

На основу члана 4. став 2. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09 и 99/14), а у вези са чланом 240. и чланом 245. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Влада и репрезентативни синдикат – Синдикат управе Србије, (у даљем тексту: учесници), закључују

**ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА
ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА
ЗА ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ**

Члан 1.

У Посебном колективном уговору за државне органе („Службени гласник РС”, број 25/15), после члана 1. додаје се члан 1а који гласи:

„Члан 1а

На права и обавезе из радног односа запослених у органима територијалне аутономије и органима јединице локалне самоуправе, као и на поједина питања од значаја за учеснике овог уговора, примењују се одредбе Анекса овог колективног уговора – који је одштампан уз овај колективни уговор и чини његов саставни део.”.

Члан 2.

Запослени у државном органу који немају положај државног службеника или намештеника остварују право на плаћено одсуство, неплаћено одсуство, солидарну помоћ, јубиларну награду према одредбама Посебног колективног уговора за државне органе.

На запослене у државном органу који немају положај државног службеника или намештеника примењују се мерила за одређивање дужине годишњег одмора утврђена одредбама Посебног колективног уговора за државне органе.

Члан 4.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењиваће се до истека важења Посебног колективног уговора за државне органе.

У Београду, 2015. године

За Синдикат управе Србије

Његош Потежица

За Владу
МИНИСТАР

државне управе и локалне
самоуправе

др Кори Удовички

АНЕКС ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Анексом Посебног колективног уговора за државне органе (у даљем тексту: Анекс), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа у органима територијалне аутономије и јединицама локалне самоуправе и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Анексом могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено друкчије.

Према мишљењу Министарства финансија став 1. је потребно брисати. Неопходно је дати пример права која ће се уредити колективним уговором код послодавца у већем обиму, односно која су то права која нису дефинисана анексом, а која ће се дефинисати посебним колективним уговором код послодавца. Приликом израде Нацрта закона о радним односима у ЈЛС постављено је исто питање и дошло се до закључка да се мора убацити реченица: „осим плате, накнаде и друга примања запослених“. Ово из разлога што се не могу пратити финансијски ефекти појединачних колективних уговора и остваривање већих права.

Члан 2.

Анекс се непосредно примењује.

Члан 3.

Запослени, у смислу Анекса, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у органима територијалне аутономије, односно органима јединица локалне самоуправе.

Послодавац, у смислу Анекса, је јединица територијалне аутономије, односно јединица локалне самоуправе чија права и дужности врши функционер који руководи органом (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 4.

Колективним уговором код послодавца могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и Анексом, као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено друкчије.

Колективни уговор код послодавца закључују надлежни орган послодавца и овлашћени представник репрезентативног синдиката код послодавца, у складу са законом.

Према мишљењу Министарства финансија став 1. је потребно брисати. Неопходно је дати пример права која ће се уредити колективним уговором код послодавца у већем обиму, односно која су то права која нису дефинисана анексом, а која ће се дефинисати посебним колективним уговором код послодавца. Приликом израде Нацрта закона о радним односима у ЈЛС постављено је исто питање и дошло се до закључка да се мора убацити реченица: „осим плате, накнаде и друга примања запослених“. Ово из разлога што се не могу пратити финансијски ефекти појединачних колективних уговора и остваривање већих права.

Члан 5.

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону и Анексу, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и Анекса.

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код надлежне инспекције и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона и Анекса.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о систематизацији радних места у органу (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, називи и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима.

За рад на одређеним пословима, изузетно могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилником се утврђује и број извршилаца.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником.

Члан 7.

Правилник доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да у поступку доношења Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радно-правног и материјалног положаја запослених у органима територијалне аутономије и јединицама локалне самоуправе, тражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

Репрезентативни синдикат дужан је да у року од 15 дана од дана достављања, достави своје мишљење послодавцу.

III. ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 8.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, као и право на друге облике заштите у складу са законом, Анексом и другим општим актима послодавца.

Члан 9.

Запослени, непосредно или преко својих преставника имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Члан 10.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди здраве и сигурне услове рада ради заштите живота и здравља у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденција о стручном оспособљавању и усавршавању.

Запослени кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 12.

Запослени који стекне додатно образовање, може бити распоређен, односно постављен на упражњено радно место за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са Правилником.

