

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05, 61/05 i 54/09), Vlada, Sindikalna organizacija JP "Službeni glasnik" i Javno preduzeće "Službeni glasnik", 23. decembra 2011. godine zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
JAVNOG PREDUZEĆA "SLUŽBENI GLASNIK"**

**(Sl. glasnik RS br. 102/11)**

**Osnovni tekst na snazi od 08/01/2012 , u primeni od 08/01/2012**

**I. OPŠTE ODREDBE**

**Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih i Javnog preduzeća "Službeni glasnik" (u daljem tekstu: poslodavac), postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi reprezentativnog sindikata i poslodavca i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

**Član 2.**

Na prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada, koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, neposredno se primenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu .

**Član 3.**

- (1) Odredbe ovog kolektivnog ugovora primenjuju se na sve zaposlene kod poslodavca.
- (2) Izuzetno od stava 1. ovog člana, odredbe ovog kolektivnog ugovora kojima se uređuju elementi za utvrđivanje zarade ne primenjuju se na direktora preduzeća.
- (3) Prava i obaveze direktora uređuju se posebnim ugovorom koji zaključuju direktor i Upravni odbor poslodavca.

**Član 4.**

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih odlučuje direktor ili zaposleni na koga je direktor pisanim putem preneo ovlašćenja, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

**II. RADNI ODNOS**

**Član 5.**

- (1) Ukupan broj zaposlenih kod poslodavca utvrđuje se godišnjim programom poslovanja poslodavca za tekuću godinu, na koji Vlada daje saglasnost.
- (2) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim zaposlenim donosi direktor.

(3) Lice sa kojim se zasniva radni odnos za obavljanje određenih poslova, pored opštih uslova, predviđenih Zakonom o radu, mora ispunjavati i posebne uslove predviđene Pravilnikom o sistematizaciji poslova.

#### **Član 6.**

(1) Direktor može odlučiti da izbor i prijem lica u radni odnos izvrši putem objavljivanja javnog oglasa.

(2) Uslovi utvrđeni oglasom moraju biti identični uslovima utvrđenim Pravilnikom o sistematizaciji poslova.

(3) Izbor između prijavljenih kandidata vrši direktor na predlog Komisije za izbor kandidata.

#### **Član 7.**

(1) Na osnovu izvršenog izbora, direktor zaključuje ugovor o radu sa izabranim kandidatom.

(2) Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad, koji može da traje najduže šest meseci.

(3) Ukoliko je ugovorom o radu ugovoren probni rad za zaposlenog, direktor je dužan da odredi lica koja će pratiti rad zaposlenog za vreme probnog rada i o tome podneti pisani izveštaj direktoru.

(4) Lica iz stava 3. ovog člana moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao i zaposleni na probnom radu.

#### **Član 8.**

(1) Radni odnos može da se zasnjuje i sa nepunim radnim vremenom, pod uslovom da su, zbog organizacije i prirode posla Pravilnikom o sistematizaciji poslova utvrđeni poslovi sa nepunim radnim vremenom.

(2) Zaposleni koji radi nepuno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa, srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

#### **Član 9.**

(1) Radni odnos sa pripravnikom može se zasnovati samo ako je to, kao uslov za rad na određenim poslovima, utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o sistematizaciji poslova.

(2) Pripravnički staž traje najduže godinu dana ako zakonom nije drugačije određeno.

(3) Ugovorom o radu utvrđuje se dužina pripravničkog staža.

#### **Član 10.**

Za vreme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na osnovnu zaradu u visini 80% od osnovne zarade, utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava, kao i sva druga prava po osnovu radnog odnosa.

**Član 11.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenja novog načina i organizacije rada.

(2) Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

(3) Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(4) U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

**III. RADNO VREME, ODMORI I ODSUSTVOVANJE SA RADA****Član 12.**

(1) Puno radno vreme u radnoj nedelji iznosi 40 časova.

(2) Rešenje o preraspodeli radnog vremena donosi direktor u slučaju iskazane potrebe organizacije rada, boljeg korišćenja sredstava rada, sezonskih poslova i potrebe izvršenja poslova u određenim rokovima.

(3) Preraspodela radnog vremena može se uvesti za sve zaposlene kod poslodavca ili za deo procesa rada.

**Član 13.**

Početak i završetak dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena zaposlenih utvrđuje direktor svojom odlukom.

