

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DRŽAVNE ORGANE

("Sl. glasnik RS", br. 38/2019 i 55/2020)

I UVODNE ODREDBE

Član 1

Ovaj kolektivni ugovor (u daljem tekstu: Ugovor) zaključuju Vlada i sindikati.

Ugovorom se, u skladu sa zakonom i ratifikovanim međunarodnim konvencijama, uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa u državnim organima, međusobni odnosi učesnika Ugovora, postupak izmena i dopuna Ugovora i druga pitanja od značaja za ugovorne strane.

Kolektivnim ugovorom utvrđuju se veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, kao i prava koja nisu utvrđena zakonom, ukoliko zakonom nije određeno drukčije.

Član 2

Zaposleni, u smislu ovog ugovora, jesu državni službenici i nameštenici koji su u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac državnih službenika i nameštenika, u smislu ovog ugovora, jeste Republika Srbija, a prava i dužnosti poslodavca u ime Republike Srbije vrši rukovodilac državnog organa (u daljem tekstu: rukovodilac).

Izabrana, imenovana i postavljena lica u državnom organu koji nemaju položaj državnog službenika ili nameštenika ostvaruju pravo na plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo, solidarnu pomoć, jubilarnu nagradu, novogodišnji poklon, minuli rad i dužinu godišnjeg odmora, kao i pravo na naknadu plate zbog privremenog odsustva sa rada u vezi sa epidemijom zarazne bolesti COVID-19 zbog koje je proglašeno vanredno stanje shodno odredbama Ugovora.

Pojedina prava u skladu sa Ugovorom, ostvaruju lica koja obavljaju rad u državnom organu.

Član 3

Ugovor se neposredno primenjuje.

II RADNI ODNOSI

Član 4

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno i određeno vreme.

Rukovodilac je dužan da prilikom prijema zaposlenog u radni odnos na određeno vreme naročito ceni okolnosti koje se odnose na to da je lice koje se prima u radni odnos u ranijem periodu obavljalo poslove određenog radnog mesta na kojem se zasniva radni odnos u tom organu i da je za to vreme uredno ispunjavalo svoje radne obaveze.

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme ima ista prava kao i zaposleni u radnom odnosu na neodređeno vreme.

III DODATNO OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE

Član 5

Za vreme dok se nalazi na stručnom usavršavanju na koje ga uputi rukovodilac zaposleni ostvaruje prava kao da se nalazi na radu.

Član 6

Ako je ugovorom kojim se uređuju prava i dužnosti državnog službenika na izvršilačkom radnom mestu, koji se dodatno obrazuje, utvrđeno da se dodatno obrazovanje sprovodi u cilju stvaranja uslova za popunjavanje upražnjenog radnog mesta, a rukovodilac naknadno odluči da se to radno mesto ne popuni ili ako državni službenik ne bude premešten na to radno mesto - državni službenik nema obavezu da posle uspešno okončanog dodatnog obrazovanja ostane na radu u državnom organu najmanje dvostruko duže vremena od trajanja dodatnog obrazovanja, kao ni obavezu da vrati sve troškove dodatnog obrazovanja, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Ako usled planirane promene akta o sistematizaciji radnih mesta u organu, prestaje potreba za obavljanjem poslova u stepenu i vrsti stručne spreme, odnosno obrazovanja koje zaposleni ima, poslodavac može da obezbedi dodatno obrazovanje, odnosno prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju zaposlenom, radi premeštaja zaposlenog na odgovarajuće radno mesto.

IV RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 7

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drugačije određeno.

2. Raspored radnog vremena zaposlenog

Član 8

Poslodavac utvrđuje raspored radnog vremena zaposlenog za period od najmanje četiri nedelje (mesec dana).

Raspored radnog vremena zaposlenog objavljuje se najmanje deset dana pre primene.

Izuzetno od st. 1. i 2. ovog člana, u slučajevima koji se nisu mogli unapred predvideti, raspored radnog vremena zaposlenog može biti promenjen i pre isteka roka od deset dana od dana obaveštenja zaposlenog.

Neposredni rukovodilac mora zaposlenog da obavesti o promeni njegovog rasporeda radnog vremena.

Rasporedom radnog vremena ili uvođenjem prekovremenog rada ne može se zaposlenom uskratiti dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno niti nedeljni odmor od najmanje 24 sata neprekidno.

Ako je u državnom organu neophodno obezbediti neprekidnost rada, rasporedom radnog vremena zaposlenih može se uvesti rad u smenama, u skladu sa opštim propisima o radu.

3. Skraćeno radno vreme

Član 9

Zaposlenima koji rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog.

Na osnovu izvršene procene rizika i stručne analize, za radno mesto sa povećanim rizikom, može da se kao preventivna mera za bezbedan i zdrav rad utvrdi skraćeno radno vreme, dodatne i jednokratne pauze, kao i druge mere.

Član 10

Dužina skraćenog radnog vremena utvrđuje se na osnovu izvršene procene rizika i stručne analize službe medicine rada.

Na radnim mestima sa povećanim rizikom u Specijalnoj zatvorskoj bolnici, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji

povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog, skraćuje se radno vreme na 36 časova nedeljno u skladu sa stručnom analizom.

Odluku o skraćenom radnom vremenu u skladu sa zakonom i Ugovorom donosi rukovodilac državnog organa.

V ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 11

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, ali ne duže od 12 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada od 60 minuta.

Za vreme korišćenja odmora u toku dnevnog rada zaposleni ima pravo da napušta radno mesto i prostorije državnog organa, osim ako posebnim propisima nije drugačije određeno.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora iz st. 1. i 2. ovog člana uračunava se u radno vreme.

2. Merila za utvrđivanje godišnjeg odmora

Član 12

Dužina godišnjeg odmora zaposlenog utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava prema sledećim kriterijumima, i to:

1) Po osnovu radne uspešnosti:

- (1) zaposlenom sa ocenom "prevazišao očekivanja" - za 5 radnih dana,
- (2) zaposlenom sa ocenom "ispunio očekivanja" - za 3 radna dana;

2) Po osnovu uslova rada:

- (1) za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom - za 3 radna dana,
- (2) za rad na radnom mestu na kome je uvedeno skraćeno radno vreme - za 10 radnih dana,
- (3) za noćni rad - za 2 radna dana;

3) Po osnovu godina rada provedenih u radnom odnosu:

- (1) zaposlenom preko 30 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 5 radna dana,
- (2) zaposlenom od 25 do 30 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 4 radna dana,
- (3) zaposlenom od 15 do 25 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 3 radna dana,
- (4) zaposlenom od 5 do 15 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 2 radna dana,
- (5) zaposlenom do 5 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 1 radni dan;

4) Po osnovu stručne spreme, odnosno složenosti poslova, ovlašćenja i odgovornosti:

(1) za državne službenike:

- državnom službeniku sa visokim obrazovanjem stečenim na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u

trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, a koji se nalazi na položaju i na izvršilačkom radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 5 radnih dana,

- državnom službeniku sa visokim obrazovanjem stečenim na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, a koji se nalazi na radnom mestu koje je razvrstano u zvanje višeg savetnika, samostalnog savetnika i savetnika - za 4 radna dana,
- državnom službeniku sa visokim obrazovanjem stečenim na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, a koji se nalazi na radnom mestu koje je razvrstano u zvanje mlađeg savetnika i državnom službeniku sa stečenim visokim obrazovanjem na osnovnim akademskim studijama u obimu od 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, a koji se nalazi na izvršilačkom radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 3 radna dana,
- državnom službeniku sa stečenim visokim obrazovanjem na osnovnim akademskim studijama u obimu od 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine i državnom službeniku sa srednjom školskom spremom koji se nalazi na izvršilačkom radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 2 radna dana,
- državnom službeniku sa srednjom školskom spremom - za 1 radni dan;

