

На основу члана 244. Закона о раду (“Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/05 и 61/05), репрезентативно удружење послодаваца – Унија послодаваца Србије и репрезентативни синдикати – Савез самосталних синдиката Србије и Уједињени грански синдикати “Независност”, основани за територију Републике Србије (у даљем тексту: учесници колективног уговора), дана 29.априла 2008. године, закључују

ОПШТИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

И ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности из области рада и радних односа, поступак измена и допуна; међусобни односи учесника овог колективног уговора, као и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Члан 2.

Овај колективни уговор се непосредно примењује.

Члан 3.

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

Колективним уговором код послодавца, односно уговором о раду, могу се утврдити већа права од права утврђених у општем, односно посебном колективном уговору, као и друга права која нису предвиђена општим, односно посебним колективним уговором, у складу са законом.

Члан 4.

Послодавац код кога није основан синдикат, на основу захтева синдиката, доставиће синдикату – учеснику одговарајућег посебног колективног уговора, општи акт, а ако не доноси општи акт – уговор о раду којим се утврђују права, обавезе и одговорности које се уређују колективним уговором код послодавца.

Члан 5.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да се колективни уговори морају заснивати на реалним могућностима.

ИИ РАДНИ ОДНОС

Члан 6.

Послодавац је обавезан да потребу за заснивањем радног односа пријави Националној служби за запошљавање.

Пријава садржи опште и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

Члан 7.

Послодавац може слободне послове попунити интерним оглашавањем.

Члан 8.

Послодавац ће репрезентативном синдикату код послодавца омогућити увид у остваривање законске обавезе пријављивања запосленог на обавезно социјално осигурање и обавештавање запосленог о истом.

ИИИ РАДНО ВРЕМЕ

Члан 9.

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

ИВ ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 10.

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

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

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

Члан 11.

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

1. ступања запосленог у брак - три радна дана;
2. порођаја супруге запосленог - пет радних дана;
3. порођаја другог члана уже породице - један радни дан;
4. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана;
5. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - три радна дана;

6. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - један радни дан, а из једног у друго насељено место - три радна дана;
7. полагања стручног или другог испита - један радни дан, а укупно шест радних дана у току једне календарске године;
8. учествовања на радно - производним такмичењима која организује синдикат - најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - седам радних дана;
10. теже болести члана уже породице - седам радних дана;
11. у другим случајевима утврђеним посебним, односно колективним уговором код послодавца..

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

1. пет радних дана због смрти члана уже породице;
2. два дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 12.

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство до пет радних дана, у случајевима утврђеним посебним, односно колективним уговором код послодавца.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, од трајања утврђеног актима из става 1. овог члана, када то не ремети процес рада.

В ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАДУ

Члан 13.

Радна места са посебним условима рада, услови које мора да испуњавају запослени који се распоређују на ова радна места, у

погледу година живота, стручне спреме, здравственог стања и средстава личне заштите, утврђују се посебним, односно колективним уговором код послодавца.

Члан 14.

Послодавац је дужан да, пре изградње нових погона и увођења нових процеса производње или рада и организације рада, затражи мишљење синдиката о планираним, односно потребним мерама заштите од буке, штетних материја, вибрација и других штетних утицаја на живот и здравље запослених.

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

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

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

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

Члан 15.

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

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

ВИ ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 16.

Учесници овог колективног уговора се залажу да се при уређивању зарада, и при уговарању основне цене рада за најједноставнији посао у колективним уговорима, полази од основних начела, и то:

- егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице;
- потрошачке корпе чији садржај и вредност утврђује Социјално-економски савет Републике Србије;
- општег нивоа економске развијености Републике и појединих делатности.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да Социјално-економски савет Републике Србије, крајем календарске године за наредну годину, полазећи од основних начела из става 1. овог члана, даје препоруке за утврђивање основне цене рада за најједноставнији посао у посебним колективним уговорима и објављује их на погодан начин.

Учесници овог колективног уговора сагласни су да предузимају мере ради примене препорука из става 2. овог члана.

Члан 17.

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

1. достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама код других послодаваца у истој грани;
2. раста трошкова живота;
3. учешћа зарада у трошковима пословања;
4. оствареног финансијско-пословног резултата.

Члан 18.

Основна цена рада за најједноставнији посао у посебним колективним уговорима и код послодавца уговара се за период који не

може бити дужи од шест месеци и у износу који не може бити нижи од претходно утврђеног износа.

Члан 19.

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

Члан 20.

Коефицијент за утврђивање основне зараде за послове које запослени обавља, утврђен колективним уговором код послодавца, садржи следеће елементе: сложеност, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Изузетно од става 1. овог члана, коефицијент може бити утврђен без услова рада, ако се ради о пословима на којима је запослени повремено, у току рада, изложен отежаним условима рада, при чему за време рада проведеног на тим пословима има право на додатни коефицијент за рад у тим условима, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 21.