**Član 14.**

Na zahtev direktora, zaposleni je obavezan da radi duže od punog radnog vremena, pored slučajeva propisanih zakonom, i u slučaju potrebe:

- 1) da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvideti, a čije bi obustavljanje i prekidanje nanelo štetu poslodavcu,
- 2) da se zameni iznenada odsutni zaposleni,
- 3) da se izvrše ugovoreni poslovi sa rokovima, koji ne mogu da se obave u redovno radno vreme,
- 4) da se izvrše određeni poslovi i radni zadaci, koji se u određenom roku nisu mogli završiti zbog nedostatka materijala,
- 5) koju odredi direktor u skladu sa zakonom.

**Član 15.**

(1) Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor u skladu sa zakonom.

(2) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

(3) Zaposlenom se dužina godišnjeg odmora u svakoj kalendarskoj godini utvrđuje tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava:

1) po osnovu radnog iskustva i to:

- do pet godina provedenih u radnom odnosu - 1 radni dan,
- od pet do petnaest godina provedenih u radnom odnosu - 2 radna dana,
- preko petnaest godina provedenih u radnom odnosu - 3 radna dana;

2) po osnovu stručne spreme, i to:

- za poslove za koje je utvrđen drugi stepen visokog obrazovanja (specijalističke akademske studije, diplomske akademske studije i specijalističke strukovne studije u trajanju od najmanje 4 godine ili u skladu sa pravilima koja su važila po Zakonu o visokom obrazovanju do oktobra 2005. godine ) - 5 radnih dana,
- za prvi stepen visokog obrazovanja (viša škola, osnovne akademske studije i osnovne strukovne studije) - 4 radna dana,
- za srednje obrazovanje u trajanju od četiri i tri godine - 3 radna dana,
- za osnovno obrazovanje - 1 radni dan;

3) po osnovu uslova rada, i to:

- za poslove na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem - za 5 radnih dana,
- za poslove sa posebnim uslovima: teški i naporni fizički poslovi ili poslovi koji iziskuju psihički napor, rad sa opasnim materijalom - za 4 radna dana;

4) po osnovu doprinosa na radu, i to:

- za izuzetno ostvarene rezultate rada za 4 radna dana,
- po osnovu radnog učinka osobe sa invaliditetom za 2 radna dana;

5) po osnovu kriterijuma socijalnih i zdravstvenih uslova, i to:

- samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života za 3 radna dana,
- roditelju sa troje ili više dece za 4 radna dana,
- osoba sa invaliditetom za 3 radna dana.

## **Član 16.**

(1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora, za kalendarsku godinu, utvrđeno u skladu sa zakonom i kriterijumima iz člana 15. ovog kolektivnog ugovora, ne može biti duže od 30 radnih dana.

(2) Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni muškarac sa 30 godina rada provedenog u radnom odnosu i zaposlena - žena sa navršenih 25 godina rada provedenog u radnom odnosu, imaju prava na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

**Član 17.**

(1) Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora donosi direktor, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog, kome se isto dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

(2) Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije 5 radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

**Član 18.**

Ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a srazmerno broju neiskorišćenih dana.

**Član 19.**

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu zarade, u toku kalendarske godine u ukupnom trajanju od 7 radnih dana, u slučaju:

- 1) stupanja zaposlenog u brak do 5 radnih dana,
- 2) rođenja deteta do 5 radnih dana,
- 3) porođaja drugog člana porodice (ćerke, usvojenice ili supruge sina ili usvojenika) - 1 radni dan,
- 4) smrti bračnog druga, deteta ili usvojenika do 7 radnih dana,
- 5) smrti brata, sestre, roditelja i staratelja zaposlenog ili njegovog bračnog druga, kao i lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim - 5 radnih dana,
- 6) selidbe sopstvenog domaćinstva do 2 radna dana,
- 7) polaganja stručnog ispita ukoliko je stručno usavršavanje za potrebe poslodavca do 7 radnih dana,
- 8) negovanje bolesnog člana uže porodice (bračni drug, deca, roditelji) do 7 radnih dana,
- 9) dobrovoljnog davanja krvi i krvne plazme - 2 radna dana, računajući i dan davanja krvi ili plazme,
- 10) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu zaposlenoga, prouzrokovanih elementarnom nepogodom do 3 radna dana,
- 11) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti do 7 radnih dana.

(2) Za ponovljene slučajeve iz stava 1. tač. 3, 4, 5. i 9. u toku kalendarske godine zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo.