(2) za nameštenike:

- namešteniku sa visokim obrazovanjem stečenim na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, a koji se nalazi na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 4 radna dana,
- namešteniku sa visokim obrazovanjem stečenim na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i namešteniku sa stečenim visokim obrazovanjem na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, a koji se nalazi na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 3 radna dana,
- namešteniku sa stečenim visokim obrazovanjem na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, vkv kvalifikacijom i namešteniku sa srednjom školskom spremom koji se nalazi na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice - za 2 radna dana,
- namešteniku sa ostalim stepenima školske spreme - za 1 radni dan;

5) Zaposlenoj osobi sa invaliditetom - za 5 radnih dana;

6) Po osnovu brige o deci i članovima uže porodice:

- (1) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa jednim maloletnim detetom - za 2 radna dana, a za svako naredno maloletno dete po 1 radni dan,
- (2) samohranom roditelju sa detetom do 14 godina - za 3 radna dana, s tim što se ovaj broj dana uvećava za po 2 radna dana za svako naredno dete mlađe od 14 godina,
- (3) zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan - za 5 radnih dana.

Rukovodilac, u svrhu primene merila iz stava 1. tačka 1) ovog člana, ocenjuje rad nameštenika.

Samohranim roditeljem u smislu ovog člana smatra se roditelj koji sam vrši roditeljsko pravo, kada je drugi roditelj nepoznat, ili je umro, ili sam vrši roditeljsko pravo na osnovu odluke suda ili kada samo on živi sa detetom, a sud još nije doneo odluku o vršenju roditeljskog prava i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom kojim se uređuju porodični odnosi.

Godišnji odmor, koji se utvrdi nakon primene svih kriterijuma, ne može se koristiti u trajanju dužem od 35 radnih dana, odnosno 40 radnih dana za državne službenike koji ostvaruju pravo na skraćeno radno vreme.

Član 13

Vreme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korišćenja godišnjeg odmora.

Plan korišćenja godišnjeg odmora donosi rukovodilac organa najkasnije do kraja aprila kalendarske godine, nakon prethodno pribavljenog mišljenja rukovodilaca unutrašnjih organizacionih jedinica državnog organa, vodeći računa o pisanom zahtevu zaposlenog.

Plan korišćenja godišnjeg odmora sadrži: ime i prezime zaposlenog; radno mesto; trajanje godišnjeg odmora; vreme korišćenja godišnjeg odmora i ime zaposlenog koji menja zaposlenog za vreme korišćenja godišnjeg odmora.

Član 14

Na osnovu plana korišćenja godišnjeg odmora, donosi se za svakog zaposlenog rešenje kojim se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora prema merilima iz člana 12. ovoga ugovora i vreme korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi zaposlenom i u elektronskom obliku.

3. Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

Član 15

Ako zaposleni u slučaju prestanka radnog odnosa ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora u visini 100% plate koju je ostvario u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Pravo iz stava 1. ovog člana utvrđuje se i isplaćuje u skladu sa rešenjem poslodavca, u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa.

4. Plaćeno odsustvo

Član 16

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u slučaju:

- 1) porođaja supruge ili usvojenje deteta - 5 radnih dana;
- 2) porođaja drugog člana uže porodice - 1 radni dan;
- 3) polaganja stručnog ispita koji je obavezan uslov za rad na radnom mestu na koje je raspoređen - do 7 radnih dana;
- 4) stupanja u brak zaposlenog - 7 radnih dana;
- 5) otklanjanja posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanih elementarnim nepogodama, havarijama, požarom ili drugim nepredvidivim razlozima više sile - do 3 radna dana;
- 6) selidbe - 3 radna dana;
- 7) polaska deteta zaposlenog u prvi razred osnovne škole - 2 radna dana;

8) stupanja u brak deteta zaposlenog, ispraćaja deteta, odnosno pastorka, usvojenika/cu ili hranjenika/cu u vojsku - 2 radna dana;

9) polaganja ispita u okviru dodatnog obrazovanja - po 1 radni dan, a najviše do 7 radnih dana u toku kalendarske godine;

10) teže bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana;

11) smrti člana uže porodice - 5 radnih dana;

12) svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi - 3 uzastopna dana;

13) učešća u takmičenju u organizaciji sindikata, odnosno u drugim sindikalnim aktivnostima (prisustvovanje sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima) - do 7 radnih dana;

14) rekreativnog odmora u organizaciji sindikata - do 7 radnih dana;

15) obavljanja volonterskih dužnosti u humanitarnim udruženjima i organizacijama - do 2 radna dana, a najviše 4 radna dana u toku kalendarske godine;

16) učešća na međunarodnim sportskim takmičenjima u svojstvu člana reprezentacije Republike Srbije - za vreme boravka reprezentacije na tom takmičenju, kao i za vreme priprema za to takmičenje, a najduže 45 radnih dana;

17) smrti krvnog ili tazbinskog srodnika do drugog stepena srodstva - 1 radni dan.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana, smatraju se bračni drug, vanbračni drug, deca rođena u braku i van braka, rođeni braća i sestre, braća i sestre po ocu i majci, roditelji, usvojilac, usvojenik, pastorak i staratelj.

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može se koristiti u toku kalendarske godine - u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Izuzetno, u slučajevima iz stava 1. tač. 1), 3), 4), 5), 10), 11), 12), 14) i 16) ovog člana ukupan broj radnih dana koji se koriste kao plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine uvećava se za broj dana koji je utvrđen kao vreme odsustva u svakom od tih slučajeva.

Plaćeno odsustvo se odobrava, na pismeni zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje plaćenog odsustva).

Lica koja su angažovana u državnom organu po osnovu ugovora van radnog odnosa ostvaruju pravo na odsustvo sa rada bez umanjnja ugovorene naknade, u slučaju iz stava 1. tač. 1), 4), 7), 8), 10), 11), 12), 15) i 17) pod uslovima iz ovog člana.

5. Neplaćeno odsustvo

Član 17

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u kalendarskoj godini, i to:

1) radi školovanja, specijalizacije ili drugog vida stručnog obrazovanja i usavršavanja (master, doktorat) kojem zaposleni pristupa na svoju inicijativu - do 30 radnih dana;

2) radi negovanja obolelog člana uže porodice - do 30 radnih dana;

3) radi obavljanja ličnih poslova - do 7 radnih dana;

4) za slučaj smrti bliskog srodnika po krvnom ili tazbinskom srodstvu - do 5 radnih dana;

5) za slučaj odlaska na školovanje u inostranstvu - do godinu dana.

Na lični zahtev poslodavac će odobriti zaposlenom neplaćeno odsustvo do 90 dana, koje se može koristiti jednom, u periodu od pet godina, ukoliko odsustvo zaposlenog ne bi bitno uticalo na izvršavanje poslova radnog mesta na koje je raspoređen.

Poslodavac može da odobri zaposlenom neplaćeno odsustvo i u dužem trajanju i u drugim slučajevima, ako odsustvo sa rada zaposlenog ne utiče bitno na organizaciju rada kod poslodavca.

Pravo zaposlenog na neplaćeno odsustvo i dužina njegovog trajanja utvrđuje se rešenjem.

Neplaćeno odsustvo odobrava se, na pismeni zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje neplaćenog odsustva).

VI BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Obaveze poslodavca i prava i obaveze zaposlenih

Član 18

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu - u skladu sa zakonom, drugim propisima, opštim aktima i Ugovorom.

Zaposleni je dužan da postupa u skladu sa utvrđenim dužnostima i na propisani način, koristi utvrđena prava i mere u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u cilju zaštite svog, kao i života i zdravlja ostalih zaposlenih.

