором.

11

#### Члан 36.

Нормативе и стандарде рада и мерила за примену других критеријума на основу којих се утврђују резултати рада запосленог, утврђује послодавац полазећи од техничко-технолошке опремљености процеса рада и од оптималног коришћења радног времена.

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

Послодавац, односно његов надлежни орган, дужан је да приликом преговарања и потписивања појединачног колективног уговора, учини доступним синдикату нормативе и стандарде рада и мерила за утврђивање резултата рада запосленог, ако они представљају елемент за утврђивање зарада.

Нормативи и стандарди рада и мерила за утврђивање резултата рада, који су

на снази на дан уговарања цене рада, не могу се мењати без сагласности синдиката, док је на снази уговорена цена рада. Изузетно, ако дође до значајније промене техничко-технолошке опремљености процеса рада, послодавац може извршити измене норматива и стандарда рада без сагласности синдиката, поштујући прописане техничке 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 подмирује страна која изгуби спор.

Нормативима и стандардима рада, у смислу ст. 1 и 2 овог члана, за запослене у установама, сматрају се и утврђени планови и програми рада донети од стране надлежног органа, које запослени на одређеном послу треба да изврши за пуно радно време.

## **2. Минимална зарада**

### **Члан 37.**

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

1. 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;
2. минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању наведени у претходној алинеји, а не дуже од шест месеци у току календарске године. По истеку рока од шест месеци послодавац је дужан да размотри са синдикатом да ли и даље постоје разлози за исплату минималне зараде и уколико постоје да их образложи.

12

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

## **3. Додатак на зараду**

#### Члан 38.

Запослени има право на додатак на зараду по основу: временаведеног у радном односу (минули рад), временаведеног на раду на дан државног и верског празника, рада дужег од пуног радног времена, ноћног рада, рада у сменама, исхране у току рада, регреса за коришћење годишњег одмора, рада и боравка на терену (теренски додатак) и осталих додатака у складу са колективним уговором.

#### 4. Увећана зарада

#### Члан 39.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - основна зарада увећава се за најмање 120%,
2. за рад ноћу (од 22,00 до 06,00 часова наредног дана) - основна зарада се увећава за најмање 30%,
3. за прековремени рад, који се не урачунава у радно време унапред одређено на основу извршене годишње прерасподеле радног времена - основна зарада се увећава за најмање 30%,
4. по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад), основна зарада се увећава за најмање 0,5%,
5. за рад недељом - основна зарада се увећава за најмање 15%,
6. за рад у екстремним условима (на отвореном простору, по киши, снегу, високим температурама и сл.) - основна зарада се увећава за најмање 15%.
7. за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зарада – најмање 26% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

#### Члан 40.

Запослени има право на додатак на зараду:

- 1) за месечну исхрану у току рада у висини од 20% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за

послове статистике;

2) по основу регреса за коришћење годишњег одмора, - у висини просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, сразмерно броју дана годишњег одмора, у складу са законом;

3) дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) - у висини 3% просечне зараде у Републици Србији 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.

Регрес у смислу става 1 тачка 2) овог члана, по правилу, исплаћује се при одласку запосленог на годишњи одмор.

## **5. Зарада из добити**

### **Члан 41.**

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

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

## **6. Накнаде**

### **Члан 42.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини зараде коју би запослени остварио на радном месту на које је распоређен у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде, у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства, у случајевима који су утврђени законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца,

- 3) престанка са радом пре истека отказног рока;
- 4) одсуствовања у дане државног и верског празника;

- 5) давања крви, ткива и других делова тела;
- 6) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана;
- 7) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
- 8) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.
- 9) војне вежбе,
- 10) одазивања на позив надлежног државног органа,
- 11) одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца,
- 12) за које запослени одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Посебним, односно појединачним колективним уговором може се ближе уредити шта се сматра зарадом коју би запослени остварио на радном месту на које је распоређен, с тим што се у ту зараду обавезно рачуна и додатак на зараду по основу дужине рада у радном односу.

#### Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад, и то:

- 1) најмање у висини 75% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада,
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.



#### Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 65% зараде коју би остварио да ради за месец за који се врши исплата накнаде, и то:

- 1) за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;
- 2) за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, према прописима о пензијско-инвалидском и здравственом осигурању;
- 3) за време преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању;
- 4) за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању.

#### Члан 45.

Запослени има право на накнаду зараде за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа у висини зараде коју би остварио на радном месту на које је распоређен, у месецу за који се врши исплата накнаде, ако законом није друкчије одређено.

#### Члан 46.

Запосленом, који је привремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има, припада право на разлику у заради до висине зараде коју би остварио на радном месту са којег је распоређен.

#### Члан 47.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 80% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, односно дуже од 45 дана у случају када за тим постоји потреба због смањења обима или прекида рада код послодавца у складу са законом.

#### Члан 48.

Запосленој за време одржавања трудноће се исплаћује накнада зараде у износу од 100% зараде предвиђене овим колективним уговором, колективним уговором код послодавца, уговором о раду, односно анексом уговора о раду.

## 7. Друга примања по основу радног односа

### Члан 49.

Послодавац је дужан запосленом да исплати, односно обезбеди:

- 1) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности - у висини три зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
- 2) помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице - у висини трошкова погребних услуга.
- 3) Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења,
- 4) Запосленим женама пригодан поклон поводом 8. марта – Дана жена,
- 5) Деци запослених старости до 15 година пригодан поклон пакетић поводом новогодишњих и божићних празника.

Чланови уже породице у смислу става 1 тачка 2) овог члана јесу брачни друг и деца.

### Јубиларна награда

#### Члан 50.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година рада које је запослени провео у непрекидном радном односу код послодавца и његових правних претходника.

Под непрекидним радним односом из става 1. овог члана сматрају се и случајеви одласка на одслужење војног рока из радног односа, као и други случајеви мировања радног односа у складу са законом.

#### Члан 51.

Јубиларна награда исплаћује се у години у којој запослени стиче ово право и то за:

- 10 година радног стажа - најмање једну просечну бруто зараду исплаћену код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,

- 20 година радног стажа - најмање једну и по просечну бруто зараду исплаћену код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,

- 30 година радног стажа - најмање две просечне бруто зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде, и

- 40 година радног стажа - најмање две и по просечне бруто зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Право на јубиларну награду остварује и запослени који, због одласка у пензију, неће испунити услов из става 1. овог члана, уколико би у текућој години навршио потребне године за остваривање права на јубиларну награду, да није отишао у пензију.

### **Солидарна помоћ**

#### **Члан 52.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. солидарну једнократну помоћ породици у случају да је смрт запосленог наступила као последица несреће на послу, или као последица професионалног обољења, у висини пет просечних зарада код послодавца у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата помоћи, а за случај природне смрти запосленог у висини три просечне зараде код послодавца,

2. солидарну помоћ запосленом, члану његове породице за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности у пуном износу насталих трошкова (набавка лекова, накнада трошкова лечења и ортопедских помагала),

Наведено право запослени, односно члан његове породице, може остварити на основу приложене медицинске документације и мишљења надлежних органа, под условом да се не може обезбедити на основу обавезног здравственог осигурања, односно да се трошкови не могу рефундирати преко надлежног фонда, и да природа болести захтева хитну интервенцију, односно преглед.

3. солидарну помоћ запосленом због уништења или оштећења објекта за становање, услед елементарних и других ванредних догађаја,

4. солидарну помоћ запосленом за рођење трећег и сваког следећег детета у висини две просечне зараде код послодавца у месецу који претходе месецу исплате,

5. финансијску помоћ и стипендију током редовног школовања деци погинулих

или умрлих запослених.

У случају смрти запосленог као последице повреде на раду или професионалног обољења, послодавац, у складу са потребама процеса рада, даје приоритет при заснивању радног односа у предузећу, његовој деци или брачном другу.