(3) Uz zahtev za korišćenje plaćenog odsustva zaposleni je dužan da priloži odgovarajuće dokaze koji potvrđuju postojanje navedenih slučajeva.

**Član 20.**

(1) Poslodavac može zaposlenom odobriti neplaćeno odsustvo, do 30 radnih dana u toku kalendarske godine, na njegov pisani zahtev i uz uslov da to odsustvo ne remeti proces i organizaciju rada.

(2) Odluku o neplaćenom odsustvu donosi direktor, odnosno lice koje on ovlasti.

**Član 21.**

Za vreme neplaćenog odsustva sa rada, zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, osim ako zakonom ili ovim ugovorom nije drugačije određeno.

**IV. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU****Član 22.**

(1) 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, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika kojim, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, 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 23.**

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

(2) Zaposleni ima pravo da odbije da radi kada mu preči 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.

(3) U slučaju iz stava 2. ovog člana zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da je radio.

**Član 24.**

(1) Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu biraju zaposleni.

(2) Svaki predstavnik zaposlenih ima zamenika.

(3) Mandat predstavnika zaposlenih traje četiri godine.

(4) Najmanje tri predstavnika zaposlenih i dva predstavnika poslodavca obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu.

**Član 25.**

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih omogući:

- 1) uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu,
- 2) da učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu,
- 3) da predstavniku zaposlenih dostavi sve podatke koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

**Član 26.**

Poslodavac, predstavnici zaposlenih i reprezentativnog sindikata, dužni su da međusobno saraduju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa ovim ugovorom i drugim propisima.

**V. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA****Član 27.**

(1) Zaposleni ima pravo na zaradu u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zarada zaposlenog sastoji se iz:

- 1) zarade za obavljene rad i vreme provedeno na radu,
- 2) zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.), i
- 3) drugih primanja po osnovu radnog odnosa.

**1. Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu****Član 28.**

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

- 1) osnovne zarade;
- 2) dela zarade za radni učinak i
- 3) uvećane zarade.

**2. Osnovna zarada****Član 29.**

(1) Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih Pravilnikom o sistematizaciji poslova, potrebnih za rad na poslovima na kojima je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

(2) Osnovna zarada utvrđuje se u okviru grupa poslova za puno radno vreme i standardni učinak.

(3) Osnovna zarada iz stava 2. ovog člana utvrđuje se na osnovu:

- 1) vrednosti radnog časa;
- 2) koeficijenta posla, utvrđenog u zavisnosti od složenosti posla, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme;
- 3) prosečnog mesečnog fonda od 174 radna časa.

(4) Vrednost radnog časa utvrđuje se u skladu sa godišnjim programom poslovanja preduzeća, koji usvaja Upravni odbor, a na koji saglasnost daje Vlada.

### 3. Koeficijent poslova

Utvrđuju se grupe poslova i za svaku grupu poslova najniži i najviši koeficijent i to:

Grupa poslova	Poslovi	Koeficijent
I	Direktor sektora	10 - 12
II	izvršni Direktor	8 - 10
III	šef službe, šef odeljenja, urednik redakcije, rukovodilac odeljenja	4,5 - 9
IV	Izvršni urednik redakcije, lektor, komercijalista, stručni saradnik, poslovođa, organizator promotivnih aktivnosti	3,5 - 6
V	Sekretar redakcije, referent, operater na CTP-u, mašinsti, operater, knjigovođa, sekretarica, knjižar, knjigovezac	3,5 - 5,5
VI	pomoćni radnik, transportni radnik, kafe kuvarica	2,5 - 3,5

### Član 30.

Koeficijent posla sadrži i isplatu po osnovu: toplog obroka, regresa i smenskog rada.

### Član 31.

(1) Ugovorom o radu, koji zaključuje sa zaposlenim, direktor utvrđuje osnovnu zaradu zaposlenog i određuje koeficijent posla.

(2) Ugovorom o radu osnovna zarada može se utvrditi u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz člana 29. ovog kolektivnog ugovora.

(3) Uvećanje iz stava 2. može iznositi do 20%.