Član 19

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika kojim, u skladu sa zakonom, utvrđuje postojanje opasnosti i štetnosti na radnom mestu i u radnoj okolini i da nakon procene njihovog uticaja na nastanak povreda i oštećenja zdravlja zaposlenog utvrdi radna mesta sa povećanim rizikom.

Član 20

Rukovodilac je odgovoran za sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

Rukovodilac je dužan da preduzima mere bezbednosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom, drugim propisima, opštim aktima i Ugovorom.

Član 21

Zaposleni ima pravo da odbije da radi kada mu prethodi neposredna opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu sprovedene propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu, sve dok se ne sprovedu određene mere bezbednosti i zdravlja na radu.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni ostvaruje pravo na naknadu plate, odnosno sva prava iz radnog odnosa kao da je radio.

Član 22

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ima pravo na mere bezbednosti i zdravlja na radu utvrđene aktom o proceni rizika, kao i skraćeno radno vreme, godišnji odmor i druga prava, u skladu sa Ugovorom.

Član 23

Sredstva za sprovođenje utvrđenih mera za otklanjanje rizika u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, uključujući i sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije.

2. Predstavnici zaposlenih i odbor

Član 24

Zaposleni kod poslodavca, u svakom od državnih organa, biraju jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

Predstavnicu zaposlenih biraju se prema broju zaposlenih (na svakih 50 zaposlenih može se izabrati po jedan predstavnik) i prema broju organizacionih jedinica izvan sedišta državnog organa (u svakoj organizacionoj jedinici izvan sedišta državnog organa može se izabrati po jedan predstavnik).

Član 25

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu u državnim organima čini 11 članova, od kojih svaki od reprezentativnih sindikata određuje po dva člana - iz reda izabranih predstavnika zaposlenih, a Vlada određuje pet članova - iz reda državnih službenika.

Član 26

Predstavnicu zaposlenih i odbor za bezbednost i zdravlje na radu dužni su da akte, informacije, podatke i obaveštenja koje dobiju od poslodavca, odnosno rukovodioca, a koji se odnose na stanje bezbednosti i zdravlja na radu dostave organizaciji sindikata koja je obrazovana u državnom organu na koji se podaci odnose.

Ako su predstavnik zaposlenih ili odbor sprečeni da obavljaju svoju dužnost imaju obavezu da o tome obaveste poslodavca, odnosno rukovodioca koji svoje obaveze prema predstavniku zaposlenih, odnosno odboru izvršava tako što umesto predstavnika zaposlenih, odnosno odbora obaveštava organizaciju sindikata obrazovanu u državnom organu.

Organizacija sindikata obrazovana u državnom organu može predložiti poslodavcu, odnosno rukovodiocu da zakonom utvrđene obaveze saradnje, izveštavanja i informisanja predstavnika zaposlenih i odbora o svim pitanjima koja su od uticaja za bezbednost i zdravlje zaposlenih vrši tako što će o tim pitanjima obavestavati neposredno i sindikat.

3. Osiguranje zaposlenih

Član 27

Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti, radi obezbeđenja naknade štete.

Poslodavac je u obavezi da, pre raspisivanja javne nabavke za zaključenje ugovora o osiguranju iz stava 1. ovog člana, pregovara i pribavi saglasnost reprezentativnog sindikata u organu.

Poslodavac organizuje i obezbeđuje zdravstvenu zaštitu zaposlenih o svom trošku, u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti i planiranim finansijskim sredstvima.

Poslodavac može, u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima, da obezbedi dodatno zdravstveno osiguranje, za isti iznos premije osiguranja za lečenje u zdravstvenim ustanovama - u državnom ili privatnom vlasništvu - sa kojima osiguravajuća kuća ima ugovor, kao i da za svoje zaposlene organizuje penzijski plan u skladu sa Zakonom o dobrovoljnim penzijskim fondovima i penzijskim planovima, po osnovu koga bi vršio uplate penzijskog doprinosa najviše do visine neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak građana.

Član 28

Zaposleni ima pravo na naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja nastalog na radu kod poslodavca, kao i pravo na naknadu štete prouzrokovanu povredama drugih prava na radu ili u vezi sa radom.

Zaposleni ima pravo da zbog promenjene radne sposobnosti usled profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta, bude raspoređen na radno mesto koje odgovara njegovim radnim sposobnostima.

Postojanje i visina štete, okolnosti pod kojima je šteta nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje utvrđuje se u skladu sa zakonom.

VII PLATE, NAKNADE PLATE, NAKNADA TROŠKOVA I DRUGA PRIMANJA

1. Elementi za utvrđivanje plate

Član 29

Učesnici ugovora u postupku donošenja uputstva za izradu budžeta pregovaraju o visini osnovice, za obračun i isplatu plata svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

U postupku pregovaranja o osnovici učesnici razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

Član 30

Ako se u toku budžetske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun i isplatu plata zaposlenih, učesnici će otpočeti pregovore o promeni osnovice.

Inicijativu za otpočinjanje pregovora podnose reprezentativni sindikati.

Učesnici se obavezuju da pregovore započnu u roku od deset dana od dana podnošenja inicijative i da ih okončaju u roku od narednih 30 dana.

Učesnici Ugovora se obavezuju da će u postupku izmene propisa koji se odnose na sistem plata, dodataka na platu, naknada troškova i drugih primanja u državnim organima, zajednički preispitati navedena prava i njihovu visinu utvrđenu zakonom i Ugovorom, u cilju poboljšanja materijalnog položaja zaposlenih i uređenja plata i drugih primanja na jedinstvenim principima.

Član 31

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, odnosno Ugovorom.

Osnovna plata zaposlenog određuje se množenjem koeficijenta sa osnovicom za obračun i isplatu plate.

Plata se isplaćuje odjednom ili najviše u dva dela.

Isplata punog iznosa plate vrši se najkasnije do 20. u tekućem mesecu za prethodni mesec za koji se vrši isplata.

Isplata plate u dva dela vrši se tako što se prvi deo isplaćuje najkasnije do petog u tekućem mesecu za prethodni mesec za koji se vrši isplata, a drugi deo najkasnije do 20. u tekućem mesecu za prethodni mesec za koji se vrši isplata.

Izuzetno, za državne organe indirektno korisnike budžeta, prvi deo plate isplaćuje se najkasnije do petnaestog u tekućem mesecu za prethodni mesec za koji se vrši isplata, a drugi deo najkasnije poslednjeg dana u tekućem mesecu za prethodni mesec za koji se vrši isplata.

Ako je osnovna plata zaposlenog obračunata na osnovu zakona kojim se uređuju plate, niža od minimalne zarade utvrđena na osnovu odluke Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, odnosno Vlade o minimalnoj ceni rada za mesec za koji se vrši obračun i isplata, zaposleni ima pravo na osnovnu platu u visini minimalne zarade za taj mesec, u skladu sa zakonom.

2. Naknada plate

Član 32

Dok koristi godišnji odmor i plaćeno odsustvo koje mu je odobreno prema zakonu ili Ugovoru, zaposleni ima pravo na naknadu plate koja se obračunava i isplaćuje u istom iznosu kao da je radio.

Pravo na naknadu plate u istom iznosu kao da je radio zaposleni ima i ako nije radio na dan praznika koji nije radni dan ili ako se odazvao na vojnu vežbu ili na poziv državnog organa.