Запослени, који је од стране и о трошку послодаваца, у складу са програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених, упућен на стручно оспособљавање и усавршавање, а који у року од годину дана од дана оспособљавања и усавршавања не буде распоређен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код послодавца, нити да надокнади трошкове стручног оспособљавања и усавршавања, осим ако законом није другачије утврђено.

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 13.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 14.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана).

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

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

Непосредни руководилац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

3. Скраћено радно време

Члан 15.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 16.

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

За време коришћења дневног одмора запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца.

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

1. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 17.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима

1) По основу стручне спреме:

(1) Запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године – за 5 радних дана,

(2) Запосленом са средњом школском спремом – за 3 радна дана,

(3) Запосленом са осталим степенима школске спреме – за 1 радни дан;

2) По основу година рада проведених у радном односу:

(1) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радних дана;

(2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана;

(3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана;

(4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана;

(5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;

3) По основу услова рада:

(1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана;

(2) за рад на радном месту на којима је уведено скраћено радно време – за 10 радних дана,

(3) за ноћни рад – за 2 радна дана;

4) Запосленој особи са инвалидитетом - за 5 радних дана;

5) По основу бриге о деци и члановима уже породице:

(1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан;

(2) самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

(3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – за 5 радних дана.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 25 радних дана.

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

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Према мишљењу Министарства финансија потребно је прецизирати максимални број радних дана за коришћење годишњег одмора, а према Закону то је највише 25 радних дана. Такође имали су примедбу у вези става 3. да је нејасан, а која није прихваћена јер се ради о законском решењу.

2. Накнада штете

Члан 18.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне плате коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористионог годишњег одмора.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.

3. Плаћено одсуство

Члан 19.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођај супруге или усвојење детета – 5 радних дана,
- 2) порођај другог члана уже породице – 1 радни дан,
- 3) полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до 7 радних дана,
- 4) ступање у брак запосленог – 5 радних дана,
- 5) ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу – 3 радна дана,
- 6) отклањање последица у домаћинству запосленог изазаваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – до 3 радна дана;
- 7) селидбе – 3 радна дана,
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана,
- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску – 2 радна дана,
- 10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања – по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године,
- 11) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- 12) смрти члана уже породице – 5 радних дана,
- 13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна радна дана,
- 14) учешћа у такмичењу у организацији синдиката – до 7 радних дана,

- 15) рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана,
- 16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године,
- 17) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације – најдуже 45 радних дана,
- 18) смрти крвног сродника – 1 радни дан.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку у ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању – од 7 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 15. и 17. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Општим актом послодавца могу да се утврди и други случајеви у којима запослени остварује право на плаћено одсуство.

Министарства финансија је дало мишљење да је потребно брисати став 6. Међутим мишљења смо да је став 6. усклађен са одредбом Закона о раду.

4. Неплаћено одсуство

Члан 20.

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

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана:

2) ради неговања оболелог члана уже породице – до 30 радних дана;

3) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;

4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – до 5 радних дана;

5) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама;

6) за случај одласка на школовање у иностранству - до годину дана. – за преиспитивање

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

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

Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства).

Према мишљењу Министарства финансија потребно је преиспитати право на одсуство запосленог за случај одласка на школовање у иностранство - до годину дана. Имајући у виду да је у поступку рационализација броја запослених у јавном сектору, а посебно у јединицама локалне самоуправе, у наредне три године, нејасна је обавеза послодавца да одобри одсуство запосленог у периоду до годину дана, а да то није неопходно ради побољшања процеса рада код послодавца. То неминовно намеће и обавезу послодавца да у року од годину дана обезбеди додатно запошљавање запослених ради замене запосленог који је одсутан.

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 21.

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

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

Члан 22.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, у складу са законом и подзаконским општим актима, утврђује постојање опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да након процене њиховог утицаја на настанак повреда и оштећења здравља запосленог утврди радна места са повећаним ризиком.

Члан 23.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима, техничким прописима и Анексом.

Члан 24.

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

У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са општим актом послодавца.

Члан 25.

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

Члан 26.

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор обезбеђују се у буџету аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, у складу са законом.

2. Представници запослених и одбор

Члан 27.

Запослени код послодавца, бирају једног или више представника за безбедност на раду.

