

=

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ

Београд, мај 2008.

На основу члана 4. став 2. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07 и 67/07-исправка), а у вези са чланом 242. и чланом 245. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/05 и 61/05),

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

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за државне органе (у даљем тексту: Уговор), ближе се уређује начин остваривања права и дужности државних службеника и намештеника утврђених законом и подзаконским општим актима којима се уређују радни односи у државним органима, утврђују се, у складу са законом, већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и подзаконским општим актима којима се уређују радни односи у државним органима, одговорност намештеника за повреде радних обавеза, безбедност и здравље на раду, решавање спорова, поступак праћења примене уговора, међусобни односи учесника у закључивању уговора и поступак измена и допуна уговора.

Члан 2.

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

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

Члан 3.

Уговор се непосредно примењује.

II ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 4.

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

Члан 5.

Ако је уговором којим се уређују права и дужности државног службеника на извршилачком радном месту, који се додатно образује, утврђено да се додатно образовање спроводи у циљу стварања услова за попуњавање упражњеног радног места, а руководилац накнадно одлучи да се то радно место не попуни или ако државни службеник не буде премештен на то радно место – државни службеник нема обавезу да после успешно окончаног додатног образовања

остане на раду у државном органу најмање двоструко дуже времена од трајања додатног образовања, као ни обавезу да врати све трошкове додатног образовања.

III ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 6.

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 редован рад суботом, недељом и рад у сменама – за 2 радна дана;

3. По основу радног искуства:

- 1) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,
- 2) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана,
- 3) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана,
- 4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;

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

- а) за државне службенике,
 - 1) државном службенику са високом школском спремом који се налази на положају и на извршилачком радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 5 радних дана;
 - 2) државном службенику са високом школском спремом који се налази на радном месту које је разврстано у звање вишег саветника, самосталног саветника и саветника – за 4 радна,
 - 3) државном службенику са високом школском спремом који се налази на радном месту које је разврстано у звање млађег саветника и државном службенику са вишом школском спремом који се налази на извршилачком радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 3 радна дана,
 - 4) државном службенику са вишом школском спремом 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 високом школском спремом који се налази на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 4 радна дана;
- 2) намештенику са високом школском спремом и намештенику са вишом

школском спремом који се налази на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице – за 3 радна дана;

3) намештенику вишом школском спремом, 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. По основу инвалидности – 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. Уговора, оцењује рад намештеника.

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може да се користи у трајању дужем од 30 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

2. Накнада штете

Члан 7.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини 100% плате коју је остварио за месец који претходи месецу у којем је руководилац одлучио да запослени због потреба рада државног органа не може да користи годишњи одмор за календарску годину, односно у висини плате коју оствари за месец у коме се, сагласно закону, најкасније може користити годишњи одмор за календарску годину.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи други део годишњег одмора има право на накнаду штете која се утврђује тако што се износ утврђен на начин у ставу 1. овог члана умањује за сразмеран број искоришћених дана годишњег одмора.

Накнада штете из ст. 1. и 2. овог члана утврђује се решењем – у року од 30 дана од подношења захтева.

Исплата штете доспева у року од 8 дана од дана доношења решења из става 3. овог члана.

Запослени коме се на лични захтев промени утврђено време коришћења годишњег одмора, а коме се због потреба рада државног органа не одобри коришћење годишњег одмора у друго време и запослени који не поднесе писани захтев да му се одобри коришћење годишњег одмора нема право на накнаду штете по основу некоришћења годишњег одмора због кривице послодавца.

3. Плаћено одсуство

Члан 8.

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 сина, односно пасторка, усвојеника или храњеника 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) добровољног давање крви, рачунајући и дан давања крви – 3 радна 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 Уговора, сматрају се: супружник и ванбрачни партнер, дете рођено у браку и бан брака, пасторак, усвојеник храњеник и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

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).

4. Неплаћено одсуство

Члан 9.

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

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

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

IV БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 10.

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 11.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика којим, у складу са законом и подзаконским општим актима, 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 12.

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 13.

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 сва права из радног односа као да је радио.

Члан 14.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика.

Члан 15.

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, у складу са законом.

2. Представници запослених и одбор

Члан 16.

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 17.

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 18.

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 је представник запослених или одбор спречени да обавља 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 19.

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 закључивања уговора о осигурању прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 20.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца.

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

V

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 21.

Учесници Уговора преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата запослених у поступку израде закона о буџету – половином месеца новембра за наредну годину, полазећи од највишег износа основице утврђене за претходну буџетску годину и предвиђене инфлације и утврђују динамику њеног повећања у току буџетске године.