Državni organ u kome radi zaposleni koji se odazvao na vojnu vežbu ili na poziv državnog organa ima pravo da mu organ na čiji se poziv zaposleni odazvao refundira isplaćenu naknadu plate, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 33

Zaposleni koji ne radi do 30 dana zbog bolesti ili povrede (privremena sprečenost za rad) ima pravo na naknadu plate koja iznosi:

- 1) 65% osnovne plate za mesec u kome je odsustvovao zbog bolesti ili povrede van rada;
- 2) 100% osnovne plate za mesec u kome je odsustvovao zbog profesionalne bolesti, povrede na radu ili malignog oboljenja.

Naknada plate ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene opštim propisima o radu.

2a Naknada plate za vreme privremenog odsustva sa rada zbog epidemije zarazne bolesti COVID-19 zbog koje je proglašeno vanredno stanje

Član 33a

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini od 100% osnovne plate za mesec u kome je privremeno odsustvovao sa rada zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19 ili zbog mere izolacije ili samoizolacije naložene u vezi sa tom bolešću, a koja je nastupila kao posledica neposrednog izlaganja riziku po osnovu obavljanja poslova i radnih zadataka, odnosno službenih dužnosti i kontakata sa licima kojima je potvrđena bolest COVID-19 ili naložena mera izolacije ili samoizolacije.

Zaposleni ostvaruje pravo iz stava 1. ovog člana tako što se:

- 1) za prvih 30 dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava poslodavca, odnosno budžeta Republike Srbije;
- 2) počev od 31. dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja do zakonom propisane visine naknade plate, a iz sredstava poslodavca, odnosno iz sredstava budžeta Republike Srbije za preostali iznos razlike do visine od 100% osnovne plate.

Pravo na naknadu plate iz st. 1. i 2. ovog člana, ostvaruje i zaposleni koji je odsustvovao sa rada iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana u periodu za koji do dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora nije izvršen konačni obračun i isplata naknade plate po osnovu privremene sprečenosti za rad.

Odsustvo sa rada iz stava 1. ovog člana zaposleni dokazuju rešenjem nadležnog organa (sanitarnog inspektora, organa nadležnog za kontrolu prelaženja državne granice, carinskog organa, izvodom iz evidencije Ministarstva unutrašnjih poslova i dr.) ili izveštajem lekara o privremenoj sprečenosti za rad (doznaka), u skladu sa zakonom.

3. Dodatak za vreme provedeno u radnom odnosu

Član 34

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovnu platu u visini od 0,4% osnovne plate za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu (minuli rad) u državnom organu, organu autonomne pokrajine, odnosno organu lokalne samouprave, nezavisno od toga u kom organu je radio i da li je organ u kome je zaposleni radio u međuvremenu promenio naziv, oblik organizovanja ili je prestao da postoji.

Zdravstveni radnici i zdravstveni saradnici u Upravi za izvršenje krivičnih sankcija ostvaruju pravo na minuli rad iz stava 1. ovog člana i za godine rada provedene u radnom odnosu u ustanovama zdravstvene, odnosno socijalne zaštite.

Pravo na minuli rad ostvaruje se i za godine rada kod poslodavca od koga je organ, odnosno poslodavac preuzeo nadležnosti, poslove i zaposlene.

Zaposleni ostvaruje pravo na minuli rad i za godine rada provedene u organima ranijih saveznih država čiji je pravni sledbenik Republika Srbija, a koji su usled promene državnog uređenja prestali da postoje.

Pravo na minuli rad u skladu sa ovim članom, ostvaruju zaposleni počev od 22. marta 2019. godine.

4. Dodatak za ostvarene rezultate rada

Član 35

Nameštenik ima pravo na dodatak za ostvarene rezultate rada jednom u tri meseca ako je od januara do marta, od aprila do juna, od jula do septembra ili od oktobra do decembra ostvario natprosečne rezultate po obimu i kvalitetu rada.

Dodatak za ostvarene rezultate rada može da iznosi do 50% osnovne plate nameštenika, a isplaćuje se uz platu za mart, jun, septembar i decembar.

O dodatku za ostvarene rezultate rada i o njegovoj visini rešenjem odlučuje rukovodilac državnog organa, na predlog koji daje, posle razgovora s licem koje je neposredno pretpostavljeno namešteniku, rukovodilac unutrašnje jedinice u kojoj nameštenik radi.

Procenat koji je od ukupno utvrđenog iznosa sredstava za plate namenjen za dodatak za ostvarene rezultate rada nameštenika u državnom organu određuje se zakonom o budžetu Republike Srbije za svaku kalendarsku godinu.

5. Dodatak za rad noću

Član 36

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovnu platu za rad od 22.00 sata do 6.00 sati narednog dana (rad noću).

Za rad noću zaposlenom pripada osnovna plata uvećana za 26% za svaki sat rada noću.

6. Dodatak za rad na dan praznika koji nije radni dan

Član 37

Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovnu platu za rad na dan praznika koji nije radni dan.

Dodatak za svaki sat rada na dan praznika koji nije radni dan iznosi 110% vrednosti radnog sata osnovne plate zaposlenog.

7. Dodatak za dodatno opterećenje na radu

Član 38

Poslodavac je obavezan da izda pismeni nalog zaposlenom koji radi i poslove koji nisu u opisu njegovog radnog mesta zbog privremeno povećanog obima posla ili poslove odsutnog zaposlenog.

U pismenom nalogu navodi se i naziv radnog mesta čije poslove će zaposleni obavljati usled privremenog povećanja obima poslova i razlozi koji su doveli do privremenog povećanja obima posla, odnosno ime zaposlenog koji je odsutan.

Dodatak za dodatno opterećenje od najmanje 10 radnih dana mesečno iznosi 4% osnovne plate, odnosno 5% osnovne plate ako zaposleni zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice.

Dodatak za dodatno opterećenje od najmanje 20 radnih dana mesečno iznosi 8% osnovne plate, odnosno 10% osnovne plate ako zaposleni zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice.

Prava iz st. 1-4. ovog člana ima i nameštenik koji obavlja poslove radnog mesta koje je razvrstano do IV vrste koji dodatno obavlja poslove veće složenosti od poslova svog radnog mesta.

8. Dodatak za prekovremeni rad

Član 39

Zaposleni za svaki sat koji po nalogu pretpostavljenog radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ima pravo na sat i po slobodno.

Rad duži od punog radnog vremena mesečno se preračunava u slobodne sate, koje zaposleni mora da iskoristi u toku narednog meseca.

Izuzetno, uz prethodnu saglasnost zaposlenog, prekovremeni rad može biti uveden i u trajanju dužem od onog utvrđenog opštim propisima o radu, najduže do 20 sati nedeljno.

Prekovremeni rad iz stava 3. ovog člana može biti uveden za najduže 90 dana u kalendarskoj godini.

Zaposlenom kome zbog prirode poslova radnog mesta ne bude omogućeno da u toku narednog meseca iskoristi slobodne sate, za svaki sat prekovremenog rada isplatiće se vrednost sata osnovne plate zaposlenog uvećano za 26%.

Pravo na dodatak za prekovremeni rad utvrđuje se rešenjem rukovodioca organa koje u obrazloženju mora da sadrži razloge zbog kojih zaposleni ne može da iskoristi slobodne sate.

9. Dodatak za pripravnost

Član 40

Zaposleni koji van radnog vremena mora da bude dostupan (u pripravnosti) da bi ako ureba izvršio neki posao svog radnog mesta, ima pravo na dodatak za pripravnost.

Dodatak za svaki sat pripravnosti iznosi 10% vrednosti radnog sata osnovne plate zaposlenog.

Plan pripravnosti donosi rukovodilac državnog organa.

Rukovodilac državnog organa koji je indirektan korisnik budžeta dužan je da ministarstvu u čijem delokrugu je nadležnost za obezbeđenje sredstava za isplatu plata dostavi tromesečni izveštaj o planu pripravnosti i isplaćenim sredstvima po osnovu pripravnosti i po osnovu rada koji su zaposleni ostvarili po pozivu, uz obrazloženje celishodnosti uvođenja plana pripravnosti u odnosu na ostvaren rad po pozivu.