### 4. Zarada po osnovu radnog učinka



**Član 32.**

(1) Zarada po osnovu radnog učinka utvrđuje se na osnovu ocene rezultata rada i to:

1) kvaliteta obavljenog posla:

- ostvarene uštede u materijalu i vremenu,
- poštovanja radne i tehnološke discipline;

2) obima obavljenog posla, a naročito:

- blagovremeno izvršavanje radnih naloga, poslova i radnih zadataka,
- angažovanju na dodatnim i drugim poslovima u cilju potpunije iskorišćenosti radnog vremena;

3) odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, a naročito:

- zalaganje na radu,
- izražene samoinicijativnosti i savesnosti u obavljanju radnih zadataka i poslova,
- spremnosti za dobar timski rad.

(2) Ocenu rezultata rada za zaposlenog utvrđuje direktor na predlog neposrednog rukovodioca.

(3) Ocenu rezultata rada za rukovodioca utvrđuje direktor.

(4) Ocena rezultata rada iskazuje se u iznosu do + 35% odnosno do - 20% od osnovne zarade zaposlenog na efektivnim časovima rada u ukupnom iznosu po svim osnovama iz stava 1. ovog člana.

(5) Uputstvo za primenu kriterijuma iz stava 1. ovog člana donosi direktor.

**5. Uvećanje zarade****Član 33.**

(1) Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, i to:

1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - za 110%,

2) za rad noću (od 22,00 do 6,00) ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - za 26%,

3) za prekovremeni rad - za 26%,

4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - za 0,4% od osnovice.

(2) Osnovica za obračun uvećane zarade je osnovna zarada u smislu člana 29. ovog kolektivnog ugovora.

(3) Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

## 6. Naknada zarade

### Član 34.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, za vreme:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora,
- 2) korišćenja plaćenog odsustva, u smislu člana 19. ovog kolektivnog ugovora,
- 3) prestanka sa radom pre otkaznog roka, u skladu sa Zakonom o radu ,
- 4) odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan,
- 5) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa upravljanja i drugih organa kod poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana - odnosno po pozivu,
- 6) odazivanja na poziv državnog organa.

(2) Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. tač. 6. ovog člana od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao.

### Član 35.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) u visini 70% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu , ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno,
- 2) u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu , ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno.

### Član 36.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% prosečne zarade u prethodna tri meseca, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom, za vreme prekida rada odnosno smanjenja obima rada, do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini, a naročito u sledećim slučajevima:

- 1) kada je privremeno smanjen obim poslova poslodavca ili u pojedinim organizacionim celinama,
- 2) zbog kvarova, havarija i poremećaja u energetsom sistemu,
- 3) zbog nedostatka repromaterijala za određeni vremenski period.

(2) Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra nadležnog za rad, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu iz stava 1. ovog člana.

(3) Pre davanja saglasnosti iz stava 2. ovog člana, ministar nadležan za rad će zatražiti mišljenje reprezentativnog sindikata grane ili delatnosti osnovanog na nivou Republike.

#### **Član 37.**

(1) Ukoliko dođe do prekida rada u smislu člana 36. ovog kolektivnog ugovora poslodavac može zaposlenog uz njegovu saglasnost uputiti na korišćenje godišnjeg odmora.

(2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, zaposleni prima naknadu zarade u visini utvrđenoj u članu 34. ovog kolektivnog ugovora.

#### **Član 38.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili naredbom nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i rada zaposlenih i drugih lica, u visini od 70% prosečne zarade u prethodna tri meseca, a koja ne može biti niža od minimalne zarade propisane Zakonom o radu, kao i u drugim slučajevima u skladu sa zakonom.

### **7. Učešće u dobiti**

#### **Član 39.**

(1) Zaposleni imaju pravo na učešće u ostvarenoj dobiti po godišnjem računu.

(2) Isplata iz stava 1. ovog člana vrši se na osnovu odluke Upravnog odbora na koju saglasnost daje Vlada, u skladu sa zakonom.

#### **Član 40.**

(1) Izdvojena masa sredstava za učešće u ostvarenoj dobiti raspodeljuje se zaposlenom srazmerno vremenu provedenom na radu i ostvarenoj zaradi.

(2) U raspodeli sredstava po osnovu učešća u ostvarenoj dobiti učestvuju i zaposleni za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta do godinu dana od dana početka korišćenja odsustva, srazmerno naknadi zarade koju je zaposleni ostvario za vreme odsustva.

### **8. Rokovi za isplatu zarada**

#### **Član 41.**

(1) Zarada zaposlenog isplaćuje se u dva dela.

(2) Isplata akontacije zarada za tekući mesec vrši se najkasnije do 25. u tekućem mesecu.