18

Одлуку о висини помоћи запосленом за случај теже телесне повреде са последицама инвалидности, и накнаде штете запосленом услед елементарних непогода доноси послодавац, односно овлашћено лице послодавца, у сарадњи са представницима репрезентативног синдиката.

### **Накнада за одвојен живот од породице**

Члан 53.

Запосленом се надокнађују трошкови за одвојени живот од породице ако због тога што је премештен у друго место рада које је више од 30 километара удаљено и од места његовог пребивалишта и од претходног места рада, живи одвојено од породице, а нема решено стамбено питање у новом месту рада, у износу од 75 % просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате, с тим што се ова накнада исплаћује по правилу најкасније до десетог у месецу за претходни месец.

### **Накнада селидбених трошкова**

Члан 54.

Запослени који је распоређен у место рада ван места његовог пребивалишта, као и онај запослени који се упућује на рад ван места његовог рада, односно седишта послодавца, има право на накнаду селидбених трошкова у висини стварних трошкова исплаћених за превоз ствари које служе за потребе домаћинства, а према поднетом рачуну издатом од превозника.

### **Зајам**

Члан 55.

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Зајам у смислу става 1 овог члана, послодавац може да одобри под следећим условима:

- 1) износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 2) исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;
- 3) враћање зајма се врши из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
- 4) нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

19

#### Члан 56.

Послодавац је дужан да размотри иницијативу репрезентативног синдиката за обезбеђење средстава за покриће трошкова учешћа запослених на спортским сусретима, културним и другим манифестацијама у организацији репрезентативног синдиката, односно виших органа синдиката.

Послодавац је дужан да достави одговор у року од осам дана од дана пријема иницијативе из става 1. овог члана.

#### Члан 57.

Послодавац може, уз исплату месечне зараде запосленима, да обезбеди средства у износу од најмање 0,15% на масу средстава исплаћених на име зарада, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог, у складу са колективним уговором.

#### Члан 58.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади повећане трошкове који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода.

Ако није на други начин обезбеђено подмирење повећаних трошкова из става 1 овог члана, послодавац је дужан да запосленом обезбеди:

- 1) накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, према критеријумима за остваривање овог права утврђеним посебним, односно појединачним колективним уговором - до висине цене превозне карте, с тим што тако утврђена накнада не може да буде мања од 50% висине цене превозне карте;
- 2) накнаду за исхрану на службеном путу (дневнице за службено путовање у земљи) - у висини од 5% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с тим

што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу "А" или "Б" категорије;

3) дневницу за службено путовање у иностранство - до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе, а не ниже од 75% тог износа.

Накнаду трошкова превоза у смислу става 2 тачка 1) овог колективног уговора, послодавац може да уговори са лицем које обавља привремене и повремене послове, послове ван просторија послодавца, односно са лицем које је на волонтерском раду.

Дневница у смислу става 2 тачка 2) овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

Време проведено на службеном путу из става 2 тачка 2) овог члана по једном путном налогу, може трајати пет радних дана непрекидно.

20

#### Члан 59.

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

### **V ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ, ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 60.

Повреде радних обавеза за које се може изрећи новчана казна, поред законом утврђених, јесу:

- 1) недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда и сл.), директору, односно послодавцу;
- 2) неоправдани изостанак са посла од три радна дана са прекидима у току једног месеца;
- 3) неизвршавање решења инспектора рада од стране одговорног лица;
- 4) онемогућавање синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог;
- 5) неизвршавање правноснажне судске одлуке донете у поступку заштите права запослених.

Посебним, односно појединачним колективним уговором могу се утврдити и друге повреде радних обавеза за које се може изрећи новчана казна.

#### Члан 61

Повреде радних обавеза због којих се изриче мера престанка радног односа, поред законом утврђених, јесу:

- 1) давање нетачних података од стране одговорних лица послодавца, којима се запослени обмањује у погледу остваривања права из радног односа;
- 2) неовлашћена послуга средствима поверених запосленом за извршавање послова, односно радних задатака;
- 3) организовање политичких организација код послодавца;
- 4) ако уговором о раду или другим актом, супротно закону и колективном уговору, надлежни орган послодавца утврди и исплати зараду у висини нижој од цене рада радног места.