10. Dodatak za rad na terenu

Član 41

Rad na terenu jeste rad koji se po prirodi posla vrši izvan službenih prostorija poslodavca, van mesta rada koji podrazumeva rad i boravak na terenu i na koji se zaposleni, po nalogu ovlašćenog lica, upućuje da izvrši službeni posao.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova rada i boravka na terenu (terenski dodatak) čija se visina određuje u skladu sa aktom Vlade.

11. Naknada troškova

Član 42

Porodica ima pravo u slučaju smrti zaposlenog na naknadu onih troškova pogrebnih usluga koji su propisani aktom o troškovima lokalnog komunalnog pogrebnog preduzeća u mestu sahrane.

Pravo iz stava 1. ovog člana ostvaruje se na osnovu uredne dokumentacije, u visini priloženih originalnih računa, a najviše do visine mesečne prosečne zarade u Republici Srbiji bez poreza i doprinosa prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Ako se smrtni slučaj desio na teritoriji Republike Srbije van mesta prebivališta zaposlenog, pa je potrebno izvršiti prevoz radi sahrane u mesto prebivališta, porodica ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza.

Porodica ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza iz stava 3. ovog člana ako se smrtni slučaj desio van teritorije Republike Srbije van mesta prebivališta zaposlenog, ako je zaposleni boravio na toj teritoriji po zahtevu poslodavca radi obavljanja poslova iz nadležnosti poslodavca i ako naknada troškova nije obezbeđena iz odgovarajućeg osiguranja.

Izuzetno, ako zaposleni nema porodicu, pravo na naknadu troškova ostvaruje lice koje podnese dokaz da je snosilo troškove pogrebnih usluga.

Porodicom u smislu ovog člana smatraju se bračni i vanbračni partner zaposlenog i deca zaposlenog.

Član 43

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga iz člana 42. stav 1. Ugovora, u slučaju smrti člana uže porodice, ako to pravo nije ostvareno po drugom osnovu.

Smatra se da je pravo ostvareno po drugom osnovu ako je član uže porodice bio korisnik penzije, zaposleni ili osiguranik samostalne delatnosti.

Pravo iz stava 1. ovog člana ostvaruje se na osnovu uredne dokumentacije, u visini priloženih originalnih računa, a najviše do visine mesečne prosečne zarade u Republici Srbiji bez poreza i doprinosa prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Uz zahtev za naknadu troškova pogrebnih usluga prilažu se izvod iz matične knjige umrlih i dokaz o postojanju srodstva.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni ili vanbračni partner i deca zaposlenog.

12. Druga primanja

Član 44

Zaposlenima u sudovima i javnim tužilaštvima, osim zaposlenima koji u skladu sa odredbama Zakona o organizaciji i nadležnosti državnih organa u suzbijanju organizovanog kriminala, terorizma i korupcije i Zakona o organizaciji i nadležnosti državnih organa u postupku za ratne zločine ostvaruju pravo na uvećanu platu, mogu se od prihoda ostvarenog naplatom sudskih taksi u skladu sa Zakonom o sudskim taksama, vršiti mesečne isplate na ime poboljšanja materijalnog položaja i uslova rada.

O visini davanja iz stava 1. ovog člana odlučuje ministar nadležan za poslove pravosuđa rešenjem, u skladu sa pregovorima između reprezentativnog sindikata i ministarstva nadležnog za poslove pravosuđa, a u postupku izrade predloga budžeta za narednu godinu.

1) Solidarna pomoć zaposlenom

Član 45

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć, za slučaj:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice ili teže povrede zaposlenog;
- 2) nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- 4) nastanka teže invalidnosti zaposlenog;
- 5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice;
- 6) pomoć porodici za slučaj smrti zaposlenog i zaposlenom sa slučaj smrti člana uže porodice;
- 7) mesečnu stipendiju tokom redovnog školovanja za decu zaposlenog čija je smrt nastupila kao posledica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja - do visine prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike, a ako deca borave u predškolskoj ustanovi poslodavac je dužan da nadoknadi troškove boravka u predškolskoj ustanovi;
- 8) rođenja deteta zaposlenog - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;
- 9) štete nastale usled elementarnih nepogoda ili nesrećnim slučajem (požar, poplava, bujica, zemljotres, klizišta i sl.), u porodičnom domaćinstvu u kome živi zaposleni, ako šteta nije nadoknađena iz odgovarajućeg osiguranja, odnosno od štetnika - do visine prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike;

10) da, zbog promenjene radne sposobnosti usled profesionalne bolesti ili povrede na radu, zaposleni bude raspoređen na radno mesto koje odgovara njegovim radnim sposobnostima sa nižim koeficijentom - mesečno, u visini razlike plate koju je ostvarivao pre raspoređivanja i plate koju ostvaruje na novom radnom mestu;

Duža ili teža bolest, odnosno teža povreda u smislu stava 1. tačka 1) ovog člana postoji ako je zaposleni zbog sprečenosti za rad usled bolesti, odnosno povrede odsutan sa rada najmanje 30 dana neprekidno.

Pravo iz stava 1. ovog člana zaposleni ne ostvaruje za članove uže porodice koji ostvaruju primanja iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada u trenutku podnošenja zahteva, odnosno koji primaju novčanu naknadu za tuđu negu i pomoć ili primaju penziju koja je veća od najnižeg iznosa penzije.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana, smatraju se bračni ili vanbračni partner, deca, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj zaposlenog.

Solidarna pomoć u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 1)-5) ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije, u skladu sa sredstvima obezbeđenim u budžetu Republike Srbije, a najviše do visine tri prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Solidarna pomoć u slučaju utvrđenom u stavu 1. tačka 6) ovog člana priznaje se porodici i ostvaruje se, po zahtevu člana porodice koji se podnosi u roku od 90 dana od dana kada je nastupio osnov za isplatu solidarne pomoći, najviše do visine dve prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Pravo na solidarnu pomoć iz stava 1. tačka 6) ovog člana ne isključuje pravo na naknadu troškova iz člana 43. ovog kolektivnog ugovora.

Porodicu u smislu stava 6 ovog člana čine bračni i vanbračni partner, deca, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

U slučaju da su oba roditelja zaposlena u državnim organima, pravo iz stava 1. tačka 8) ovog člana, ostvaruje majka deteta.

U slučaju da je više članova uže porodice zaposleno u državnim organima, pravo na solidarnu pomoć za člana uže porodice iz stava 1. tač. 1), 2), 5) i za štetu iz stava 1. tačka 9) ovog člana, ostvaruje jedan zaposleni.

Zaposleni može da ostvari pravo na solidarnu pomoć, ukoliko pravo na ortopedsku pomagala, aparate za rehabilitaciju, lekove i dr. nije ostvareno u skladu sa drugim propisima iz oblasti obaveznog socijalnog osiguranja, boračko-invalidske zaštite i drugim propisima.

Rukovodilac u skladu sa ovim članom određuje visinu solidarne pomoći za svaku budžetsku godinu u skladu sa obezbeđenim finansijskim sredstvima za te namene. Za pravosudne organe koji su indirektni korisnici budžeta, visinu solidarne pomoći određuje ministarstvo u čijem delokrugu je nadležnost za obezbeđenje sredstava za isplatu plata državnih službenika i nameštenika.

Pravo na solidarnu pomoć, u skladu sa ovim članom ostvaruju svi zaposleni kod kojih osnov za isplatu solidarne pomoći nastupi počev od 22. marta 2019. godine.

