На основу члана 4. став 2. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17 и 95/18), а у вези са чланом 242. и чланом 245. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење),

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

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овај колективни уговор (у даљем тексту: Уговор) закључују Влада и синдикати.

Уговором се, у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама, уређују права, обавезе и одговорности из радног односа у државним органима, међусобни односи учесника Уговора, поступак измена и допуна Уговора и друга питања од значаја за уговорне стране.

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

Члан 2.

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

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

Изабрана, именована и постављена лица у државном органу који немају положај државног службеника или намештеника остварују право на плаћено одсуство, неплаћено одсуство, солидарну помоћ, јубиларну награду, новогодишњи поклон, минули рад и дужину годишњег одмора сходно одредбама Уговора.

Поједина права у складу са Уговором, остварују лица која обављају рад у државном органу.

Члан 3.

Уговор се непосредно примењује.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 4.

Запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време.

Руководилац је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито цени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места на којем се заснива радни однос у том органу и да је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе.

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

III. ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 5.

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

Члан 6.

Ако је уговором којим се уређују права и дужности државног службеника на извршилачком радном месту, који се додатно образује, утврђено да се додатно образовање спроводи у циљу стварања услова за попуњавање упражњеног радног места, а руководилац накнадно одлучи да се то радно место не попуни или ако државни службеник не буде премештен на то радно место – државни службеник нема обавезу да после успешно окончаног додатног образовања остане на раду у државном органу најмање двоструко дуже времена од трајања додатног образовања, као ни обавезу да врати све трошкове додатног образовања, осим ако законом није другачије одређено.

Ако услед планиране промене акта о систематизацији радних места у органу, престаје потреба за обављањем послова у степену и врсти стручне спреме, односно образовања које запослени има, послодавац може да обезбеди додатно образовање, односно преквалификацију или доквалификацију запосленом, ради премештаја запосленог на одговарајуће радно место.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 7.

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

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 8.

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

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

Изузетно од ст. 1. и 2. овог члана, у случајевима који се нису могли унапред предвидети, распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запосленог.

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

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

Ако је у државном органу неопходно обезбедити непрекидност рада, распоредом радног времена запослених може се увести рад у сменама, у складу са општим прописима о раду.

3. Скраћено радно време

Члан 9.

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

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 10.

Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

На радним местима са повећаним ризиком у Специјалној затворској болници, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време на 36 часова недељно у складу са стручном анализом.

Одлуку о скраћеном радном времену у складу са законом и Уговором доноси руководилац државног органа.

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 11.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напушта радно место и просторије државног органа, осим ако посебним прописима није другачије одређено.

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

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

2. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 12.

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

1) По основу радне успешности :

(1) запосленом са оценом „превазишао очекивања" – за 5 радних дана,

(2) запосленом са оценом „испунио очекивања" – за 3 радна дана;

2) По основу услова рада:

(1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,

(2) за рад на радном месту на коме је уведено скраћено радно време – за 10 радних дана,

(3) за ноћни рад – за 2 радна дана;

3) По основу година рада проведених у радном односу:

(1) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радна дана,

(2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,

(3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана,

(4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана,

(5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;

4) По основу стручне спреме, односно сложености послова, овлашћења и одговорности:

(1) за државне службенике:

– државном службенику са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, а који се налази на положају и на извршилачком радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 5 радних дана,

– државном службенику са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, а који се налази на радном месту које је разврстано у звање вишег саветника, самосталног саветника и саветника – за 4 радна дана,

– државном службенику са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, а који се налази на радном месту које је разврстано у звање млађег саветника и државном службенику са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године, а који се налази на извршилачком радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 3 радна дана,

– државном службенику са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године и државном службенику са средњом школском спремом који се налази на извршилачком радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 2 радна дана,

– државном службенику са средњом школском спремом – за 1 радни дан;

(2) за намештенике:

– намештенику са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама,

специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, а који се налази на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 4 радна дана,

– намештенику са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и намештенику са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године, а који се налази на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 3 радна дана,

– намештенику са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године, вкв квалификацијом и намештенику са средњом школском спремом који се налази на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 2 радна дана,

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

5) Запосленој особи са инвалидитетом – за 5 радних дана;

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

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

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

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

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

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 35 радних дана, односно 40 радних дана за државне службенике који остварују право на скраћено радно време.