Представници запослених бирају се према броју запослених (на сваких 50 запослених може се изабрати један представник) и према броју организационих јединица изван седишта органа територијалне аутономије и органа јединице локалне самоуправе (у свакој организационој јединици изван седишта органа територијалне аутономије и органа јединице локалне самоуправе може се изабрати по један представник).

Члан 28.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор)

Поступак избора и начин рада преставника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са репрезентативим синдикатом уређује се колективним уговором код послодавца.

Члан 29.

Преставници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информација, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе организацији синдиката која је образована у органу територијалне аутономије и јединицама локалне самоуправе на који се подаци односе.

Ако је преставањик запослених или одбор спречен да обавља своју дужност имају обавезу да о томе обавесте послодаца, који своје обавезе према преставањику запослених, односно одбору извршава тако што уместо преставањика запослених односно одбора обавештава организацију синдиката образовану у органу територијалне аутономије и јединици локалне самоуправе.

Организација синдиката образована у органу територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе може предложити послодавцу, да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања представника запослених и одбора о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених врши тако што ће о тим питањима обештавати непосредно синдикат.

3. Осигурање запослених

Члан 30.

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

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

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама – у државном или приватном власништву – са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за своје запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине непорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 31.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца, као и право на накнаду штете проузроковану повредама других права на раду или у вези са радом.

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

VIII. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 32.

Учесници Уговора преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

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

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

Иницијативу за отпочињање преговора преноси репрезентативни синдикат.

Учесници се обавезују да преговоре започну у року од 10 од дана подношења иницијативе и да их окончају у року од наредних 30 дана.

Учесници овог уговора се обавезују да ће у поступку измене прописа који се односе на систем плата, додатака на плату, накнада трошкова и других примања, заједнички преиспитати наведена права и њихову висину утврђених законом и Анексом, у циљу побољшања материјалног положаја запослених и уређења плата и других примања на јединственим принципима.

Члан 33.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и Анексом.

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата,
- 2) коефицијента који се множи основицом,
- 3) додатка на плату,
- 4) обавеза који запослени плаћа по основу пореза и допирноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

Исплата пуног износа плате врши се најкасније до петог у текућем месецу за предходни месец.

Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује до петог у текућем месецу за претходни месец, а други део до 20-ог у текућем месецу за предходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плата достави обрачун плате.

Додатак за време проведено у радном односу

Члан 34.

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји.

Право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене.

Запослени остварује право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија а који су услед промене државног уређења престаили да постоје.

Према мишљењу Министарства финансија потребно је преиспитати наведени члан, односно дата је примедба као и за Посебан колективни уговор за државне органе.

Додатак за рад ноћу

Члан 35.

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

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 36.

Запослени има право на додатак на основу плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

Додатак за прековремени рад

Члан 37.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно.

Рад дужи од пуног радног времена месечно се прерачунава у слободне сате, које запослени мора да искористи у току наредног месеца.

Запосленом коме због природе послова радног места не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате запосленог увећано за 26%.

Право на додатак за прековремени рад утврђује се решењем послодавца које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

Додатак за рад на терену

Члан 38.

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

3. Накнада плате

Члан 39.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, и то за време:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором,
- 3) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца,
- 4) учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које упућен од стране послодавца или стране синдиката,
- 5) одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
- 6) за одбијене послове ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 40.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у складу са законом.

Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, породилског одсуства и одсуства ради неге детета или других разлога предвиђених законом исплаћује се запосленима у органима у којима су засновали радни однос.

По мишљењу Министарства финансија, став 1. је непрецизно дефинисан, односно треба дефинисати право у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци. Став 2. истог члана је нејасан.

4. Накнада трошкова

Члан 41.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са прописима који се односе на накнаду трошкова државних службеника и намештеника, и то:

1) за превоз на рад и са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају,

2) за време проведено на службеном путу у земљи – дневница у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан поласка на службено путовање,

3) за ноћење на службеном путу, према поднетом рачуну осим за хотел прве категорије,

4) за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру.

По мишљењу Министарства финансија, нејасно је зашто се у ставу 1. висина права везује за висину права државних службеника и намештеника, а затим се, по тачкама, поједина права уређују, односно преписују из прописа којима су та права дефинисана за државне службенике и намештенике. У том смислу мишљења смо да члан 41. тач. 1, 2, 3, и 4. треба брисати као и чланове 42. и 43.