2) Jubilarna nagrada

Član 46

Zaposleni ima pravo na jubilarnu novčanu nagradu u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa po zaposlenom u Republici Srbiji prema objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike za poslednji mesec u prethodnoj kalendarskoj godini u odnosu na kalendarsku godinu u kojoj se jubilarna nagrada ostvaruje, s tim što se visina novčane nagrade uvećava za 30% pri svakom narednom ostvarivanju tog prava, tako da se isplaćuje:

- 1) Za 10 godina rada u radnom odnosu - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa;
- 2) Za 20 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 1) ovog stava uvećane za 30%;
- 3) Za 30 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 2) ovog stava uvećane za 30%;

4) Za 35 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 3) ovog stava uvećane za 30%.

5) Za 40 godina rada u radnom odnosu - u visini novčane nagrade iz tačke 4) ovog stava uvećane za 30%.

Zaposleni ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za navršених 10, 20, 30, 35 i 40 godina rada provedених u radnom odnosu u državnom organu, organu autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, bez obzira na to u kom organu je zaposleni ostvarivao prava iz radnog odnosa. Kod utvrđivanja prava na jubilarnu nagradu računaju se i godine rada kod poslodavca od koga je nadležni organ preuzeo nadležnosti, poslove i zaposlene.

Zaposlenima se isplaćuje jubilarna nagrada u roku od 30 dana od dana kada zaposleni stiče pravo na jubilarnu novčanu nagradu, osim zaposlenima koje stiču pravo na jubilarnu novčanu nagradu u januaru tekuće godine, kojima se jubilarna nagrada isplaćuje odmah po objavljivanju podatka organa nadležnog za poslove statistike.

Pravo iz stava 1. ovog člana, ostvaruju svi zaposleni koji počev od 22. marta 2019. godine navršavaju 10, 20, 30, 35 i 40 godina rada u radnom odnosu u skladu sa ovim članom.

3) Naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada

Član 47

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove prevoza za dolazak na rad i za odlazak sa rada u visini cene mesečne pretplatne karte u gradskom, prigradskom, odnosno međugradskom saobraćaju, odnosno, ako ne postoji saobraćaj do mesta rada zaposlenog, da nadoknadi troškove u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju za sličnu najbližu relaciju na osnovu potvrde javnog prevoznika, ako nema organizovan sopstveni prevoz za dolazak i odlazak sa rada.

Izuzetno, ako nije ustanovljen sistem mesečne pretplatne karte, poslodavac može da nadoknadi troškove prevoza zaposlenom prema ceni prevozne karte u slučaju da je organizovan javni prevoz do mesta rada, odnosno prema sličnoj najbližoj relaciji u slučaju da nije organizovan javni prevoz do mesta rada ili na drugi način u skladu sa odlukom poslodavca, a sve u skladu sa sredstvima obezbeđenim za ove namene i vodeći računa o principu ekonomičnosti raspolaganja finansijskim sredstvima.

4) Naknada troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora

Član 48

Zaposleni može da ostvari pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada (topli obrok) i regres za korišćenje godišnjeg odmora od 2020. godine ako se za takvu vrstu naknade troškova steknu uslovi u budžetu Republike Srbije.

Visinu naknade troškova iz stava 1. ovog člana utvrđuje Vlada.

5) Druga primanja

Član 49

Poslodavac je obavezan da obezbedi deci zaposlenog, starosti do 15 godina života poklon za Novu godinu - novčanu čestitku u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Pravo iz stava 1. ovog člana obezbeđuje se i deci lica koje je radno angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u državnom organu najmanje tri meseca sa prekidima ili neprekidno u kalendarskoj godini u kojoj se obezbeđuje ovo pravo i ako je u ugovornom odnosu na dan ostvarivanja ovog prava.

Poslodavac može da obezbedi zaposlenim ženama za Dan žena - 8. mart poklon u vrednosti koja je predviđena stavom 1. ovog člana, odnosno drugi prigodan poklon.

Član 50

Zaposleni ima pravo na godišnju nagradu.

Godišnja nagrada isplaćuje se zaposlenom, po pravilu, jednokratno na dan državnosti Republike Srbije, a učesnici se mogu sporazumeti i o tome da se godišnja nagrada zaposlenom isplati, izuzetno, u više delova.

O visini i načinu isplate godišnje nagrade učesnici pregovaraju u postupku izrade zakona o budžetu za narednu godinu.

VIII ODGOVORNOST NAMEŠTENIKA

Član 51

Teže i lakše povrede dužnosti iz radnog odnosa državnih službenika shodno se primenjuju kao povrede radne obaveze odnosno nepoštovanje radne discipline nameštenika.

Poslodavac može namešteniku za povredu radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline da, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne drugu meru u skladu sa zakonom, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da namešteniku treba da prestane radni odnos.

IX VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 52

Ako pravilnik o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta bude izmenjen tako da neka radna mesta budu ukinuta ili broj državnih službenika i nameštenika smanjen, prekobrojni državni službenici i nameštenici premeštaju se na druga odgovarajuća radna mesta, a prednost imaju oni državni službenici sa boljim ocenama u poslednje tri godine, odnosno oni nameštenici koji su ostvarili bolje rezultate rada.

Rezultati rada nameštenika utvrđuju se na osnovu obrazložene ocene neposrednog rukovodioca zasnovane na elementima:

- 1) kvalitet obavljenog posla;
- 2) obim obavljenog posla;
- 3) odnos zaposlenog prema radnim obavezama.

Rezultati rada iz stava 2. ovog člana utvrđuju se za period od najmanje godinu dana, s tim da je bez uticaja odsustvo zaposlenog po bilo kom osnovu u okviru ovog perioda.

Državni službenici sa najnižom ocenom postaju neraspoređeni u skladu sa zakonom, odnosno nameštenicima sa najlošije ostvarenim rezultatima rada otkazuje se ugovor o radu.

Član 53

Ako dva ili više zaposlenih ostvaruju istu ocenu, odnosno jednake rezultate rada, primenjuju se sledeći socijalni kriterijumi:

- 1) broj članova uže porodice koji ostvaruju zaradu, odnosno platu;
- 2) dužina efektivnog staža osiguranja;
- 3) po osnovu zdravstvenog stanja zaposlenog i članova njegove uže porodice;
- 4) broj dece na redovnom školovanju najduže do navršene 26 godine života.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug, vanbračni drug, kao i deca rođena u braku i van braka.

Kriterijumi iz stava 1. ovog člana, vrednuju se u bodovima, i to:

- 1) Po osnovu broja članova porodice koji ostvaruju zaradu, odnosno platu:

(1) jedan član - 3 boda,

(2) dva člana - 2 boda,

(3) tri ili više članova porodice - 1 bod;

2) Po osnovu dužine efektivnog staža osiguranja:

(1) zaposlenom preko 30 godina - 5 bodova,

(2) zaposlenom od 25 do 30 godina - 4 boda,

(3) zaposlenom od 15 do 25 godina - 3 boda,

(4) zaposlenom od 5 do 15 godina - 2 boda,

(5) zaposlenom do 5 godina - 1 bod;

3) Po osnovu zdravstvenog stanja zaposlenog i članova njegove uže porodice:

(1) teško oboljenje u smislu ovog člana - 3 boda,

(2) zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti - 2 boda,

3) osoba sa invaliditetom - 1 bod.

Bodovanje po ovom osnovu vrši se samo po jednoj od tačaka koja je najpovoljnija za zaposlenog.

Po osnovu broja dece na redovnom školovanju do 26 godina starosti:

(1) ako zaposleni ima jedno dete - 1 bod,

(2) ako zaposleni ima dvoje dece - 3 boda,

(3) ako zaposleni ima troje i više dece - 5 bodova.