Члан 13.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси руководилац органа најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководилаца унутрашњих организационих јединица државног органа, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

План коришћења годишњег одмора садржи: име и презиме запосленог; радно место; трајање годишњег одмора; време коришћења годишњег одмора и име запосленог који мења запосленог за време коришћења годишњег одмора.

Члан 14.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 12. овога уговора и време коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику.

3. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 15.

Ако запослени у случају престанка радног односа не искористи годишњи одмор, има право на новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини 100% плате коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Право из става 1. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.

4. Плаћено одсуство

Члан 16.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

1) порођаја супруге или усвојење детета – 5 радних дана;

2) порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан;

3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до 7 радних дана;

4) ступања у брак запосленог – 7 радних дана;

5) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – до 3 радна дана;

6) селидбе – 3 радна дана;

7) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана;

8) ступања у брак детета запосленог, испраћаја детета, односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску – 2 радна дана;

9) полагања испита у оквиру додатног образовања – по 1 радни дан, а највише до 7 радних дана у току календарске године;

10) теже болести члана уже породице – 7 радних дана;

11) смрти члана уже породице – 5 радних дана;

12) сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна дана;

13) учешћа у такмичењу у организацији синдиката, односно у другим синдикалним активностима (присуствовање синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима) – до 7 радних дана;

14) рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана;

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

16) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије – за време боравка репрезентације на том такмичењу, као и за време припрема за то такмичење, а најдуже 45 радних дана;

17) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођени браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, пасторак и старатељ.

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

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

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

Лица која су ангажована у државном органу по основу уговора ван радног односа остварују право на одсуство са рада без умањења уговорене накнаде, у случају из става 1. тач. 1), 4), 7), 8), 10), 11), 12), 15) и 17) под условима из овог члана.

5. Неплаћено одсуство

Члан 17.

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

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана:

2) ради неговања оболелог члана уже породице – до 30 радних дана;

3) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;

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

5) за случај одласка на школовање у иностранству – до годину дана.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

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

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

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 18.

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

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

Члан 19.

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

Члан 20.

Руководилац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

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

Члан 21.

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

У случају из става 1. овог члана запослени остварује право на накнаду плате, односно сва права из радног односа као да је радио.

Члан 22.

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

Члан 23.

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

2. Представници запослених и одбор

Члан 24.

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

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

Члан 25.

Одбор за безбедност и здравље на раду у државним органима чини 11 чланова, од којих сваки од репрезентативних синдиката одређује по два члана – из реда

изабраних представника запослених, а Влада одређује пет чланова – из реда државних службеника.

Члан 26.

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

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

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

3. Осигурање запослених

Члан 27.

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

Послодавац је у обавези да, пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката у органу.

Послодавац организује и обезбеђује здравствену заштиту запослених о свом трошку, у складу са прописима о здравственој заштити и планираним финансијским средствима.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим установама – у државном или приватном власништву – са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за своје запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца, као и право на накнаду штете проузроковану повредама других права на раду или у вези са радом.

Запослени има право да због промењене радне способности услед професионалне болести, повреде на раду и инвалидетета, буде распоређен на радно место које одговара његовим радним способностима.

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

VII. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 29.

Учесници уговора у поступку доношења упутства за израду буџета преговарају о висини основице, за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

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

Члан 30.

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

Иницијативу за отпочињање преговора подносе репрезентативни синдикати.

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

Учесници Уговора се обавезују да ће у поступку измене прописа који се односе на систем плата, додатака на плату, накнада трошкова и других примања у државним органима, заједнички преиспитати наведена права и њихову висину утврђену законом и Уговором, у циљу побољшања материјалног положаја запослених и уређења плата и других примања на јединственим принципима.

Члан 31.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, односно Уговором.

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

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

Исплата пуног износа плате врши се најкасније до 20. у текућем месецу за претходни месец за који се врши исплата.

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

Изузетно, за државне органе индиректне кориснике буџета, први део плате исплаћује се најкасније до петнаестог у текућем месецу за претходни месец за који се врши исплата, а други део најкасније последњег дана у текућем месецу за претходни месец за који се врши исплата.

