

На основу члана 4. став 2. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09 и 99/14), а у вези са чланом 242. и чланом 245. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Влада и репрезентативни синдикати који су основани за територију Републике Србије – Синдикат управе Србије, Синдикат запослених у правосудним органима Републике Србије, Синдикат организација правосудних органа Србије (у даљем тексту: учесници), закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Колективним уговором утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, 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 руководиоца државног органа (у даљем тексту: руководиоца).

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 ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 5.

За време док се налази на стручном усавршавању на које га упути руководицац 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 руководицац 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.

Уколико 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 четири недеље (месец дана).

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

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

Непосредни руководицац 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 уз 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 стручним анализом.

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

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 11.

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

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напусти 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 доприноса на раду:
 - 1) запосленом са оценом „нарочито се истиче” – за 5 радних дана,
 - 2) запосленом са оценом „истиче се” – за 3 радна дана,
 - 3) запосленом са оценом „добар” – за 1 радни дан;
2. По основу услова рада:
 - 1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,
 - 2) за рад на радном месту на којима 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:
 - a) за државне службенике:
 - 1) 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;
 - 2) 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,
 - 3) 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 најмање 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,

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

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

б) за намештенике:

1) намештенику са 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;

2) намештенику са 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 факултетуи 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;

3) 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;

4) 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.

Укупно трајање годишњег одмора, након примене свих критеријума, не може бити дуже од 30 радних дана.

3. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 13.

Ако запослени у складу са законом 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.

Накнада штете из ст. 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 14.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

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

Члановима уже породице у смислу 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).

5. Неплаћено одсуство

Члан 15.

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

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (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.

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

Неплаћено одсуство се одобрава, 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 16.

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

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

Члан 17.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика којим, у складу са законом, 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 18.

Руководилац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

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

Члан 19.

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

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

Члан 20.

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

Члан 21.

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

2. Представници запослених и одбор

Члан 22.

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

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

Члан 23.

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

Члан 24.

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

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

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

3. Осигурање запослених

Члан 25.

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

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

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама – 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 26.

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.

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 27.

Учесници Уговора 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 28.

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

Иницијативу за отпочињање преговора подносе репрезентативни синдикати.

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

Учесници овог 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 утврђих законом и овим Уговором, у циљу побољшања материјалног положаја запослених и уређења плата и других примања на јединственим принципима.

Члан 29.

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

Основна плата запосленог се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун и исплату плате, при чему је у коефицијенту, у складу са начином утврђавања плата запослених у Закону о платама државних службеника и намештеника, садржан и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

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

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

Ако је основна плата запосленог обрачуната на основу закона којим се уређује плате, нижа од минималне зараде утврђена на основу одлуке Социјално-економски савета Републике Србије о минималној цени рада за месец

за који се врши обрачун и исплата, запослени има право на минималну зарadu за тај месец, у складу са законом.

2. Накнада плате

Члан 30.

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 31.

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 или повреде на раду.

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

3. Додатак за време проведено у радном односу

Члан 32.

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 органозовања или је престао да постоји.

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 престаили да постоје.

4. Додатак за остварене резултате рада

Члан 33.

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 руководиоца државног органа, на предлог који даје, после разговора с лицем које је непосредно претпостављено намештенику, руководиоца унутрашње јединице у којој намештеник ради.

Процент који је од укупно утврђеног износа средстава за плате намењен за додатак за остварене резултате рада намештеника у државном органу одређује се законом о буџету за сваку календарску годину и планираће се у износу од најмање 1% месечног платног фонда за месец који претходи месецу за који се исплаћује плата за намештенике.

5. Додатак за рад ноћу

Члан 34.

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

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

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

Члан 35.

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 36.

Ако по писменом налогу претпостављеног државни службеник ради и послове који нису у опису његовог радног места због тога што је привремено повећан обим послова или ради и послове одсутног државног службеника, има право на додатак за додатно оптерећење.

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

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

8. Додатак за прековремени рад

Члан 37.

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 38.

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 руководиоца државног органа.