(3) Konačna isplata zarada za tekući mesec vrši se najkasnije do 10. u narednom mesecu.

(4) Poslodavac je obavezan da zaposlenom uruči obračun zarade.

## 9. Druga primanja

### Član 42.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

1) otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju ili zbog potpunog gubitka radne sposobnosti u visini trostrukog iznosa prosečne zarade zaposlenog u poslednja tri meseca koji prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, odnosno u visini tri prosečne mesečne zarade isplaćene kod poslodavca koji prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, ako je to za zaposlenog povoljnije, s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku,

2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug, roditelji i deca), a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga prema priloženim računima pogrebne ustanove, a najviše do iznosa koji isplaćuje Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje,

3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, prema opštim pravilima o odgovornosti za štetu.

(2) Otpremnina iz tačke 1. ovog člana, se isplaćuje najkasnije sa danom prestanka radnog odnosa.

### Član 43.

(1) Poslodavac može da isplati u skladu sa finansijskim mogućnostima i to:

1) jubilarnu nagradu zaposlenom povodom neprekidnog rada kod poslodavca i to:

- za 10 godina, u visini jedne prosečne zarade poslodavca bez poreza i doprinosa,
- za 20 godina, u visini dve prosečne zarade poslodavca, bez poreza i doprinosa,
- za 30 godina, u visini tri prosečne zarade poslodavca, bez poreza i doprinosa;

2) solidarnu pomoć zaposlenom:

- zaposlenom usled duže ili teže bolesti, hirurške intervencije zaposlenog i članova njegove uže porodice do visine dve prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, za mesec koji prethodi isplati,
- kao naknadu troškova lečenja i ortopedskih pomagala, ako nisu obuhvaćeni obaveznim zdravstvenim osiguranjem;

3) poklon za Novu godinu deci zaposlenih, starosti do 15 godina života, najviše do iznosa koji je prema zakonu kojim se uređuje porez na dohodak građana oslobođen plaćanja poreza.

(2) Pravo iz stava 1. tačka 1. ovog člana ostvaruje i zaposleni koji je imao prekid rada ne duži od 30 radnih dana.

(3) Pod prosečnom zaradom poslodavca, smatra se prosečna zarada isplaćena kod poslodavca, u prethodnom mesecu, u odnosu na mesec u kome se jubilarna nagrada isplaćuje.

#### **Član 44.**

U skladu sa finansijskim mogućnostima poslodavca, direktor može doneti odluku o isplati zajma zaposlenima, za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika, pod sledećim uslovima:

- 1) da iznos odobrenog zajma ne može biti veći od dve prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike,
- 2) da se vraćanje zajma vrši iz zarade zaposlenog, najviše u šest mesečnih rata, počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kome je zajam isplaćen,
- 3) da se novi zajam ne može odobriti dok se ne vrati ranije dobijeni zajam u punom iznosu.

### **10. Naknade troškova**

#### **Član 45.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove za:

- 1) dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju,
- 2) upotrebu sopstvenog automobila u službene svrhe, u visini 30% od cene litra goriva za svaki pređeni kilometar, a ne više od iznosa koji je prema zakonu kojim se uređuje porez na dohodak građana, oslobođen plaćanja poreza,
- 3) vreme provedeno na službenom putu - dnevnice za službeno putovanje u zemlji u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog zavoda za statistiku, s tim što se putni i troškovi noćenja priznaju u celini prema priloženom računu, osim korišćenja hotela najviše kategorije,
- 4) službena putovanja u inostranstvo, u iznosu i na način utvrđen posebnim propisima, kojima se uređuju službena putovanja za zaposlene u državnim organima,
- 5) smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu u visini stvarnih troškova, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade,
- 6) terenski dodatak, u visini 3% od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, bez poreza i doprinosa.

(2) Zaposleni ima pravo na pola dnevnice u skladu sa stavom 1. tačka 3) ovog člana ukoliko na službenom putu provede duže od 8 časova, a na pun iznos dnevnice ukoliko na službenom putu provede duže od 12 časova.

(3) Naknada troškova u smislu stava 1. tač. 5) i 6) ovog člana isplaćivaće se za rad na terenu duži od 15 radnih dana.

(4) Pravo na terenski dodatak i pravo na dnevnicu za službeno putovanje se međusobno isključuju.