Ако је основна плата запосленог обрачуната на основу закона којим се уређују плате, нижа од минималне зараде утврђена на основу одлуке Социјално-економског савета Републике Србије, односно Владе о минималној цени рада за месец за који се врши обрачун и исплата, запослени има право на основну плату у висини минималне зараде за тај месец, у складу са законом.

2. Накнада плате

Члан 32.

Док користи годишњи одмор и плаћено одсуство које му је одобрено према закону или Уговору, запослени има право на накнаду плате која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио.

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

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

Члан 33.

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

1) 65% основне плате за месец у коме је одсуствовао због болести или повреде ван рада;

2) 100% основне плате за месец у коме је одсуствовао због професионалне болести, повреде на раду или малигног обољења.

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

3. Додатак за време проведено у радном односу

Члан 34.

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји.

Здравствени радници и здравствени сарадници у Управи за извршење кривичних санкција остварују право на минули рад из става 1. овог члана и за године рада проведене у радном односу у установама здравствене, односно социјалне заштите.

Право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене.

Запослени остварује право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија, а који су услед промене државног уређења престали да постоје.

Право на минули рад у складу са овим чланом, остварују запослени почев од 22. марта 2019. године.

4. Додатак за остварене резултате рада

Члан 35.

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

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

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

Проценат који је од укупно утврђеног износа средстава за плате намењен за додатак за остварене резултате рада намештеника у државном органу одређује се законом о буџету Републике Србије за сваку календарску годину.

5. Додатак за рад ноћу

Члан 36.

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

За рад ноћу запосленом припада основна плата увећана за 26% за сваки сат рада ноћу.

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

Члан 37.

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

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате запосленог.

7. Додатак за додатно оптерећење на раду

Члан 38.

Послодавац је обавезан да изда писмени налог запосленом који ради и послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла или послове одсутног запосленог.

У писменом налогу наводи се и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Права из ст. 1 – 4. овог члана има и намештеник који обавља послове радног места које је разврстано до IV врсте који додатно обавља послове веће сложености од послова свог радног места.

8. Додатак за прековремени рад

Члан 39.

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

Рад дужи од пуног радног времена месечно се прерачунава у слободне сате, које запослени мора да искористи у току наредног месеца.

Изузетно, уз претходну сагласност запосленог, прековремени рад може бити уведен и у трајању дужем од оног утврђеног општим прописима о раду, најдуже до 20 сати недељно.

Прековремени рад из става 3. овог члана може бити уведен за најдуже 90 дана у календарској години.

Запосленом коме због природе послова радног места не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате запосленог увећано за 26%.

Право на додатак за прековремени рад утврђује се решењем руководиоца органа које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

9. Додатак за приправност

Члан 40.

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

Додатак за сваки сат приправности износи 10% вредности радног сата основне плате запосленог.

План приправности доноси руководилац државног органа.

Руководилац државног органа који је индиректан корисник буџета дужан је да министарству у чијем делокругу је надлежност за обезбеђење средстава за исплату плата достави тромесечни извештај о плану приправности и исплаћеним средствима по основу приправности и по основу рада који су запослени остварили по позиву, уз образложење целисходности увођења плана приправности у односу на остварен рад по позиву.

10. Додатак за рад на терену

Члан 41.

Рад на терену јесте рад који се по природи посла врши изван службених просторија послодавца, ван места рада који подразумева рад и боравак на терену и на који се запослени, по налогу овлашћеног лица, упућује да изврши службени посао.

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) чија се висина одређује у складу са актом Владе.

11. Накнада трошкова

Члан 42.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани актом о трошковима локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Ако се смртни случај десио на територији Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, па је потребно извршити превоз ради сахране у место пребивалишта, породица остварује право на накнаду трошкова превоза.

Породица остварује право на накаду трошкова превоза из става 3. овог члана ако се смртни случај десио ван територије Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца ради обављања послова из надлежности послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

Изузетно, ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

Породицом у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Члан 43.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 42. став 1. Уговора, у случају смрти члана уже породице, ако то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине месечне просечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер и деца запосленог.

12. Друга примања

Члан 44.

