

**PREGOVARAČKI TIMOVI UPS,SSSS I UGS „NEZAVISNOST“  
USVAJAJU ZAJEDNIČKI:**

Izveštaj o kolektivnom pregovaranju

**Predmet pregovaranja :** Opšti kolektivni ugovor

**Učesnici u pregovaranju:**

**Pregovarački tim UPS:**

- Žarko Milisavljević, šef pregovaračkog tima
- Jelica Zarić, „Toza Marković“
- Milan Janus, Centar Doban
- Sanja Janković, Bambi
- Gordana Matović, Putnik
- Radmila Ješić, PKD
- Milan Katić, Zepter
- Dragomir Rakić, OUP Beograd
- Gordana Đorđević, YU Point
- Vesna Kovačević Stanković, Trayal
- Jasminka Simetić, Neoplanta
- Bogdan Kavazović, UPS
- Miljana Stojić Stojanovska UPS

Broj učesnika u pregovorima od strane UPS je 12.

Stručno konsultantski tim UPS: Marijan Zović, Branislav Atanasović i Vukojica Šekić.

**САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ**

**УСАГЛАШЕНИ ТЕКСТ  
ОПШТЕГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА  
- август 2005. године -**

**Београд, јануар 2008. године**

## Садржај

**1. Протокол који су потписали шефови преговарачких тимова, који су учествовали у усаглашавању текста Општег колективног уговора**

**2. Усаглашени текст Општег колективног уговора**

**3. Састав преговарачких тимова**

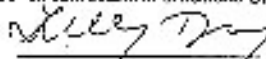
Преговарачки тимови Уније послодавaca Србије, Савеза самосталних синдиката Србије и Уједињених граских синдиката »Независности«, формиран за извођењање заједничког текста Општег колективног уговора, закључују:

### ПРОТОКОЛ

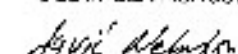
Ovim protokolom шефови преговарачких тимова потврђују да је текст Општег колективног уговора усклађен и у свему одговара слововима и закључцима преговарачких тимова.

Потписници Протокола проследјују усаглашен текст Општег колективног уговора органима и те има Уније послодавaca Србије, Савеза самосталних синдиката Србије и Уједињених граских синдиката »Независности« на даљи поступак.

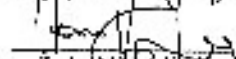
Савез самосталних синдиката Србије

  
Zarko Dragan

UGS »NEZAVISNOST«

  
Zarko Dragan

Унија послодавaca Србије

  
Zarko Dragan

У Београду, 01.09.2005. године

На основу члана 244. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“ бр. 24/05, у 61/05), репрезентативно удружење послодаваца – Унија послодаваца Србије и репрезентативни синдикати – Савез самосталних синдиката Србије и Уједињени грађански синдикати „Независност“, основани за територију Републике Србије (у даљем тексту: учесници колективног уговора), дана \_\_\_\_\_ 2005. године, закључују

## ОПШТИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

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

#### Члан 2.

Овај колективни уговор се непосредно примењује.

#### Члан 3.

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

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

#### Члан 4.

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

#### Члан 5.

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

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

### II. РАДНИ ОДНОС

#### Члан 6.

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

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

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

#### Члан 7.

Послодавац може слободно посласе попунити интерним означавањем.

#### Члан 8.

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

### III. РАДНО ВРЕМЕ

#### Члан 9.

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

### IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

#### Члан 10.

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

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

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

#### Члан 11.

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

1. ступања запосленог у брак – три радна дана;
2. порођаја супруге запосленог – пет радних дана;
3. порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
4. смрти родитеља, усвојеног, брата или сестре брачног другог запосленог – два радна дана;
5. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три радна дана;
6. сепелбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – један радни дан, а из једног у другога насељено место – три радна дана;
7. полагања стручног или другог испита – један радни дан, а укупно шест радних дана у току једне календарске године;
8. учествовања на радно – производним такмичењима која организује синдикат – најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
9. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана;
10. тежа болести члана уже породице – седам радних дана;
11. и у другим случајевима утврђеним посебним, односно колективним уговором код послодавца.

