

OPŠTI

KOLEKTIVNI UGOVOR

("Sl. glasnik RS", br. 50/2008, 104/2008 - Aneks I i 8/2009 - Aneks II)

NAPOMENA: * Članovima 1 i 2 Aneksa II Opšteg kolektivnog ugovora ("Sl. glasnik RS", br. 8/2009) regulisano je da se primena odredaba člana 24. stav 1, tačke 1, 2. i 5, člana 29, člana 31. alineja 5, člana 32. alineje 4, 6. i 7, članova 35, 43. i 61. Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni glasnik RS", br. 50/08 i 104/08) privremeno odlaže, u skladu sa Sporazumom o razvoju socijalnog dijaloga (dalje: Sporazum), a datum početka njihove primene odrediće se posebnim aneksom Opšteg kolektivnog ugovora, u skladu sa Sporazumom.

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz oblasti rada i radnih odnosa, postupak izmena i dopuna; međusobni odnosi učesnika ovog kolektivnog ugovora, kao i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Član 2

Ovaj kolektivni ugovor se neposredno primenjuje.

Član 3

Posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca, mogu se utvrditi veća prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom, kao i druga prava koja nisu utvrđena ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, mogu se utvrditi veća prava od prava utvrđenih u opštem, odnosno posebnom kolektivnom ugovoru, kao i druga prava koja nisu predviđena opštim, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Član 4

Poslodavac kod koga nije osnovan sindikat, na osnovu zahteva sindikata, dostaviće sindikatu - učesniku odgovarajućeg posebnog kolektivnog ugovora, opšti akt, a ako ne donosi opšti akt - ugovor o radu kojim se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti koje se uređuju kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 5

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da će preduzimati mere u cilju ostvarivanja uslova za primenu odredaba ovog kolektivnog ugovora.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da se kolektivni ugovori moraju zasnivati na realnim mogućnostima.

II RADNI ODNOS

Član 6

Poslodavac je obavezan da potrebu za zasnivanjem radnog odnosa prijavi Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

Prijava sadrži opšte i posebne uslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova. Reprezentativni sindikat kod poslodavca ima pravo da bude obavešten o politici zapošljavanja.

Član 7

Poslodavac može slobodne poslove popuniti internim oglašavanjem.

Član 8

Poslodavac će reprezentativnom sindikatu kod poslodavca omogućiti uvid u ostvarivanje zakonske obaveze prijavljivanja zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje i obaveštavanje zaposlenog o istom.

III RADNO VREME

Član 9

Poslodavac je dužan da, najmanje kvartalno, dostavlja reprezentativnom sindikatu izveštaj o prekovremenom i noćnom radu.

IV ODMOR I ODSUSTVA

Član 10

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum uvećava po osnovu kriterijuma utvrđenih zakonom, kao i po osnovu:

- rada noću;
- rada subotom i nedeljom;
- invalidnosti;
- statusa samohranog roditelja deteta do 14 godina života.

Poslodavac je obavezan da zaposlenom utvrdi broj dana godišnjeg odmora, primenom kriterijuma utvrđenih zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 11

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo, do sedam radnih dana u kalendarskoj godini u slučaju:

1. stupanja zaposlenog u brak - tri radna dana;
2. porođaja supruge zaposlenog - pet radnih dana;
3. porođaja drugog člana uže porodice - jedan radni dan;
4. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - dva radna dana;
5. zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - tri radna dana;
6. selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mesto - tri radna dana;
7. polaganja stručnog ili drugog ispita - jedan radni dan, a ukupno šest radnih dana u toku jedne kalendarske godine;
8. učestvovanja na radno - proizvodnim takmičenjima koja organizuje sindikat - najmanje po jedan radni dan, u zavisnosti od udaljenosti mesta održavanja takmičenja;
9. korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - sedam radnih dana;

10. teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;

11. u drugim slučajevima utvrđenim posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

1. pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;

2. dva dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Član 12

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući neplaćeno odsustvo do pet radnih dana, u slučajevima utvrđenim posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac može, na zahtev zaposlenog, da zaposlenom omogući korišćenje neplaćenog odsustva i u dužem trajanju, od trajanja utvrđenog aktima iz stava 1. ovog člana, kada to ne remeti proces rada.