#### **Član 46.**

Poslodavac može da uplati premiju zaposlenom za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija.

### **VI. VIŠAK ZAPOSLENIH**

#### **Član 47.**

(1) Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to za najmanje:

- 1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.

(2) Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

#### **Član 48.**

(1) Određivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba vrši direktor u skladu sa zakonom, primenom kriterijuma i po redosledu utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Osnovni kriterijum za određivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba je rezultat rada zaposlenog, a utvrđuje se na osnovu obrazložene ocene neposrednog rukovodioca, zasnovane na elementima: kvaliteta obavljenog posla; samostalnosti u radu; efikasnosti rada; odnosa prema radu, radnim zadacima i sredstvima rada, u vezi sa izvršavanjem poslova radnog mesta.

(3) Rezultati se utvrđuju za period od najmanje godinu dana.

**Član 49.**

Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada, primenjuju se sledeći kriterijumi:

- 1) dužina vremena provedenog u radnom odnosu,
- 2) broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu,
- 3) zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili član njegove uže porodice boluje od težeg oboljenja, prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa,
- 4) broj dece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.

**Član 50.**

(1) Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada i ispunjavaju iste kriterijume iz člana 49. ovog kolektivnog ugovora, prednost će imati zaposleni sa slabijim imovnim stanjem, koje se utvrđuje na osnovu:

- 1) ostvarenih prihoda po članu zajedničkog porodičnog domaćinstva po osnovu zarade, drugih primanja i prihoda od imovine u poslednje dve kalendarske godine,
- 2) tržišne vrednosti nepokretnosti koju u svojini ima zaposleni ili član njegovog zajedničkog porodičnog domaćinstva.

(2) Ostvareni prihod i tržišna vrednost nepokretnosti, u smislu stava 1. ovog člana, utvrđuju se na osnovu dokumentacije odnosno odgovarajućih isprava nadležnih državnih organa.

**Član 51.**

Zaposlenoj ženi sa detetom do dve godine života, čiji je ukupan mesečni prihod po članu domaćinstva do visine minimalne zarade, ne može prestati radni odnos po osnovu prestanka potrebe za njenim radom.

**Član 52.**

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa po osnovu viška invalidu rada, bez njegove saglasnosti.

**Član 53.**

(1) Program rešavanja viška zaposlenih donosi Upravni odbor poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 47. ovog kolektivnog ugovora, zaposlenom isplati otpremninu, koja se utvrđuje u visini:

- do 10 godina rada u radnom odnosu - 350 evra po navršenoj godini rada u radnom odnosu, u dinarskoj protivvrednosti, po srednjem kursu Narodne banke, na dan isplate;

- za svaku navršenu narednu godinu u radnom odnosu - 330 evra, po godini rada u radnom odnosu, u dinarskoj protivvrednosti, po srednjem kursu Narodne banke, na dan isplate.

(3) Zaposlenom koji je utvrđen kao višak, a koji ispunjava jedan od uslova za penziju, visina otpremnine utvrđuje se u iznosu koji je propisan zakonom.

## VII. OBAVEZE ZAPOSLENIH

### Član 54.

Zaposleni je dužan da:

- 1) savesno obavlja poslove i radne zadatke na koje je raspoređen,
- 2) izvršava radne naloge neposrednog rukovodioca i direktora,
- 3) dosledno poštuje, sprovodi i pridržava se odredbi zakona, statuta, kolektivnog ugovora i opštih akata poslodavca,
- 4) ne zloupotrebljava pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad,
- 5) u izvršavanju poslova primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i odazove se pozivu za osposobljavanje i proveru osposobljenosti za bezbedan i zdrav rad,
- 6) pridržava se mera protivpožarne zaštite, zaštite od eksplozije i lično učestvuje u sprečavanju i otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posledica,
- 7) kvalitetno i u roku obavlja poverene poslove vodeći računa o racionalnom korišćenju materijala i opreme,
- 8) pristojno se ponaša na radu, korektno se odnosi prema strankama, poslovnim partnerima i drugim zaposlenim kod poslodavca.

## VIII. OTKAZ OD STRANE POSLODAVCA

### Član 55.

(1) Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu zbog neostvarivanja rezultata rada, odnosno ako nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi:

- 1) ako je zaposleni imao sva potrebna sredstva i uslove za rad, a nije ostvario predviđen ili planiran rezultat rada, u periodu od godine dana,
- 2) ako zaposleni nije radio na drugim poslovima, a bio je dužan da radi zbog trajnog ili privremenog smanjenja obima posla koje obavlja po ugovoru o radu.