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

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

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

#### Члан 12.

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

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

### V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАДУ

#### Члан 13.

Радно места са посебним условима рада, услови које мора да испуњавају запослени који се распоређују на ова радна места, у погледу година живота, стручне спреме, здравственог стања и сведоства личне заштите, утврђују се посебним, односно колективним уговором код послодавца.

#### Члан 14.

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

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

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

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

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

#### Члан 15.

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

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

### VI. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

#### Члан 16.

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

- ефикаснијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице;
- потражњенко корпо чији садржај и вредност утврђује Социјално – економски савет Републике Србије;
- општег нивоа економске развијености Републике и појединих делатности.

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

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

#### Члан 17.

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

1. достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама код других послодавца у истој грани;
2. раста трошкова живота;
3. учешћа зарада у трошковима пословања;

#### 4. ostvarenog finansijsko – gospodnog rezultata.

##### Члан 18.

Основна цена рада за најједноставнији посао у посебним колективним уговорима и код послодавца уговара се за период који не може бити дужи од шест месеци и у износу који не може бити нижи од претходно утврђеног износа.

##### Члан 19.

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

##### Члан 20.

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

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

##### Члан 21.

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

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

##### Члан 22.

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

##### Члан 23.

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

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

Послодавац, односно његов надлежни орган, дужан је да приликом преговорања и потписивања колективног уговора, достави синдикату нормативе и стандарде рада и критеријуме и мерила за утврђивање радног učinка запосленог, ако они представљају елемент за утврђивање зараде.

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

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

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

##### Члан 24.

Запослени има право на увећану зараду, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 120% од основнице;

2. за рад ноћу, ако такав рад није предвиђан при утврђивању основне зараде – најмање 30% од основнице;
3. за рад у сменама, ако такав рад није предвиђан при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основнице;
4. за прековремени рад – најмање 26% од основнице,
5. по основу времена provedеног на раду за сваку луну годину рада остварену у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним стајањем – 0,5% од основнице.

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

##### Члан 25.

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

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

##### Члан 26.

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

##### Члан 27.

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

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

##### Члан 28.

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

- премећаја у процесу пословања у предузећу или делу предузећа и то: пословање са губитком, недостатак посла а који утврђује надлежни орган послодавца, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката;
- минимална зарада се може уговорити док трају премећаји у пословању наведени у претходној алинеји, а не дужи од шест месеци у току календарске године.

##### Члан 29.

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

##### Члан 30.

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

- двема тима и других органа у хуманој сфери,
- присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа природне коморе, удружења послодавца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката,
- стручног осposбљивања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца.

##### Члан 31.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од најмање 85% просечне зараде у протходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спречаност за рад, и то:

- за време промјена рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због несавременог заштите на раду која је



- услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;
- за време чекања на распоређивање на друго послове, на преквалификацију или доквалификацију према важећим прописима;
- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, чак и обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа;
- за време превода рада до којег је дошло без кризнице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

#### Члан 32.

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

- долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневница за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечно месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу пука категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну;
- време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима;
- дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечно месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом и на накнаду трошкова смештаја и исхране;
- коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по праћеном километру;
- месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини 20% просечно месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, у висини просечно месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана;
- остале накнаде трошкова у складу са општим актом.

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

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

#### Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленом:

- исплати отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повећаније;
- исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга;
- исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеног колективним уговором код послодавца, односно посебним колективним уговором. Чланови уже породице у смислу става 1. алинеја 2. овог члана, су брачни друг и деца запосленог.

#### Члан 34.

Послодавац може да:

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

#### Члан 35.

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

#### Члан 36.

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

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

#### Члан 37.

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

### VI. VIŠAK ZAPOSLENIH

#### Члан 38.

Одређивање запослених за којим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца применом критеријума утврђених законом и колективним уговорима. Критеријуми се померају по редоследу утврђеном овим колективним уговором.

#### Члан 39.

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

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

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

#### Члан 40.

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

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

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

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

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

#### Члан 41.

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

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужиим радним стажом.

3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обольења према напалу надлежног здравственог органа;

4. Број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

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

#### Члан 42.

Послодавац не може довести одпуку о престанку радног односа по основу вишка инвентура рада који је инавалдност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленом са одређеним годинама стажа осигурања утврђеним посебним, односно колективним уговором код послодавца.