Посебним, односно појединачним колективним уговором могу се утврдити и друге повреде радних обавеза због којих се изриче мера престанка радног односа.

21

Мера престанка радног односа изриче се за теже повреде радних обавеза утврђене законом и колективним уговором, ако су те повреде учињене намерно или из грубе непажње или ако су проузроковале теже штетне последице.

Посебним, односно појединачним колективним уговором, у складу са природом делатности, односно природом посла који врши поједини запослени, ближе се утврђује тежина последица из става 3 овог члана, а могу се утврдити и друге околности и услови под којим ће се ове повреде сматрати тежим повредама радних обавеза за које се изриче мера престанка радног односа.

Члан 62.

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину, односно паушални износ штете и ко је штету проузроковао, утврђује посебна комисија коју образује директор.

Ако је запослени у таквом материјалном стању да би га исплата накнаде штете довела у тежак материјални положај, послодавац може да висину накнаде штете смањи у складу са посебним, односно појединачним колективним уговором.

У случају када се накнада штете коју проузрокује запослени утврђује у паушалном износу, полази се од утицаја штете на процес рада, извршавање радних обавеза запосленог и обавеза послодавца, као и од материјалног стања запосленог.

## **VI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

Члан 63.

Радни однос запосленом престаје под условима и на начин утврђен законом.

За време трајања отказног рока, запослени има право да одсутује са рада ради тражења запослења укупно шеснаест сати недељно, а то време урачунава му се у укупно радно време у току недеље као да је радио.

## **VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 64.**

Ако услед технолошких, економских или организационих промена Послодавац намерава да откаже уговоре о раду запосленима, у случајевима предвиђеним законом дужан је да донесе Програм решавања вишка запослених, (у даљем тексту: Програм).

### **Члан 65.**

Одређивање запослених који су постали вишак, због престанка потребе за њиховим радом и начин решавања вишка запослених, врши Послодавац према критеријумима из Програма односно према критеријумима предвиђеним актом послодавца.

22

### **Члан 66.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, због утврђеног вишка запослених, запосленом исплати отпремнину у износу предвиђеном законом.

### **Члан 67.**

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код послодавца, без његове сагласности.

### **Члан 68.**

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.

## **VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 69.**

За одређене категорије запослених, уговор о раду са запосленим може да садржи клаузулу о забрани конкуренције, која се односи на територију Републике Србије.

## **IX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 70.**



Запослени код послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да:

- 1) размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
- 2) обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

#### Члан 71.

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за његово деловање:

- 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге;

23

- 2) председнику организације синдиката споразумно утврђен број плаћених часова месечно за обављање његових функција, а ако се споразум не постигне, најмање 40 плаћених часова рада месечно, ако организација синдиката има најмање 200 чланова, по један час месечно више на сваких даљих 100 до 1000 чланова и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;
- 3) повереницима организације синдиката, председницима подружница и члановима органа синдиката, споразумно утврђен број плаћених часова месечно за обављање њихових функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се код тог послодавца обезбеђују председнику организације синдиката.

Председник организације синдиката, председници подружница и чланови органа синдиката у организацији синдиката која има мање од 200 чланова, права из става 1 тач. 2) и 3) овог члана, остварују сразмерно броју чланова.

Појединачним колективним уговором може се утврдити да председник организације синдиката за време мандата не обавља послове свог радног места, а да прима накнаду зараде у висини као да ради.

У време преговора о закључењу и променама колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора, имају

право на увећан број плаћених часова за 50%.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату без накнаде трошкова обезбеди:

- административно-техничке и просторно-техничке услове за рад (одвојена просторија за рад, право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме),
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката,
- употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл,
- приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности,
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима синдиката,
- могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама код послодавца,
- израду завршног рачуна,
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива,
- врши обраду података о уплати чланарине и податке даје на увид синдикалном руководству,
- друга права утврђена законом и колективним уговором код послодавца.