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

Члан 22.

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.

Члан 23.

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.

2. Друга примања

1) Посебна примања за побољшање материјалног положаја запослених

Члан 24.

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.

2) Солидарна помоћ запосленом

Члан 25.

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 малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- 7) помоћ породици за случај смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;
- 8) 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 привреди Републике Србије.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1 – 6. 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 по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

3) Јубиларна награда

Члан 26.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије 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.

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.

Јубиларна награда додељује се на дан државности Републике Србије.

Изузетно, ако запосленом престаје рад у државном органу, а остварио је право на јубиларну награду, награда ће се исплатити запосленом или његовом наследнику након престанка рада.

4) Новчана и друга примања

Члан 27.

Послодавац може 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.

Члан 28.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом, по правилу, једнократно – у месецу јануару, 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 – половином месеца новембра за наредну годину.

VI

ОДГОВОРНОСТ НАМЕШТЕНИКА

Члан 29.

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

- 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога претпостављеног;
- 2) незаконит рад или пропуштање радњи за које је намештеник овлашћен ради спречавања незаконитости или штете;
- 3) злоупотреба права из радног односа;
- 4) одавање службене или друге тајне;
- 5) незаконито располагање средствима;
- 6) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима;
- 7) ометање странака у остваривању права и интереса пред државним органом;
- 8) неоправдан изостанак с рада најмање два узастопна радна дана.

Послодавац може намештенику за повреду радне обавезе у смислу става 1. тач. 2) и 3) овог члана или за непоштовање радне дисциплине да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде плате, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да намештенику треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

VII МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 30.

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 31.

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 који 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 32.

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 33.

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 34.

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.

VIII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 35.

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

Учесници су сагласни да у року од 30 дана од дана ступања на снагу закона којим ће се, сагласно Уставу Републике Србије, уредити питање остваривања права на штрајк запослених у државним органима закључе анекс Уговора, којим ће ближе утврдити начин остваривања тог права.

IX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 36.

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 законом 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 37.

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 38.

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 39.

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

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке 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 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);

4) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;

5) 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 40.

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

Члан 41.

Послодавац је дужан да представнику синдиката у који је учлањено најмање 200 запослених или 50% запослених, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно.

Члан 42.

Овлашћени председници и чланови штрајкачког одбора репрезентативног синдиката, за време обављања функције у синдикату, и годину по престанку функције, ако поступају у складу са законом и уговором, не могу се без своје сагласности преместити на друге послове, нити се могу на било који начин ставити у неповољнији положај од оног који су имали пре ступања на функцију у синдикату.

Члан 43.

Овлашћени представник синдиката, који је изабран на функцију у синдикату, за време трајања мандата има право да у потпуности буде ослобођен обављања послова свог радног места, за које време има право на накнаду плате, у складу са законом.

Члан 44.

Члановима органа синдиката организованих код послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван послодавца, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник организације репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања синдикалних функција којима је одређен:

1) за колективно преговарање за време преговарања;

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

Време проведено у вршењу синдикалне функције у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

Члан 45.

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.

X

ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 46.

Односи између репрезентативних синдиката и послодавца, успоставиће се и решаваћи 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.

У поводу актуелних питања која разматра Одбор заузима ставове о којим 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.

XI

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 47.

Овај уговор закључује се на три године.

Члан 48.

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 49.

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 50.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници учесника.

Члан 51.

Даном ступања на снагу Уговора престаје да се на државне службенике и намештенике примењује Посебан колективни уговор за државне органе („Службени гласник Републике Србије”, број 23/98), осим одредаба чл. 12. и 13. које се примењују до 31. децембра 2008. године.

Члан 52.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а одредбе чл. 25. и 26. Уговора примењују се почев од 1. јануара 2009. године.

Број:
У Београду, _____ 2008. године

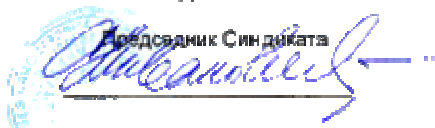
ЗА СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВИ,
ПРАВОСУЂУ И ДРУШТВЕНИМ
ОРГАНИЗАЦИЈАМА СРБИЈЕ

Председник Одбора

Ивета Потемјанца



ЗА СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ
У ПРАВОСУДНИМ ОРГАНИМА СРБИЈЕ

Председник Синдиката

Славица Живанчевић