V ZAŠTITA ZAPOSLENOG NA RADU

Član 13

Radna mesta sa posebnim uslovima rada, uslovi koje mora da ispunjavaju zaposleni koji se raspoređuju na ova radna mesta, u pogledu godina života, stručne spreme, zdravstvenog stanja i sredstava lične zaštite, utvrđuju se posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 14

Poslodavac je dužan da, pre izgradnje novih pogona i uvođenja novih procesa proizvodnje ili rada i organizacije rada, zatraži mišljenje sindikata o planiranim, odnosno potrebnim merama zaštite od buke, štetnih materija, vibracija i drugih štetnih uticaja na život i zdravlje zaposlenih.

Sindikata je dužan da poslodavcu, u pisanom obliku, dostavi mišljenje iz stava 1. ovog člana, u roku od 15 dana od dana traženja mišljenja.

Sindikata ima pravo da se, neposredno ili preko predstavnika zaposlenih, informiše i upozna sa preduzetim merama bezbednosti i zaštite zdravlja i uslovima rada na svakom radnom mestu i da nadležnom organu kod poslodavca predlaže preduzimanje propisanih mera bezbednosti i zaštite zdravlja.

O preduzetim merama, po predlogu iz stava 3. ovog člana, nadležni organ kod poslodavca dužan je da, u primerenom roku, obavesti sindikata.

Kod poslodavca, kada proces i uslovi rada to zahtevaju, formira se Odbor za bezbednost i zaštitu zdravlja, kao savetodavno telo, sastavljen od predstavnika sindikata, poslodavca i stručnjaka iz oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja, ako takvih stručnjaka ima kod poslodavca.

Član 15

Poslodavac je dužan da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

Poslodavac je dužan da, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa posebnim uslovima rada, u uvećanom iznosu, utvrđenom posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca, od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

VI ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Član 16

Učesnici ovog kolektivnog ugovora se zalažu da se pri uređivanju zarada, i pri ugovaranju osnovne zarade za najjednostavniji posao u kolektivnim ugovorima, polazi od osnovnih načela, i to:

- egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice;
- potrošačke korpe čiji sadržaj i vrednost utvrđuje Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije;
- opšteg nivoa ekonomske razvijenosti Republike i pojedinih delatnosti.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije, krajem kalendarske godine za narednu godinu, polazeći od osnovnih načela iz stava 1. ovog člana, daje preporuke za utvrđivanje osnovne zarade za najjednostavniji posao u posebnim kolektivnim ugovorima i objavljuje ih na pogodan način.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora saglasni su da preduzimaju mere radi primene preporuka iz stava 2. ovog člana.

Član 17

Učesnici ovog kolektivnog ugovora se zalažu da se, pri uređivanju zarada u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, polazi od osnovne zarade za najjednostavniji posao utvrđene posebnim kolektivnim ugovorima, i od:

1. dostignutog nivoa zarada i njihovog odnosa prema zaradama kod drugih poslodavaca u istoj grani;
2. rasta troškova života;
3. učešća zarada u troškovima poslovanja;
4. ostvarenog finansijsko-poslovnog rezultata.

Član 18

Osnovna zarada za najjednostavniji posao u posebnim kolektivnim ugovorima i kod poslodavca ugovara se za period koji ne može biti duži od šest meseci i u iznosu koji ne može biti niži od prethodno utvrđenog iznosa.

Član 19

Osnovna zarada za poslove koje zaposleni obavlja, za karakteristične poslove u posebnom, odnosno za grupe poslova u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, utvrđuje se množenjem osnovne zarade za najjednostavniji posao sa koeficijentom posla.

Član 20

Koeficijent za utvrđivanje osnovne zarade za poslove koje zaposleni obavlja, utvrđen kolektivnim ugovorom kod poslodavca, sadrži sledeće elemente: složenost, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, koeficijent može biti utvrđen bez uslova rada, ako se radi o poslovima na kojima je zaposleni povremeno, u toku rada, izložen otežanim uslovima rada, pri čemu za vreme rada provedenog na tim poslovima ima pravo na dodatni koeficijent za rad u tim uslovima, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 21

Osnovna zarada zaposlenog ugovara se ugovorom o radu, u iznosu koji ne može biti niži od osnovne zarade utvrđene u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, odnosno od osnovne zarade za karakteristične poslove utvrđene u posebnom kolektivnom ugovoru.

Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana može ugovorom o radu da se ugovori i u većem iznosu, a najviše do procenta utvrđenog u kolektivnom ugovoru kod poslodavca.

Član 22

Zarada zaposlenog određuje se na osnovu osnovne zarade utvrđene u kolektivnom ugovoru kod poslodavca i obima i kvaliteta obavljenog posla, u odnosu na utvrđene normative i standarde rada,

odnosno utvrđene programe rada.

Član 23

Normative i standarde rada i kriterijume i merila na osnovu kojih se meri radni učinak zaposlenog, utvrđuje poslodavac polazeći od tehničko-tehnološke opremljenosti procesa rada i optimalnog korišćenja radnog vremena.

Poslodavac je dužan da blagovremeno upozna zaposlenog sa normativima i standardima rada i kriterijumima i merilima za utvrđivanje zarada, kao i o njihovim promenama.

Poslodavac, odnosno njegov nadležni organ, dužan je da prilikom pregovaranja i potpisivanja kolektivnog ugovora, dostavi sindikatu normative i standarde rada i kriterijume i merila za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog, ako oni predstavljaju elemenat za utvrđivanje zarada.

Normativi i standardi rada i kriterijumi i merila za utvrđivanje radnog učinka, koji su na snazi na dan ugovaranja osnovne zarade za najjednostavniji posao, ne mogu se menjati bez saglasnosti sindikata, dok je na snazi ugovorena osnovna zarada za najjednostavniji posao. Izuzetno, ako dođe do značajne promene tehničko-tehnološke opremljenosti procesa rada, poslodavac može izvršiti izmene normativa i standarda rada bez saglasnosti sindikata, poštujući propisane tehničko-tehnološke normative nove opreme.

Sindikata može zahtevati stručnu arbitražu normativa i standarda (u daljem tekstu: Arbitraža), koje je utvrdio poslodavac, u skladu sa stavom 4. ovog člana.

Arbitražu vrši komisija sastavljena od stručnjaka koje, sporazumno, odrede poslodavac i sindikat. Nalaz Arbitraže je obavezujući za strane u sporu. Troškove Arbitraže snosi poslodavac.

Član 24*

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, i to:

- 1.* za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 120% od osnovice;
- 2.* za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 30% od osnovice;
3. za rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
4. za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;
- 5.* po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem - 0,5% od osnovice.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova, procenat uvećanja zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Član 25

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom, mogu se utvrditi veći iznosi izraženi u procentima po osnovu uvećanja.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pored slučajeva utvrđenih u Opštem kolektivnom ugovoru, mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.

Član 26

Zaposleni ima pravo na deo zarade po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.), a što se bliže uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 27

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se, u skladu sa zakonom, utvrditi pravo zaposlenog

na zaradu iz dobiti.

Zarada iz dobiti se isplaćuje na osnovu utvrđenih rezultata poslovanja, po godišnjem obračunu ili na osnovu procenjenih rezultata pre utvrđivanja godišnjeg obračuna, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 28

Poslodavac može zaposlenom ponuditi zaključivanje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima, vezano za isplatu minimalne zarade, pod sledećim uslovima:

- poremećaja u procesu poslovanja u preduzeću ili delu preduzeća, i to: poslovanje sa gubitkom; nedostatak posla, a koji utvrđuje nadležni organ poslodavca, po prethodno pribavljenom mišljenju reprezentativnog sindikata;
- minimalna zarada se može ugovoriti dok traju poremećaji u poslovanju navedeni u prethodnoj alineji, a ne duže od šest meseci u toku kalendarske godine.

Član 29*

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati razliku između minimalne zarade i zarade na koju zaposleni ima pravo po kolektivnom ugovoru kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, u roku od 9 meseci od meseca u kome je isplaćena zadnja minimalna zarada.

Član 30

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada, pored slučajeva utvrđenih zakonom, i u sledećim slučajevima:

- davanja tkiva i drugih organa u humane svrhe;
- prisustvovanja sednicama i seminarima državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa privredne komore, udruženja poslodavaca, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata;
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe procesa rada kod poslodavca.