Основна зарада запосленог уговара се уговором о раду, у износу који не може бити нижи од основне зараде утврђене у колективном уговору код послодавца, односно од основне зараде за карактеристичне послове утврђене у посебном колективном уговору.

Основна зарада из става 1. овог члана може уговором о раду да се уговори и у већем износу, а највише до процента утврђеног у колективном уговору код послодавца.

Члан 22.

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

Члан 23.

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

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

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

Нормативи и стандарди рада и критеријуми и мерила за утврђивање радног учинка, који су на снази на дан уговарања основне цене рада за најједноставнији посао, не могу се мењати без сагласности синдиката, док је на снази уговорена основна цена рада за најједноставнији посао. Изузетно, ако дође до значајне промене техничко-технолошке опремљености процеса рада, послодавац може извршити измене норматива и стандарда рада без сагласности синдиката, поштујући прописане техничко-технолошке нормативе нове опреме.

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

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

Члан 24.

Запослени има право на увећану зарату, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 120 % од основице;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 30% од основице;
3. за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;

4. за прековремени рад – најмање 26% од основице;
5. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем – 0,5% од основице.

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

Члан 25.

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

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

Члан 26.

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

Члан 27.

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

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

Члан 28.

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

- поремећаја у процесу пословања у предузећу или делу предузећа, и то: пословање са губитком; недостатак посла, а

који утврђује надлежни орган послодавца, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката;

- минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању наведени у претходној алинеји, а не дуже од шест месеци у току календарске године.

Члан 29.

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

Члан 30.

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

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

Члан 31.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од најмање 65% просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;

- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, према важећим прописима;
- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа;
- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 32.

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

- долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневница за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну;
- време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима;
- дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен сместај и исхрана запосленом и на накнаду трошкова смештаја и исхране;
- коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру;
- месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини 20% просечне месечне зараде у Републици, према

последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

- регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, у висини просечне месечне зараде у Републици према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана;
- остале накнаде трошкова, у складу са општим актом.

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

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

Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленом :

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

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

Члан 34.

Послодавац може да:

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

Члан 35.

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

Члан 36.

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

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

Члан 37.

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

ВИИ ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 38.

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

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим колективним уговором.

Члан 39.

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

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

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

Члан 40.

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

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
2. тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 41.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

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

Члан 42.

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

Члан 43.

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

ВИИИ НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 44.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу.

Члан 45.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује штета утврђује комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката. Поступак утврђивање штете прописује комисија..

Члан 46.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Члан 47.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом, посебним колективним уговором, односно колективним уговором код послодавца.

ИХ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 48.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоцац покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору који је дужан да, по добијању захтева, образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

Члан 49.

Посебним, односно колективним уговором код послодавца уређује се поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог пред арбитром.

X СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

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

Члан 51.

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

Члан 52.

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

Члан 53.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде, и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Члан 54.

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

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

Члан 55.

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

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

- и другим питањима, у складу са постигнутим договором.

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

Члан 56.

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

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

Члан 57.

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

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

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у

оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 58.

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

Члан 59.

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

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

ХИ ФОНД

Члан 60.

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

Члан 61.

Учесници овог колективног уговора су сагласани да ће се Фонд финансирати из средстава послодавца у износу од 0,5% на зараду запосленог, а да ће се расподела средстава, начин рада и

одлучивања уредити споразумом, који ће се закључити у року од 30 дана по ступању на снагу овог колективног уговора.

ХИИ НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 62.

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

Члан 63.

Ради решавања интересних колективних спорова из члана 62. овог колективног уговора стране у спору могу формирати комисију за мирење.

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

Члан 64.

Ради решавања интересних колективних спорова из члана 62. стране у спору могу одредити посреднике.

Задатак посредника је да приближе ставове и предложи решења спора.

Посредници су дужни да сачине извештај о резултатима посредовања и о узроцима евентуалног неуспеха у посредовању.

Члан 65.

Спорови који настају у примени овог колективног уговора решавају се арбитражом.

Стране у спору обавезне су да предмет спора у вези са применом колективних уговора упуте на решавање арбитражи.

Арбитража има непаран број чланова.

У састав арбитраже из става 3. овог члана, улази подједнак број представника страна у спору који се бирају са листе арбитра и један арбитар кога стране у спору одреде споразумом. Ако нема листе арбитра, арбитре споразумно, одређују стране у спору из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

ХИИИ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 66.

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

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

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

Члан 67.

Овај колективни уговор се закључује на три године.

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

Члан 68.

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

Унија послодаваца Србје

Стеван Аврамовић, председник

Савез самосталних
синдиката Србије

Љубисав Орбовић, председник

Уједињени грански
синдикати "Независност"

Бранислав Чанак, председник