24

#### Члан 72.

Председник, члан органа организације синдиката, председник подружнице (представници организације синдиката), за време обављања функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може да се распореди на друго радно место, ако је то за њега неповољније, и да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај.

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.

Одредба става 1 овог члана не односи се на представнике организације синдиката који не показују потребна знања и способности на радним местима на која су распоређени или не остварују одговарајуће резултате рада.

#### Члан 73.

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 :

1. плану производње и реализацији плана производње;
2. годишњем извештају о пословању предузећа, исказаном профиту и планираној расподели истог;
3. структури остварених трошкова;
4. учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
5. подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
6. плановима развоја предузећа;
7. броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
8. месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
9. мерама за побољшање услова рада и расподели добити;
10. статусним променама и променама облика послодавца;
11. припремама за утврђивање вишка запослених и усвајању програма;
12. питањима која се односе на права запослених;
13. и другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Обавештавање органа репрезентативног синдиката врши се по правилу достављањем материјала председнику синдиката са седнице управног одбора и скупштине, а за питања која се не разматрају на седницама органа послодавца достављају се писане информације и то најмање једном у шест, односно једном у три месеца, у зависности од тога о којој врсти информације је реч, а у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

25

#### Члан 74.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради оспособљавања на семинарима - пет радних дана.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца кад је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

У случају потребе убирања средстава солидарности представници запослених које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

Директор, или друго овлашћено лице, дужни су да представницима организације синдиката омогуће да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у

функцији вршења синдикалних активности.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

## **X НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА**

### **Члан 75.**

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 76.**

Ради решавања интересних колективних спорова из члана 75. овог колективног уговора стране у спору могу формирати комисију за мирење.

Комисија из става 1 овог члана дужна је да покуша да приближи ставове страна у спору ради постизања споразума.

### **Члан 77.**

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.

26

### **Члан 78.**

Колективни 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, арбитра споразумно одређују стране у спору из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора.

Одлука арбитраже није обавезна за стране у спору, сем ако се другачије не

договоре.

## **XI ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**

### **Члан 79.**

Ступање у штрајк и спровођење штрајка врши се у складу са законом.

Синдикат који донесе одлуку о ступању у штрајк дужан је да води рачуна о интересима већине запослених.

## **XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 80.**

Овај колективни уговор се закључује на период од три године.

Учесници овог колективног уговора се обавезују да спорна питања у примени овог колективног уговора реше путем покретања поступка за мирно решавање колективног радног спора, сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Овај колективни уговор може престати и споразумом уговорних страна или отказом у целости или делимично.

Отказ се доставља у писаној форми другој уговорној страни, са образложењем разлога за отказ и мора да садржи предлог нових решења.

У случају отказа, овај уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници овог уговора дужни да започну поступак преговарања најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа, односно да га окончају у року од 45 дана од дана започетих преговора.

### **Члан 81.**

Учесник овог колективног уговора може доставити другом учеснику иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог колективног уговора.

27

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од десет дана од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

### **Члан 82.**

Ако на дан ступања овог колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених (поступци у току), на њих се примењују одредбе овог колективног уговора, ако је то за запосленог повољније.

### **Члан 83.**

Уговорне стране су сагласне да ће се на сва питања која нису регулисана овим колективним уговором, примењивати непосредно одговарајуће одредбе закона и других подзаконских аката, као и одговарајуће одредбе Општег колективног уговора.

#### Члан 84.

Учесници овог колективног уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредаба.

#### Члан 85.

Учесници овог колективног уговора образују координациони одбор за праћење примене 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.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да мишљења о примени одредаба овог колективног уговора даје Министарство за рад, борацка и социјална питања, уз сагласност Привредне коморе Србије и Савеза синдиката Србије.

#### Члан 86.

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