У вези мишљења М. финансија потребно је да укажемо да према члану 53. Уредбе о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника прописано да изабрана, постављена и именована лица и запослени у органима ЈЛС остварују право на накнаду трошкова и отпремнину у складу са овом уредбом. Наведени члан 41. усклађен је са решењима из наведене уредбе.

Члан 42.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на

накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног предузећа.

Члан 43.

Запослени остварују право на накнаду других трошкова у складу са подзаконским актом којим се уређују накнаде трошкова државних службеника и намештеника.

5. Новчана и друга примања

Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину у висини 125% од плате коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од две просечне зараде Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Члан 45.

Запослени који је остао нераспоређен има право на отпремнину за сваку навршену годину код послодавца у висини 1/3 просечне плате која му је исплаћена за последња три месеца који претходи месецу у којем је донето решење о утврђивању да је остао нераспоређен.

Члан 46.

Послодавац дужан је да деци запослених до 10 година живота поклон за Нову годину – новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена – 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

Члан 47.

Јубиларна награда

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

- 1) За 10 година рада у радном односу – у висини просечне зараде;

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

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

У случају да је послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца који је престао да постоји, као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код овог претходног послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује по правилу на дан аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Изузетно од става 4. овог члана, запосленима који су стекли право на јубиларну награду у 2015. години до дана ступања на снагу овог уговора, исплата јубиларне награде извршиће се у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Према мишљењу Министарства финансија став 5. је потребно брисати, обзиром да све јединице локалне самоуправе неће моћи у наведеном року извршити наведену обавезу.

Члан 48.

Солидарна помоћ запосленима

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице,
 - 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
 - 3) здравствене рехабилитације запосленог,
 - 4) настанка теже инвалидности запосленог,
 - 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
 - 6) помоћ члановима уже породице, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и запосленом са случај смрти члана уже породице,
 - 7) месечну стипендију током школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
 - 8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја чија се висина одређује колективним уговором код послодавца,
- Члановима уже породице у смислу обог члана, сматају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, рођене браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

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

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Општим актом послодавца може се утврдити право на друга примања за побољшање материјалног положаја запослених, мерила и критеријуми за утврђивање овог права и висина, при чему ће се водити рачуна о материјалном положају запосленог, у складу са планираним средствима и финансијским планом послодавца.

Према мишљењу Министарства финансија у ставу 1. тачка 7) је потребно дефинисати максималан број година деце запослених који остварују право на солидарну помоћ, односно на месечну стипендију током школовања. У истом члану тачка 8. дефинисати конкретно висину права. Такође према мишљењу М. финансија став 6. је потребно брисати, којим се уређује да се општим актом послодавца може утврдити право запосленог на друга примања за побољшање материјалног положаја.

Члан 49.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње у месецу јануару, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде Закона о буџету.

Члан 50.

За запослене који су се нарочито истакли у обављању послова везаних за рад послодавца или на други начин дали допринос изузетно успешном обављању послова органа може се установити признање у виду новчаних накнада, похвала, поклона и слично, у складу са законом.

О врсти признања, о условима и поступку за њихово додељивање одлучује надлежни орган послодавца у складу са критеријумима и мерилима утврђеним колективним уговором код послодавца.

IX. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 51.

Запослени су дисциплински одговорни за повреду радних обавеза и дужности.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

- 1) неблагоприятан долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време кад је обавезна присутност;
- 2) несавесно чување службених списа или података;
- 3) неоправдан изостанак с посла један радни дан;
- 4) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду.

Послодавац може запосленом за лакшу повреду радне обавезе и дужности, да изрекне новчану казну у складу са законом.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблагоприятно или немарно вршење радних и других обавеза или налога предпостављеног;
- 2) чланство у органима политичких странака или изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова код послодавца;
- 3) недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према грађанима, правним лицима и другим странкама у поступку пред државним органима, органима територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе и према сарадницима;
- 4) одбијање давања података или давања нетачних података државним органима, органима територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе, другим организацијама и заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом донетим по основу закона;
- 5) злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;
- 6) незаконито располагање материјалним средствима;
- 7) радње које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступку код државних органа и органа територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе;
- 8) одбијање послова радног места на које је запослени распоређен или одбијање налога послодавца, односно непосредног руководиоца, без оправданих разлога;
- 9) неоправдан изостанак с посла најмање два узастопна радна дана;
- 10) злоупотреба права одсуствовања у случају болести;
- 11) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- 12) долазак на рад у пијаном стању или уживање алкохола или других опојних средстава који смањују радну способност у току радног времена;
- 13) одбијање прописаног здравственог прегледа;
- 14) понављање лакших повреда радних обавеза;
- 15) повреда права и обавеза везаних за статус запосленог код послодавца;
- 16) неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку.