10. Додатак за рад на терену

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) која износи 3% просечне месечне зараде запосленог у привреди Републике Србије, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

11. Накнада трошкова

Члан 40.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члан уже породице у случају смрти запосленог, у складу са законом.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу основу уредне документације, а највише до неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

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

12. Друга примања

1) Посебна примања за побољшање материјалног положаја запослених

Члан 41.

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

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

Запослени у смислу става 1. овог члана, не сматра се запослени који у складу са одредбама Закона о организацији и надлежности државних органа у сузбијању организованог криминала, корупције и других посебно тешких кривичних дела и Закона о организацији и надлежности државних органа у поступку за ратне злочине остварују право на увећану плату.

Члан 42.

Изузетно од члана 41. овог Уговора, запосленима у судовима и јавним тужилаштвима, осим запосленима који у складу са одредбама Закона о организацији и надлежности државних органа у сузбијању организованог криминала, корупције и других посебно тешких кривичних дела 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 вршити месечне исплате на име побољшања материјалног положаја и услова рада.

Висина давања из става 3. овог члана, усаглашаваће се у поступку доношења предлога буџета за нареду годину.

2) Солидарна помоћ запосленом

Члан 43.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ породици, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и а запосленом са случај смрти члана уже породице;

7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који погине у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне нето зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

8) рођења детета запосленог – у висини просечне нето зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице у смислу обог члана, сматају се брачни друг, деца, рођене браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

Висина помоћи у току године, у случају утврђеном у ставу 1. тачка б) овог члана признаје се највише до висине две нето просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

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.

3) Јубиларна награда

Члан 44.

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

- 1) За 10 рада у радном односу – у висини просечне зараде;
- 2) За 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 1) овог члана увећане за 25%;
- 3) За 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 2) овог члана увећане за 50%;
- 4) За 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 3) овог члана увећане за 75%.

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

Запосленима се исплаћује јубиларна награда на дан стицања овог права.

Изузетно од става 3. овог члана, запосленима који су стекли право на јубиларну награду у 2015. години до дана ступања на снагу овог уговора, исплата јубиларне награде извршиће су у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада

Члан 45.

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 организује превоз за долазак и одлазак са рада, да надокнади трошкове превоза запосленом у висини од 10% цене горива по пређеном километру или да на други начин обезбеди накнаду трошкова превоза, а све у складу са средствима обезбеђеним за ове намене, водећи рачуна о принципу економичности располагања финансијским средствима.

4) Друга примања

Члан 46.

Послодавац је дужан 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.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена - 8. март поклон у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, односно други пригодан поклон.

Члан 47.

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 48.

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

- 1) незаконит рад или пропуштање радњи за које је намештеник овлашћен ради спречавања незаконитости или штете;
- 2) одавање службене или друге тајне;

3) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога претпостављеног;

4) незаконито располагање средствима.

Непоштовање радне дисциплине због које се намештенику може отказати уговор о раду од стране послодавца, поред законом утврђених разлога, јесу:

1) злоупотреба права из радног односа;

2) ометање странака у остваривању права и интереса пред државним органом;

3) неоправдан изостанак с рада најмање два узастопна радна дана;

4) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима.

Послодавац може намештенику за повреду радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине у смислу ст. 1 и 2. овог члана 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 49.

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 50.

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 ефикасног 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.

4. 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.

Тежем 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 4. 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 ефикасног стажа осигурања, здравственог стања, броја деце на редовном школовању, и то наведеним редоследом.

Члан 51.

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

Члан 52.

За време трудноће, породилског 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 53.

Државном службенику коме престане радни однос због протеча 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.

Х МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 54.

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 55.

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.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 56.

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

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

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

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 57.

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 58.

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

Члан 59.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку

пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

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

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

XI ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 60.

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

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 61.

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.

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

Члан 62.

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 63.

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

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

Члан 64.

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

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;

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

Члан 65.

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 66.

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

Члан 67.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, 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.

Члан 68.

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

Члан 69.

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

Члан 70.

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

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

XIII ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 71.

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

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

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

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

Одбор сачињава записник о разматраним питањима из става 3. овог члана и достаља 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 72.

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

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

Члан 73.

Овај уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

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

Члан 74.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.