Član 31*

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu zarade u visini od najmanje 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca, pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, i to:

- za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu koje su uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom;
- za vreme čekanja na raspoređivanje na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, prema važećim propisima;
- za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu zakona;
- za vreme čekanja na raspoređivanje na odgovarajuće poslove, nakon obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu važećih propisa;
- * za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 32*

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova, i to:

- dolazak i odlazak sa rada najmanje u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnica za službeno putovanje u

zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu;

- vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu pod uslovima i na način utvrđen odgovarajućim propisima;

-* dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nije obezbeđen smeštaj i ishrana zaposlenom i na naknadu troškova smeštaja i ishrane;

- korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe do iznosa 30% cene jednog litra super benzina po pređenom kilometru;

-* mesečnu ishranu u toku rada za dane provedene na radu u visini 15% prosečne mesečne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;

-* regres za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, u visini 75% od prosečne mesečne zarade u Republici prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a srazmeran deo regresa za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana;

- ostale naknade troškova, u skladu sa opštim aktom.

Naknadu za ishranu u smislu stava 1. tačka 6) ovog kolektivnog ugovora, poslodavac može ugovoriti i sa licem koje vrši privremene ili povremene poslove.

Regres u smislu stava 1. tačka 7) ovog člana, isplaćuje se, u principu, pri odlasku zaposlenog na godišnji odmor, a najkasnije do 31. decembra tekuće godine.

Član 33

Poslodavac je dužan da zaposlenom:

- isplati otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini tri prosečne zarade zaposlenog u momentu isplate, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;

- isplati naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga;

- isplati naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, na način i u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom.

Članovi uže porodice u smislu stava 1. alineja 2. ovog člana, su bračni drug i deca zaposlenog.

Član 34

Poslodavac može da:

- uplati premiju zaposlenom za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje;

- uplati premiju zaposlenom za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj teških bolesti i hirurških intervencija.

Član 35*

Poslodavac je dužan da, uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, obezbedi sredstva od najmanje

0,15% na masu sredstava isplaćenih na ime zarade, za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenog, u skladu sa posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 36

Posebnim i kolektivnim ugovorom kod poslodavca uređuje se i pravo zaposlenog na:

- jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć;
- poklon za Božić i Novu godinu deci zaposlenih starosti do 15 godina života;
- kredit za nabavku zimmnice i ogreva;
- organizovanje društvene ishrane.

Član 37

Ugovorom između poslodavca i zaposlenog, mogu se urediti uslovi i način ostvarivanja naknade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva.

VII VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 38

Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši nadležni organ poslodavca, primenom kriterijuma utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima.

Kriterijumi se primenjuju po redosledu utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom.

Član 39

Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenih učinaka prema utvrđenim normativima i standardima rada.

Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada se utvrđuju na osnovu obrazložene ocene neposrednog rukovodioca zasnovane na elementima: kvaliteta obavljenog posla; samostalnosti u radu i inovacija; efikasnosti rada; odnosa prema radu, radnim zadacima i sredstvima rada, kao i dužini neplaćenih odsustava, a vezano za izvršavanje poslova radnog mesta, plana rada i drugih pokazatelja.

Rezultati rada iz st. 1. i 2. ovog člana utvrđuju se za period od najmanje godinu dana.

Član 40

Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada, primenjuje se dopunski kriterijum: imovno stanje zaposlenog.

Imovno stanje zaposlenog se utvrđuje na osnovu:

1. ostvarenog prihoda po članu zajedničkog porodičnog domaćinstva po osnovu zarade, drugih primanja i prihoda od imovine u poslednjoj kalendarskoj godini;
2. tržišne vrednosti nepokretnosti koju u svojini ima zaposleni ili član njegovog zajedničkog porodičnog domaćinstva.

Prihod i tržišna vrednost nepokretnosti, u smislu stava 2. ovog člana, utvrđuje se na osnovu dokumentacije, odnosno isprava nadležnog organa.

Imovno stanje zaposlenog utvrđuje nadležni organ poslodavca.

Prednost ima zaposleni sa slabijim imovnim stanjem.

Član 41

Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje, primenjuju se sledeći kriterijumi:

1. broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu;
2. dužina radnog staža, pri čemu prednost ima zaposleni sa dužim radnim stažom;
3. zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili član njegove uže porodice boluje od težeg oboljenja, prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;
4. broj dece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.