Ако је запослени учинио повреду радних обавеза и дужности, послодавац је дужан да покрене дисциплински поступак ради утврђивања чињеничног стања.

По спроведеном дисциплинском поступку послодавац доноси одлуку у форми решења, у складу са законом.

Послодавац може запосленом за тежу повреду радне обавезе и дужности, у смислу става 4. овог члана да изрекне новчану казну у складу са законом или дисциплинску меру престанак радног односа.

Х. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Послодавац је дужан да пре доношења програма рационализације, односно смањења броја запослених са репрезентативним синдикатом и Националном службом за запошљавање предузме мере за запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да у поступку рационализације размотри предлоге репрезентативног синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Послодавац је дужан да приликом смањења броја запослених узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге послове;
- 2) преквалификације и доквалификације;
- 3) рада са непуним радним временом или не краћим од половине радног времена;
- 4) остваривање других права у складу са законом.

Члан 53.

Запосленој жени са дететом до 2 године живота чији је укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде, запосленом који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

Члан 54.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је решењем, односно уговором о раду засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о престанку радног односа, односно отказ уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о престанку радног односа, односно решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

XI. МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 55.

Колективним радним спором, у смислу овог анекса сматра се спор поводом: закључивања, измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање и остваривања права на штрајк.

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 56.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Анекса или остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање или остваривања права на штрајк учесници не могу да усагласе ставове и садржину акта који заједнички утврђују.

У случају постојања колективног радног спора свака од страна у колективном спору може предложити да се настали спор реши у поступку арбитраже.

Арбитражно тело – арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети – независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководилац посебне организације у чијем делокругу су послови територијалне аутономије, односно локалне самоуправе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 57.

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

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

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

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 58.

Ако учесници не реше колективни радни спор у поступку арбитраже могу се споразумети о томе да се настави са решавањем спора у поступку и пред лицем који су утврђени законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 59.

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

Члан 60.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

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

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

XII. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 61.

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

XIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 62.

Запослени у органу послодавца имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности организације синдиката у складу са Уставом, законом, својим Статутом и колективним уговором.

Запослени могу организовати синдикат у организационим јединицама, за више организационих јединица, за све организационе јединице органа територијалне аутономије и органа јединице локалне самоуправе и за све органе територијалне аутономије и органа јединице локалне самоуправе, у складу са законом.

Члан 63.

Организација синдиката у органу послодавца самостално доноси свој статут и правила и организује изборе својих органа.

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

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама органа послодавца – на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа територијалне аутономије и органа јединице локалне самоуправе;

2) плаћено одсуство овлашћеним представницима репрезентативних синдиката ради обављања синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са Анексом;

3) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);

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

5) организовање и одржавање синдикалних зборова чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;

6) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;

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

Члан 66.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката у органу територијалне аутономије и органу локалне самоуправе јесу: председник, а у органу територијалне аутономије и органу локалне самоуправе у коме има преко 100 чланова синдиката и још једно лице у складу са актом репрезентативног синдиката код послодавца.

Колективним уговором код послодавца ближе ће се уредити овлашћени представници синдиката.

Члан 67.

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

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у који је учлањено мање од 50% запослених код послодавца имају право на сразмерано мање плаћених часова месечно.

Члан 68.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 69.

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

Члан 70.

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

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

1) за колективно преговарање за време преговарања;

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

Члан 71.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом од најмање 0,30% на масу средстава плаћених на име плате за превенције радне инвалидности и рекреативни одмор запослених у складу са колективним уговором код послодавца и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

Члан 72.

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

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

XIV. ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 73.

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

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

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

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

Одбор сачињава записник о разматраним питањима из става 3. овог члана и достаља га потписницима уговора.

Одбор заузима ставове о актуелним питањима која разматра и о томе обавештава учеснике.

Одбор доноси пословник о раду којим ближе уређује своју организацију и рад.

Вршење стручних и административно-техничких послова за потребе одбора наизменично обезбеђује сваки од учесника.