(2) Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan, po uslovima iz stava 1. ovog člana, ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje mesec dana, a najduže tri meseca u zavisnosti od ukupnog staža osiguranja, u smislu Zakona o radu .



**Član 56.**

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na njegovo ponašanje i potrebe poslodavca i u slučajevima:

1) ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene ovim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno:

- nesavesno obavlja poslove i radne zadatke na koje je raspoređen,
- ne izvršava radne naloge neposrednog rukovodioca i direktora,
- dosledno ne poštuje, ne sprovodi i ne pridržava se odredbi zakona, statuta, kolektivnog ugovora i opštih akata poslodavca,
- nekvalitetno i mimo predviđenih rokova obavlja poverene poslove ne vodeći računa o racionalnom korišćenju materijala i opreme,
- ne pridržava se mera protivpožarne zaštite, zaštite od eksplozije i lično ne učestvuje u sprečavanju i otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posledica,

2) ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca, odnosno:

- ako neopravdano izostane sa rada 5 radnih dana uzastopno,
- u izvršavanju poslova ne primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, ne koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i ne odazove se pozivu za osposobljavanje i proveru osposobljenosti za bezbedan i zdrav rad,
- nepristojno se ponaša na radu, nekorektno se odnosi prema strankama, poslovnim partnerima i drugim zaposlenim kod poslodavca,

3) ako zaposleni učini krivično delo na radu i u vezi sa radom,

4) ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanja radnog odnosa u smislu Zakona o radu,

5) ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad,

6) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u vezi sa utvrđivanjem novčanog iznosa osnovne zarade i elemenata za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja.

**Član 57.**

(1) Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako usled tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena, prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

(2) Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom iz stava 1. ovog člana, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od šest meseci od dana prestanka radnog odnosa.

**Član 58.**

(1) Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučajevima iz čl. 55. i 56. tač. 1) - 5) ovog kolektivnog ugovora, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu uz navođenje osnova za otkaz, činjenica i dokaza, koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

(2) Poslodavac je dužan da upozorenje iz stava 1. ovog člana dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, a sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

**Član 59.**

(1) Ako povreda radne obaveze nije učinjena namerno ili iz grube nepažnje, poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu, ako su nastupile štetne posledice.

(2) Teže štetne posledice smatraće se da postoje, u smislu stava 1. ovog člana, ukoliko dođe do poremećaja u vršenju poslova, onemogućavanja ili otežavanja rada drugih zaposlenih ili na drugi način izazivanja poremećaja u procesu rada, odnosno prouzrokovanja štete za poslodavca, odnosno ako je ugroženo zdravlje i bezbednost ljudi.

**Član 60.**

(1) Otkaz ugovora o radu iz člana 55. i člana 56. tač. 1) - 2) i tač. 4) - 5) ovog kolektivnog ugovora, poslodavac može dati zaposlenom u roku od tri meseca od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest meseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

(2) Otkaz ugovora o radu iz člana 56. tačka 3) ovog kolektivnog ugovora poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti utvrđenog zakonom za krivično delo.

**IX. NAKNADA ŠTETE****Član 61.**

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa zakonom.

**Član 62.**

(1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za štetu i postojanje štete pokreće i vodi Komisija koju imenuje poslodavac, a čiji je član i predstavnik sindikata.

(2) U postupku iz stava 1. ovog člana, zaposlenom se mora omogućiti da se izjasni na sve okolnosti u vezi sa nastalom štetom.

(3) Po okončanju postupka direktor donosi rešenje kojim utvrđuje postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je šteta nastala, ko je štetu prouzrokovao i način nadoknade štete.

(4) Ako zaposleni koji je rešenjem direktora iz stava 3. ovog člana, utvrđen kao lice koje je prouzrokovalo štetu, odbije da štetu nadoknadi, direktor je dužan da pokrene postupak pred nadležnim sudom.

### **Član 63.**

Komisija iz člana 62. stav 1. može, u zavisnosti od socijalnog stanja zaposlenog i njegove porodice da predloži poslodavcu da zaposleni naknadi štetu u više rata, da se naknada štete umanjí za određeni procenat ili da se zaposleni oslobodi naknade štete.