Запосленима у судовима и јавним тужилаштвима, осим запосленима који у складу са одредбама Закона о организацији и надлежности државних органа у сузбијању организованог криминала, тероризма и корупције и Закона о организацији и надлежности државних органа у поступку за ратне злочине остварују право на увећану плату, могу се од прихода оствареног наплатом судских такси у складу са Законом о судским таксама, вршити месечне исплате на име побољшања материјалног положаја и услова рада.

О висини давања из става 1. овог члана одлучује министар надлежан за послове правосуђа решењем, у складу са преговорима између репрезентативног синдиката и министарства надлежног за послове правосуђа, а у поступку израде предлога буџета за наредну годину.

1) Солидарна помоћ запосленом

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом са случај смрти члана уже породице;

7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења – до висине просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а ако деца

бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи;

8) рођења детета запосленог – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.), у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, односно од штетника – до висине просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

10) да, због промењене радне способности услед професионалне болести или повреде на раду, запослени буде распоређен на радно место које одговара његовим радним способностима са нижим коефицијентом – месечно, у висини разлике плате коју је остваривао пре распоређивања и плате коју остварује на новом радном месту;

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде одсутан са рада најмање 30 дана неприкидно.

Право из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету Републике Србије, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Право на солидарну помоћ из става 1. тачка 6) овог члана не искључује право на накнаду трошкова из члана 43. овог колективног уговора.

Породицу у смислу става. 6 овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

У случају да су оба родитеља запослена у државним органима, право из става 1. тачка 8) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у државним органима, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5) и за штету из става 1. тачка 9) овог члана, остварује један запослени.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Руководилац у складу са овим чланом одређује висину солидарне помоћи за сваку буџетску годину у складу са обезбеђеним финасијским средствима за те намене. За правосудне органе који су индиректни корисници буџета, висину солидарне помоћи

одређује министарство у чијем делокругу је надлежност за обезбеђење средстава за исплату плата државних службеника и намештеника.

Право на солидарну помоћ, у складу са овим чланом остварују сви запослени код којих основ за исплату солидарне помоћи наступи почев од 22. марта 2019. године.

2) Јубиларна награда

Члан 46.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% при сваком наредном остваривању тог права, тако да се исплаћује:

1) За 10 година рада у радном односу – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса;

2) За 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%;

3) За 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%;

4) За 35 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%.

5) За 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа. Код утврђивања права на јубиларну награду рачунају се и године рада код послодавца од кога је надлежни орган преузео надлежности, послове и запослене.

Запосленима се исплаћује јубиларна награда у року од 30 дана од дана када запослени стиче право на јубиларну новчану награду, осим запосленима које стичу право на јубиларну новчану награду у јануару текуће године, којима се јубиларна награда исплаћује одмах по објављивању податка органа надлежног за послове статистике.

Право из става 1. овог члана, остварују сви запослени који почев од 22. марта 2019. године навршавају 10, 20, 30, 35 и 40 година рада у радном односу у складу са овим чланом.

3) Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове превоза за долазак на рад и за одлазак са рада у висини цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају, односно, ако не постоји саобраћај до места рада запосленог, да надокнади трошкове у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију на основу потврде јавног превозника, ако нема организован сопствени превоз за долазак и одлазак са рада.

Изузетно, ако није установљен систем месечне претплатне карте, послодавац може да надокнади трошкове превоза запосленом према цени превозне карте у случају

да је организован јавни превоз до места рада, односно према сличној најближој релацији у случају да није организован јавни превоз до места рада или на други начин у складу са одлуком послодавца, а све у складу са средствима обезбеђеним за ове намене и водећи рачуна о принципу економичности располагања финансијским средствима.

4) Накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 48.

Запослени може да оствари право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора од 2020. године ако се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету Републике Србије.

Висину накнаде трошкова из става 1. овог члана утврђује Влада.

5) Друга примања

Члан 49.

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

Право из става 1. овог члана обезбеђује се и деци лица које је радно ангажовано по основу уговора ван радног односа у државном органу најмање три месеца са прекидима или непрекидно у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако је у уговорном односу на дан остваривања овог права.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена – 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

Члан 50.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом, по правилу, једнократно на дан државности Републике Србије, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати, изузетно, у више делова.

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

VIII. ОДГОВОРНОСТ НАМЕШТЕНИКА

Члан 51.

Теже и лакше повреде дужности из радног односа државних службеника сходно се примењују као повреде радне обавезе односно непоштовање радне дисциплине намештеника.