#### Члан 43.

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

### VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 44.

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

#### Члан 45.

Постојање штете, њену величину, количности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се начинује штета утврђује комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката.

Поступак утврђивања штете прописује комисија.

#### Члан 46.

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

#### Члан 47.

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

### IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 48.

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

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

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

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће

запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

#### Члан 49.

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

### X. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 50.

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

#### Члан 51.

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

#### Члан 52.

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

#### Члан 53.

Запослени приступа синдикату доброволјним потписивањем приступнице. Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде, и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком надлежног органа синдиката.

#### Члан 54.

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

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

#### Члан 55.

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

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

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



#### Члан 58.

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

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

#### Члан 57.

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

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

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, кесе узајамне помоћи и сл.), омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

#### Члан 56.

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

#### Члан 55.

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

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

### XI. ФОНД

#### Члан 60.

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

#### Члан 61.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће се Фонд финансирати из средстава послодавца у износу од 0,5% на зареду запосленог, а да ће се расподела средстава, начин рада и одлучивања уредити споразумом, који ће се закључити у року од 30 дана по ступању на снагу овог колективног уговора.

### XII. НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

#### Члан 62.

Спорови који настају при изменама и допунама овог колективног уговора или закључивању новог општег колективног уговора (интересни колективни спорови), као и при

његовој примени (позани колективни спорови), решавају се мирољем, посредовањем путем арбитраже и другим методама у складу са законом.

#### Члан 63.

Ради решавања интересних колективних спорова из члана 60. овог колективног уговора стране у спору могу формирати комисију за miraња.

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

#### Члан 64.

Ради решавања интересних колективних спорова из члана 60. стране у спору могу одредити посреднике. Задатак посредника је да приближи ставове и предложи решења спора. Посредници су дужни да сачине извештај о резултатима посредовања и о условима евентуалног неуспеха у посредовању.

#### Члан 65.

Спорови који настају у примени овог колективног уговора решавају се арбитражом. Стране у спору обавезне су да предмет спора у вези са применом колективних уговора упуте на решавање арбитражи.

Арбитража има непаран број чланова.

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

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

### XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 66.

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

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

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

#### Члан 67.

Овај колективни уговор се закључује на три године.

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

#### Члан 68.

Датум ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Општи колективни уговор ("Службени гласник РС" бр. 22/97, 21/98, 53/99, 12/00 (успрeкa) и 31/01).

#### Члан 69.

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

Савез самосталних синдиката Србије

Унија послодавца Србије

Уједињени грански синдикати "Независност"

Pregovarački tim Samostalnog sindikata Srbije

U pregovorima broj učesnika od strane SSSS je 6:

- Vajović Zoran,
- Ljubisav Orbović,
- Svetlana Stević,
- Svetozar Brezgovac,
- Saša Šećeragić.

Šef pregovaračkog tima Zarubica Dragan

Pregovarački tim UGS "Nezavisnost"

U pregovorima broj učesnika od strane UGS „Nezavisnost“ je 6:

- Dragica Mišljenović,
- Slavoljub Luković,
- Zdravko Kovač,
- Mjegoslav Jovanović,
- Zoran Ristić.

Šef pregovaračkog tima Nebojša Savić

Broj dana i sati pregovaranja

Pregovaranja su obavljena na dan: 05.08.; 08.08.; 10.08.; 11.08.; 16.08; 17.08.; 18.08.; i 23.08.2005.

Ukupan broj dana je 8.

Vreme pregovaranja od 10-17 h, svakog navedenog dana i ukupan broj sati je 56 radnih sati.

Broj dana i sati pregovaranja šefova pregovaračkih timova : broj dana je 25; broj radnih sati 42.

Mesto pregovaranja prostorije Unija poslodavaca Srbije, Stevana Markovića br. 8

Datum konačnog usaglašavanja teksta Načeta opšteg kolektivnog ugovora, 01.09.2005.godine i kao takav predstavlja akt svih pregovaračkih timova UPS, UGS „Nezavisnost“ i SSSS i kao takav se upućuje organima i telima na usvajanje.

U Beogradu,  
01.09.2005.godine

Šef pregovaračkog tima UPS

Zarko Mihajlović

Šef pregovaračkog tima UGS „Nezavisnost“

Nebojša Savić

Šef pregovaračkog tima SSSS

Zarubica Dragan