Zaposlenoj ženi sa detetom do dve godine života, čiji je ukupan mesečni prihod po članu domaćinstva do visine minimalne zarade, ne može prestati radni odnos po osnovu prestanka potrebe za njenim radom.

Član 42

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa po osnovu viška invalidu rada koji je invalidnost stekao radom kod tog poslodavca, bez njegove saglasnosti, kao ni zaposlenom sa određenim godinama staža osiguranja utvrđenih posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 43*

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu u iznosu koji ne može biti niži od jedne trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu, a koja ne može biti niža od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za poslove statistike, na dan isplate otpremnine, ako je to za zaposlenog povoljnije.

VIII NAKNADA ŠTETE

Član 44

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu.

Član 45

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje šteta utvrđuje komisija koju imenuje poslodavac, a u kojoj se nalazi i predstavnik sindikata.

Postupak utvrđivanja štete propisuje komisija.

Član 46

Komisija može, u zavisnosti od socijalnog stanja zaposlenog i njegove porodice, da predloži poslodavcu da zaposleni naknadi štetu u više rata, da se naknada štete umanjuje za određeni procenat ili da se zaposleni oslobodi naknade štete.

Član 47

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom, posebnim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

IX PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 48

Ako zaposleni u periodu od tri meseca ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, odnosno ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, neposredni rukovodilac pokreće postupak za utvrđivanje znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada tog zaposlenog.

Zahtev za pokretanje postupka u smislu stava 1. ovog člana, dostavlja se direktoru koji je dužan da, po dobijanju zahteva, obrazuje komisiju koja utvrđuje znanja i sposobnosti, odnosno rezultate rada tog zaposlenog.

Komisija iz stava 2. ovog člana mora da bude sastavljena od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao zaposleni čije se sposobnosti utvrđuju.

Ako komisija utvrdi da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, odnosno ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, poslodavac će zaposlenom ponuditi obavljanje drugog odgovarajućeg posla, a ako takvog posla nema, poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu, po zakonom utvrđenoj proceduri.

Član 49

Posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca uređuje se postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog pred arbitrom.

X SINDIKAT ZAPOSLENIH

Član 50

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da, bez prethodnog odobrenja, obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju pod isključivim uslovima da se pridržavaju njegovih statuta i pravila.

Član 51

Sindikat ima pravo na donošenje svojih statuta i pravila, slobodne izbore svojih predstavnika, organizovan način upravljanja i delovanja i formulisanje svog akcionog programa.

Član 52

Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena administrativnim aktom poslodavca.

Član 53

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se aktom sindikata, koja obavezno sadrži izjavu zaposlenog da prihvata da mu se na ime sindikalne članarine odbija iznos od zarade, i da se taj iznos uplaćuje na odgovarajući račun sindikata u skladu sa odlukom najvišeg organa sindikata.

Član 54

Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji kod poslodavca, bez naknade, posredstvom službi poslodavca:

- odbije iznos sindikalne članarine od zarade zaposlenog i uplati ga na odgovarajući račun sindikata, u skladu sa statutom;
- vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva;
- izradi završni račun;
- vrši obradu podataka o uplati članarine i daje na uvid sindikalnom rukovodstvu.

Član 55

Poslodavac ima obavezu da reprezentativnu sindikalnu organizaciju obaveštava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- planu proizvodnje i realizaciji plana proizvodnje;
- godišnjem izveštaju o poslovanju preduzeća, iskazanom profitu i planiranoj raspodeli istog;

- strukturi ostvarenih troškova;
- učešću zarada u troškovima poslovanja poslodavca;
- podacima o prosečnoj zaradi, isplaćenim zaradama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;
- planovima razvoja preduzeća;
- broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu;
- mesečnim izveštajima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
- i drugim pitanjima, u skladu sa postignutim dogovorom.

Poslodavac je dužan da sindikatu omogući pristup svim poslovima kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Član 56

Poslodavac je dužan da sindikatu, bez naknade, obezbedi sledeće uslove za rad:

- korišćenje poslovnog prostora koji podrazumeva potreban broj kancelarija, u zavisnosti od broja članova sindikata sa neophodnim kancelarijskim nameštajem;
- po potrebi, pravo korišćenja i drugih prostorija poslodavca za održavanje većih skupova neophodnih za ostvarivanje uloge sindikata;
- neophodne tehničke uslove za rad;
- posebna mesta za oglašavanje sindikalnih informacija;
- upotrebu službenog automobila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, sa plaćenim troškovima za odlazak na sastanke, seminare i sl.