Težim oboljenjem, u smislu ovog člana, smatraju se oboljenja koja su navedena u članu 35. stav 2. tačka 1. podtač. 1) do 19) Pravilnika o obrazovanju i načinu rada organa veštačenja Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje ("Službeni glasnik RS", br. 59/08, 75/08 - ispravka, 24/11 i 7/12), kao i oboljenja koja se smatraju retkim bolestima.

Kao dete na redovnom školovanju do 26 godina starosti smatra se i učenik završnog razreda osnovne i srednje škole do kraja školske godine, odnosno do 31. avgusta godine u kojoj dete ima svojstvo redovnog učenika završnog razreda.

Za kriterijum za koji zaposleni ne dostavi potrebnu dokumentaciju u ostavljenom roku, boduje se sa nula bodova.

Na osnovu kriterijuma iz stava 1. ovog člana sačinjava se rang lista prema broju bodova, počev od najvećeg.

Zaposleni koji ostvare najmanji broj bodova postaju neraspoređeni u skladu sa zakonom, odnosno otkazuje im se ugovor o radu.

Ukoliko više zaposlenih ima isti broj bodova, prednost ima zaposleni koji je ostvario veći broj bodova po osnovu broja članova porodice koji ostvaruju zaradu, odnosno platu, dužine efektivnog staža osiguranja, zdravstvenog stanja, broja dece na redovnom školovanju, i to navedenim redosledom.

Član 54

Zaposleni sa detetom do 15 godine života, čiji ukupan mesečni prihod po članu domaćinstva ne prelazi iznos minimalne zarade ima prednost da ostane u radnom odnosu u odnosu na druge zaposlene na radnom mestu na kojem se smanjuje broj izvršilaca bez obzira na kriterijume za utvrđivanje viška.

Član 55

Za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da donese rešenje o prestanku radnog odnosa, odnosno otkáže ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je rešenjem, odnosno ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o prestanku radnog odnosa, odnosno otkaz ugovora o radu ništavo je ako je na dan donošenja rešenja o prestanku radnog odnosa, odnosno rešenja o otkazu ugovora o radu Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Član 56

Državnom službeniku kome prestane radni odnos zbog proteka dva meseca otkad je postao neraspoređen i namešteniku kome je otkazan ugovor o radu jer ne postoji nijedno radno mesto na koje može biti premešten ili raspoređen, isplaćuje se otpremnina za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslednjeg poslodavca u visini trećine njegove plate, u skladu sa zakonom.

Pravo na otpremninu ostvaruje se i za godine rada kod poslodavca od koga je organ, odnosno poslodavac preuzeo nadležnosti, poslove i zaposlene.

Član 57

Zaposlenom kome nedostaje od tri do pet godina do ostvarivanja zakonskih uslova za penziju ima prednost da ostane u radnom odnosu u odnosu na druge zaposlene na radnom mestu na kojem se smanjuje broj izvršilaca bez obzira na kriterijume za utvrđivanje viška.

X MIRNO REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 58

Kolektivnim radnim sporom, u smislu Ugovora, smatra se spor povodom zaključivanja, izmena i dopuna ili primene Ugovora, ostvarivanja prava zaposlenih u državnom organu na sindikalno organizovanje i ostvarivanja prava na štrajk.

Strane u kolektivnom sporu jesu učesnici.

Član 59

Kolektivni radni spor postoji ako u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna ili primene Ugovora ili ostvarivanja prava zaposlenih u državnom organu na sindikalno organizovanje ili ostvarivanja prava na štrajk učesnici ne mogu da usaglasе stavove i sadržinu akta koji zajednički utvrđuju.

U slučaju postojanja kolektivnog radnog spora svaka od strana u kolektivnom sporu može predložiti da se nastali spor reši u postupku arbitraže.

Arbitražno telo - arbitražu čini ukupno pet članova, od kojih su dva člana predstavnici poslodavca, a dva člana su predstavnici reprezentativnih sindikata. Peti - nezavisni član arbitraže je istaknuti stručnjak koga, iz reda naučnih ili stručnih radnika koji se bave radnim odnosima, predlaže rukovodilac posebne organizacije u čijem delokrugu su poslovi državne uprave iz oblasti mirnog rešavanja radnih sporova. Nezavisnog člana arbitraže, sa liste koju čine tri predložena kandidata, određuje reprezentativni sindikat.

Radom arbitraže rukovodi nezavisni član.

Član 60

Učesnici su dužni da arbitraži dostave traženu dokumentaciju i svoja mišljenja o pravnoj osnovanosti, finansijskim, organizacionim i razlozima druge prirode koji onemogućavaju da učesnici postignu sporazum i da joj pruže sve tehničke uslove za rad.

Arbitraža utvrđuje predlog odluke o načinu rešavanja nastalog spora, većinom glasova svih članova, i dostavlja je učesnicima ugovora.

Ako učesnici prihvate predlog odluke arbitraže o tome potpisuju poseban sporazum.

Sporazum se u roku od 15 dana od dana potpisivanja dostavlja Vladi i reprezentativnim sindikatima.

Danom potpisivanja sporazuma odluka arbitraže obavezuje učesnike.

Član 61

Ako učesnici ne reše kolektivni radni spor u postupku arbitraže mogu se sporazumeti o tome da se nastavi sa rešavanjem spora u postupku i pred licem koji su utvrđeni zakonom kojim se uređuje mirno rešavanje radnih sporova.

Član 62

Ako, na osnovu akata koje donesu nadležni državni organi u postupku vršenja inspeksijskog nadzora nad radom državnih organa ili u postupku odlučivanja u drugom stepenu u vezi sa rešenjima kojima se odlučuje o pravima i dužnostima zaposlenih, reprezentativni sindikat oceni da se u pojedinom državnom organu ponavljaju propusti u zakonitom odlučivanju i krše individualna ili kolektivna prava zaposlenih (koja po svojim obeležjima, obimu ili učestalosti ponavljanja radnji i donošenja pojedinačnih akata kojima se zaposlenom neosnovano uskraćuju prava ukazuju na postojanje povrede dostojanstva i ponižavajućeg odnosa prema zaposlenom) može predložiti da se pokrene postupak arbitraže utvrđen Ugovorom.

Član 63

U slučaju postojanja individualnog i kolektivnog radnog spora svaka od strana u sporu može predložiti da se nastali spor reši u postupku pred Republičkom Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, a saglasno Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova.

Ako je predmet spora kolektivni ugovor, sporazum postaje osnov za zaključivanje novog, odnosno izmena i dopuna kolektivnog ugovora.

Ako predmet spora nije kolektivni ugovor, sporazum ima snagu izvršne isprave.

XI PRAVO NA ŠTRAJK

Član 64

Zaposleni kod poslodavca, pod uslovima i na način utvrđen zakonom, mogu organizovati štrajk i štrajk upozorenja.

XII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 65

Zaposleni u organu poslodavca imaju pravo da slobodno obrazuju sindikat, da mu pristupaju, da organizuju njegove organe, utvrđuju i sprovode programe i aktivnosti organizacije sindikata u skladu sa Ustavom, zakonom, svojim statutom i Ugovorom.

Član 66

Organizacija sindikata u organu poslodavca samostalno donosi svoj statut i pravila i organizuje izbore svojih organa.

Sindikata ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena aktom organa poslodavca.

Član 67

Poslodavac je dužan da u postupku donošenja zakona ili drugog propisa i opšteg akta, kojima se uređuju prava zaposlenih, zatraži i pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata potpisnika ovog ugovora na nacрте, odnosno predloge tih akata, kao i da, na podneti pismeni zahtev tog sindikata, dostavi sindikatu obaveštenje ili mišljenje o primeni zakona ili drugog propisa i opšteg akta koji je od uticaja na materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Poslodavac ili sindikat dužni su da mišljenje dostave najkasnije u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahteva za mišljenje.