Послодавац може намештенику за повреду радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине да, уместо отказа уговора о раду, изрекне другу меру у складу са законом, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да намештенику треба да престане радни однос.

IX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Ако правилник о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места буде измењен тако да нека радна места буду укинута или број државних службеника и

намештеника смањен, прекобројни државни службеници и намештеници премештају се на друга одговарајућа радна места, а предност имају они државни службеници са бољим оценама у последње три године, односно они намештеници који су остварили боље резултате рада.

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

1) квалитет обављеног посла;

2) обим обављеног посла;

3) однос запосленог према радним обавезама.

Резултати рада из става 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана, с тим да је без утицаја одсуство запосленог по било ком основу у оквиру овог периода.

Државни службеници са најнижом оценом постају нераспоређени у складу са законом, односно намештеницима са најлошије оствареним резултатима рада отказује се уговор о раду.

Члан 53.

Ако два или више запослених остварују исту оцену, односно једнаке резултате рада, примењују се следећи социјални критеријуми:

1) број чланова уже породице који остварују зараду, односно плату;

2) дужина ефективног стажа осигурања;

3) по основу здравственог стања запосленог и чланова његове уже породице;

4) број деце на редовном школовању најдуже до навршене 26 године живота.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, као и деца рођена у браку и ван брака.

Критеријуми из става 1. овог члана, вреднују се у бодовима, и то:

1) По основу броја чланова породице који остварују зараду, односно плату:

(1) један члан – 3 бода,

(2) два члана – 2 бода,

(3) три или више чланова породице – 1 бод;

2) По основу дужине ефективног стажа осигурања:

(1) запосленом преко 30 година – 5 бодова,

(2) запосленом од 25 до 30 година – 4 бода,

(3) запосленом од 15 до 25 година –3 бода,

(4) запосленом од 5 до 15 година – 2 бода,

(5) запосленом до 5 година – 1 бод;

3) По основу здравственог стања запосленог и чланова његове уже породице:

(1) тешко обољење у смислу овог члана – 3 бода,

(2) запослени који болује од професионалне болести – 2 бода,

3) особа са инвалидитетом – 1 бод.

Бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака која је најповољнија за запосленог.

По основу броја деце на редовном школовању до 26 година старости:

(1) ако запослени има једно дете – 1 бод,

(2) ако запослени има двоје деце – 3 бода,

(3) ако запослени има троје и више деце – 5 бодова.

Тежим обољењем, у смислу овог члана, сматрају се обољења која су наведена у члану 35. став 2. тачка 1. подтач. 1) до 19) Правилника о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање („Службени гласник РС”, бр. 59/08, 75/08 – исправка, 24/11 и 7/12), као и обољења која се сматрају ретким болестима.

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство редовног ученика завршног разреда.

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року, бодује се са нула бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа према броју бодова, почев од највећег.

Запослени који остваре најмањи број бодова постају нераспоређени у складу са законом, односно отказује им се уговор о раду.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу броја чланова породице који остварују зараду, односно плату, дужине ефективног стажа осигурања, здравственог стања, броја деце на редовном школовању, и то наведеним редоследом.

Члан 54.

Запослени са дететом до 15 године живота, чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка.

Члан 55.

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је решењем, односно уговором о раду засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

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

Члан 56.

Државном службенику коме престане радни однос због протека два месеца откад је постао нераспоређен и намештенику коме је отказан уговор о раду јер не постоји ниједно радно место на које може бити премештен или распоређен, исплаћује

се отпремнина за сваку навршену годину рада у радном односу код последњег послодавца у висини трећине његове плате, у складу са законом.

Право на отпремнину остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене.

Члан 57.

Запосленом коме недостаје од три до пет година до остваривања законских услова за пензију има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 58.

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

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 59.

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

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

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

Радом арбитраже руководи независни члан.

Члан 60.

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

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

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

Споразум се у року од 15 дана од дана потписивања доставља Влади и репрезентативним синдикатима.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 61.

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

Члан 62.

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

Члан 63.

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

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје основ за закључивање новог, односно измена и допуна колективног уговора.

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

XI. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 64.

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

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 65.

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

Члан 66.

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

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

Члан 67.