Član 57

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak.

Poslodavac je obavezan da za edukativne seminare i sl., a prema odluci nadležnog organa sindikata, omogući odsustvovanje sa rada predstavnicima sindikata u trajanju od najmanje sedam radnih dana godišnje.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji su izabrani u više organe sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji zastupaju članove sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata (rekreacija, kase uzajamne pomoći i sl.) omogući rad, u skladu sa pravilnicima tih udruženja.

Član 58

Poslodavac i svi sindikati koji deluju kod poslodavca zalažu se za najveći mogući stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga i razumevanja.

Član 59

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) za vreme obavljanja funkcije i dve godine po prestanku funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Poslodavac je obavezan da funkcionere reprezentativnih sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na poslove, na kojim neće imati manju zaradu od zarade koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.

XI FOND

Član 60

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora osnivaju Fond za razvoj demokratskih industrijskih odnosa, socijalnog dijaloga, razvoj i unapređivanje kolektivnog pregovaranja i edukaciju zaposlenih.

Član 61*

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da će se Fond finansirati iz sredstava poslodavca u iznosu od 0,5% na zaradu zaposlenog, a da će se raspodela sredstava, način rada i odlučivanja urediti sporazumom, koji će se zaključiti u roku od 30 dana po stupanju na snagu ovog kolektivnog ugovora.

XII NAČIN REŠAVANJA KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 62

Sporovi koji nastaju pri izmenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora ili zaključivanju novog opšteg kolektivnog ugovora (interesni kolektivni sporovi), kao i pri njegovoj primeni (pravni kolektivni sporovi), rešavaju se mirenjem, posredovanjem, putem arbitraže i drugim metodama, u skladu sa zakonom.

Član 63

Radi rešavanja interesnih kolektivnih sporova iz člana 62. ovog kolektivnog ugovora strane u sporu mogu formirati komisiju za mirenje.

Komisija iz stava 1. ovog člana, dužna je da pokuša da približi stavove strana u sporu radi postizanja sporazuma.

Član 64

Radi rešavanja interesnih kolektivnih sporova iz člana 62. strane u sporu mogu odrediti posrednike. Zadatak posrednika je da približe stavove i predlože rešenja spora.

Posrednici su dužni da sačine izveštaj o rezultatima posredovanja i o uzrocima eventualnog neuspeha u posredovanju.

Član 65

Sporovi koji nastaju u primeni ovog kolektivnog ugovora rešavaju se arbitražom.

Strane u sporu obavezne su da predmet spora u vezi sa primenom kolektivnih ugovora upute na rešavanje arbitraži.

Arbitraža ima neparan broj članova.

U sastav arbitraže iz stava 3. ovog člana, ulazi podjednak broj predstavnika strana u sporu koji se biraju sa liste arbitara i jedan arbitar koga strane u sporu odrede sporazumom. Ako nema liste arbitara, arbitre sporazumno, određuju strane u sporu iz kategorije nepristrasnih stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

XIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 66

Učesnici ovog kolektivnog ugovora obrazuju Koordinacioni odbor za praćenje primene ovog kolektivnog ugovora, koji čine šest predstavnika učesnika ovog kolektivnog ugovora.

Koordinacioni odbor iz stava 1. ovog člana, priprema predlog izmena i dopuna Opšteg kolektivnog ugovora i daje autentična tumačenja ovog kolektivnog ugovora.

Koordinacioni odbor iz stava 1. ovog člana radi u skladu sa poslovnikom o radu, koji usvajaju učesnici ovog kolektivnog ugovora.

Član 67

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na tri godine.

Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora.

Član 68

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

Samostalni član Aneksa I
Opšteg kolektivnog ugovora

("Sl. glasnik RS", br. 104/2008)

Član 4[s1]

Ovaj aneks Opšteg kolektivnog ugovora stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a primenjuje se od 1. januara 2009. godine.

Samostalni član Aneksa II
Opšteg kolektivnog ugovora

("Sl. glasnik RS", br. 8/2009)

Član 3[s2]

Ovaj aneks objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srbije", a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".