Član 68

Sindikat ima pravo na informisanje od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata i to:

- 1) planovima zapošljavanja i prestanka radnog odnosa zaposlenih;
- 2) sprovedenim merama bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu;
- 3) uvođenju novih tehnologija i promena u organizaciji rada organa koje mogu dovesti do viška zaposlenih i planiranim merama za njihovo zbrinjavanje.

Poslodavac je obavezan da dostavljene primedbe, predloge i sugestije sindikata razmotri i na iste pisano odgovori najkasnije u roku od 15 dana od dana dostave.

Član 69

Poslodavac je obavezan da po zahtevu reprezentativnog sindikata dostavi podatke iz evidencije za zaposlenog vezane za njegov radnopravni status najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva, ako je pismeno ovlašćen od strane tog zaposlenog.

Član 70

Poslodavac je dužan da bez naknade troškova i posredstvom svojih organa i njihovih unutrašnjih jedinica obezbedi sledeće uslove za rad reprezentativnog sindikata učesnika u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora:

- 1) korišćenje odgovarajućih prostorija za redovan rad i sastanke reprezentativnog sindikata u sedištu i organizacionim jedinicama organa poslodavca - na način i u vreme kojima se korišćenjem prostorija ne utiče na efikasno obavljanje poslova iz utvrđene nadležnosti i delokruga državnog organa;
- 2) plaćeno odsustvo predstavnicima reprezentativnog sindikata radi obavljanja sindikalnih funkcija srazmerno broju članova sindikata u skladu sa zakonom i Ugovorom;
- 3) administrativnu i tehničku pomoć (upotrebu telefona, telefaksa, računarske tehnike i opreme poslodavca za umnožavanje i kopiranje materijala, upotrebu prevoznih sredstava);
- 4) obračun i naplatu sindikalne članarine i ostalih sredstava, kao o druge obustave prema aktima sindikata;
- 5) uslove za organizovanje i održavanje sindikalnih zborova članstva, koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 16 časova ukupno, pod uslovom da se time ne utiče na efikasno obavljanje poslova iz utvrđene nadležnosti i delokruga državnog organa;
- 6) mogućnost isticanja obaveštenja i bitnih dokumenata sindikata na oglasnim tablama poslodavca, a u vreme štrajka i štrajka upozorenja i na drugim mestima u skladu sa odlukom sindikata;
- 7) samostalno uređivanje linka na internet mreži i internoj mreži organa poslodavca, kao i sopstvenu uređivačku politiku informisanja zaposlenih, odnosno članstva sindikata.

Poslodavac može da učestvuje u troškovima organizovanja kulturnih manifestacija i rekreativno-sportskih takmičenjima u organizaciji reprezentativnog sindikata.

Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca sporazumno uređuju način ostvarivanja prava.

Član 71

Ovlašćeni predstavnici reprezentativnog sindikata u državnom organu jesu: predsednik, a u državnom organu u kome ima preko 200 članova reprezentativnog sindikata i sekretar reprezentativnog sindikata u tom organu.

Član 72

Rukovodilac je dužan da predstavniku reprezentativnog sindikata u koji je učlanjeno 200 zaposlenih ili 50% zaposlenih u državnom organu i organizacionoj jedinici kod Poslodavca, za obavljanje njegove funkcije, obezbedi najmanje 40 plaćenih časova mesečno i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova, odnosno na srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova.

Predsednik reprezentativnog sindikata u državnom organu - člana potpisnika u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora, koji ima osnovne organizacione jedinice van sedišta organa ima pravo na dodatnih 10 časova mesečno za obavljanje sindikalne funkcije.

Zaposleni članovi reprezentativnog sindikata potpisnika ovog ugovora, koji su izabrani u organe sindikata van poslodavca imaju pravo na plaćeno odsustvo sa rada radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, kongresima i drugim sindikalnim aktivnostima, ukoliko su pismeno ovlašćeni od strane predsednika sindikata do 14 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 73

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu namešteniku, odnosno otkáže radni odnos državnom službeniku, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog, a naročito predsednika reprezentativnog sindikata i člana štrajkačkog odbora zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Pod nepovoljnijim položajem u smislu stava 1. ovog člana smatra se i raspoređivanje na radno mesto za koje je određen niži koeficijent za obračun osnovne plate od onog koeficijenta koji je zaposleni imao pre izbora za ovlašćenog predstavnika sindikata ili člana organa sindikata, kao i premeštaj na radno mesto sa nepovoljnijim uslovima rada, zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Član 74

Ovlašćeni predstavnik sindikata, koji je izabran na funkciju u sindikatu višeg nivoa organizovanja, ima pravo na mirovanje radnog odnosa u skladu sa zakonom.

Član 75

Ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo:

- 1) ako je ovlašćen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje, za vreme pregovaranja, kao i za vreme pregovora sa državnim organom u postupku donošenja zakona i drugih propisa kojima se uređuju prava zaposlenih;
- 2) ako je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom, za vreme zastupanja.

Član 76

Poslodavac, odnosno rukovodilac prihvata obavezu da se uzdrži od delovanja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašćeni ili podređeni položaj.

Povredom prava na sindikalno organizovanje, između ostalog, smatra se i pritisak na zaposlene da se isčlane iz sindikata ili da se učlane u određeni sindikat.

XIII PRAĆENJE PRIMENE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 77

Odnosi između reprezentativnih sindikata potpisnika Ugovora i poslodavca, uspostaviće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti na principima pune ravnopravnosti i partnerstva.

Učesnici obrazuju Odbor za praćenje primene Ugovora koji ima šest članova - tri člana koja imenuje Vlada i tri člana koja imenuju reprezentativni sindikati.

Odbor je obavezan da najmanje jednom u tri meseca razmatra aktuelna pitanja vezana za:

- 1) materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- 2) međusobne odnose reprezentativnih sindikata i poslodavca;
- 3) potrebu izmena i dopuna Ugovora;
- 4) praksu i mišljenja u vezi sa primenom Ugovora.

Odbor sačinjava zapisnik o razmatranim pitanjima iz stava 3. ovog člana i dostavlja ga potpisnicima ugovora.

Odbor zauzima stavove o aktuelnim pitanjima koja razmatra i o tome obaveštava učesnike.

Odbor donosi poslovnik o radu kojim bliže uređuje svoju organizaciju i rad.

Vršenje stručnih i administrativno-tehničkih poslova za potrebe odbora naizmenično obezbeđuje svaki od učesnika.

XIV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 78

Rukovodilac je dužan da organizaciju rada u 2019. godini planira i ostvari tako da sredstva za isplatu prava iz člana 38. Ugovora budu u okvirima budžetskih ograničenja za tekuću godinu.

Član 79

Postupak izmena i dopuna Ugovora, kao i zaključivanja novog ugovora, sprovodi se u skladu sa zakonom, a može da ga pokrene svaki od učesnika pismenim predlogom.

Učesnici su dužni da se izjasne u roku od 15 dana o podnetom predlogu za izmene i dopune Ugovora i da u narednom roku od 15 dana otpočnu proces pregovaranja.

Član 80

Ugovor može prestati da važi sporazumom učesnika ili otkazom.

U slučaju otkaza Ugovor prestaje da važi protekom šest meseci od dana prijema akta o otkazu.

Član 81

Ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a primenjivaće se tri godine od dana stupanja na snagu.

Samostalni član Posebnog kolektivnog ugovora o dopunama Posebnog kolektivnog ugovora za državne organe

("Sl. glasnik RS", br. 55/2020)

Član 3

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".