Послодавац је дужан да у поступку доношења закона или другог прописа и општег акта, којима се уређују права запослених, затражи и прибави мишљење репрезентативног синдиката потписника овог уговора на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев тог синдиката, достави синдикату обавештење или мишљење о примени закона или другог прописа и општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

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

Члан 68.

Синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

1) плановима запошљавања и престанка радног односа запослених;

2) спроведеним мерама безбедности и заштите здравља запослених на раду;

3) увођењу нових технологија и промена у организацији рада органа које могу довести до вишка запослених и планираним мерама за њихово збрињавање.

Послодавац је обавезан да достављене примедбе, предлоге и сугестије синдиката размотри и на исте писано одговори најкасније у року од 15 дана од дана доставе.

Члан 69.

Послодавац је обавезан да по захтеву репрезентативног синдиката достави податке из евиденције за запосленог везане за његов радноправни статус најкасније у року од 15 дана од дана подношења захтева, ако је писмено овлашћен од стране тог запосленог.

Члан 70.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица обезбеди следеће услове за рад репрезентативног синдиката учесника у закључивању овог колективног уговора:

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

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

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

4) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава, као о друге обуставе према актима синдиката;

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

6) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца, а у време штрајка и штрајка упозорења и на другим местима у складу са одлуком синдиката;

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

Послодавац може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичењима у организацији репрезентативног синдиката.

Послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца споразумно уређују начин остваривања права.

Члан 71.

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

Члан 72.

Руководилац је дужан да представнику репрезентативног синдиката у који је учлањено 200 запослених или 50% запослених у државном органу и организационој јединици код Послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова, односно на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Председник репрезентативног синдиката у државном органу – члана потписника у закључивању овог колективног уговора, који има основне организационе јединице ван седишта органа има право на додатних 10 часова месечно за обављање синдикалне функције.

Запослени чланови репрезентативног синдиката потписника овог уговора, који су изабрани у органе синдиката ван послодавца имају право на плаћено одсуство са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, конгресима и другим синдикалним активностима, уколико су писмено овлашћени од стране председника синдиката до 14 радних дана у календарској години.

Члан 73.

Послодавац не може да откаже уговор о раду намештенику, односно откаже радни однос државном службенику, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Под неповољнијим положајем у смислу става 1. овог члана сматра се и распоређивање на радно место за које је одређен нижи коефицијент за обрачун основне плате од оног коефицијента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, као и премештај на радно место са неповољнијим условима рада, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 74.

Овлашћени представник синдиката, који је изабран на функцију у синдикату вишег нивоа организовања, има право на мировање радног односа у складу са законом.

Члан 75.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство:

1) ако је овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, за време преговарања, као и за време преговора са државним органом у поступку доношења закона и других прописа којима се уређују права запослених;

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

Члан 76.

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

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

XIII. ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 77.

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

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

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

1) материјални и социјални положај запослених;

2) међусобне односе репрезентативних синдиката и послодавца;

3) потребу измена и допуна Уговора;

4) праксу и мишљења у вези са применом Уговора.

Одбор сачињава записник о разматраним питањима из става 3. овог члана и доставља га потписницима уговора.

Одбор заузима ставове о актуелним питањима која разматра и о томе обавештава учеснике.

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

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

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 78.

Руководилац је дужан да организацију рада у 2019. години планира и оствари тако да средства за исплату права из члана 38. Уговора буду у оквирима буџетских ограничења за текућу годину.

Члан 79.

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

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

Члан 80.

Уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

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

Члан 81.

Уговор ступа на снагу даном објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије", а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

За Синдикат управе Србије

Његош Потежица

За Владу

Министар државне управе и локалне самоуправе

Бранко Ружић

За Синдикат запослених у правосудним органима Републике Србије

Слађанка Милошевић

За Синдикат организација правосудних органа Србије

Милан Ђурђевић

Република Србија
МИНИСТАРСТВО ЗА РАД, ЗАПОШЉАВАЊЕ, БОРАЧКА И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА

Бр. 112-07-230/2019-02

Датум: 30. 05. 2019 године

БЕОГРАД

Посебан колективни уговор за државне органе, уписан је у Регистар колективних уговора у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања под редним бројем 90, дана 30. маја 2019. године.

Оверава,

Драгана Краљ