### **Član 64.**

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

## **X. IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA**

### **Član 65.**

(1) U toku trajanja radnog odnosa, zaposleni može biti premešten na poslove koji odgovaraju vrsti i stepenu stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu, ako to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada, i to:

- 1) radi uspešnijeg i efikasnijeg obavljanja određenih poslova,
- 2) kada privremeno ili trajno prestane potreba za radom zaposlenog na određenim poslovima,
- 3) kada se trajnije smanji obim rada na određenim poslovima na kojima ima više izvršilaca,
- 4) radi otklanjanja poremećenih odnosa u procesu rada,
- 5) kada zaposleni to zahteva, ako to odgovara potrebama procesa rada,
- 6) radi zamene odsutnog radnika.

(2) Premeštaj zaposlenog, u smislu stava 1. ovog člana vrši se ponudom izmene ugovorenih uslova rada odnosno aneksom ugovora o radu.

## **XI. SINDIKAT ZAPOSLENIH**

### **Član 66.**

(1) Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu obezbedi bez naknade:

- 1) administrativno-tehničke uslove za rad, korišćenje telefona, telefaksa, mašine za kucanje i računanje, računare, aparate za kopiranje i umnožavanje za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost,
- 2) potreban radni prostor od najmanje 5 m<sup>2</sup> u prostorijama poslodavca,
- 3) oglasni prostor radi isticanja obaveštenja i informacija,

4) obračun i naplatu članarine iz zarade koja se ostvaruje po osnovu rada.

(2) Poslodavac može pružiti stručno-tehničku pomoć za izradu završnog računa reprezentativnog sindikata.

#### **Član 67.**

Ovlašćeni predstavnik sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije srazmerno broju članova sindikata, a u skladu sa Zakonom o radu .

#### **Član 68.**

(1) Predstavnicima reprezentativnog sindikata koje odredi odbor, omogućava se odsustvovanje sa posla do 7 radnih dana godišnje, radi prisustvovanja sindikalnim konferencijama, sednicama, sastancima i kongresima, kao i seminarima i savetovanjima radi osposobljavanja, pod uslovom da se tim odsustvom ne remeti proces rada o čemu odluku donosi neposredni rukovodilac.

(2) Predstavnicima reprezentativnog sindikata, u skladu sa stavom 1. ovog člana, koji odlaze van svog prebivališta, izdaju se nalozi za službena putovanja i odobrava upotreba službenog automobila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva.

#### **Član 69.**

(1) Ovlašćeni predstavnici reprezentativnog sindikata, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje sindikalnih aktivnosti, obavezni su da blagovremeno o tome obaveste neposrednog rukovodioca.

(2) Predsednik reprezentativnog sindikata dužan je da vodi urednu evidenciju o korišćenju časova odsustva za članove odbora i sindikalne poverenike i da za svako odsustvo izda pisanu potvrdu koja se dostavlja neposrednom rukovodiocu.

#### **Član 70.**

(1) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predsednika sindikata i članove odbora sindikata, za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako postupaju u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Ako predsednik sindikata ili članovi odbora sindikata ne postupaju u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, poslodavac može da im otkáže ugovor o radu.

(3) Poslodavac može uz saglasnost nadležnog ministarstva da otkáže ugovor o radu predstavniku sindikata, ako odbije ponuđeni posao, kao meru za zapošljavanje usled tehnološkog, ekonomskog ili organizacionog viška, u smislu Zakona o radu .

#### **Član 71.**

Poslodavac je obavezan da reprezentativni sindikat obaveštava o:

- 1) poslovanju, razvojnim planovima i njihovom uticaju na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih,
- 2) statusnim promenama i promeni oblika organizovanja poslodavca,
- 3) pripremama za utvrđivanje viška zaposlenih i usvajanje programa,
- 4) inicijativi i predlogu promena statuta poslodavca,
- 5) raspodeli dobiti,
- 6) pitanjima koja se odnose na prava zaposlenih,
- 7) bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu,
- 8) merama za poboljšanje uslova rada.

#### **Član 72.**

Obaveštavanje reprezentativnog sindikata vrši se, po pravilu, dostavljanjem materijala predsedniku sindikata za sednice Upravnog odbora, u skladu sa statutom i poslovnica o radu.

#### **Član 73.**

Reprezentativni sindikat obavezan je da razmatra sve predloge, sugestije, zahteve i mišljenja dostavljena od poslodavca ili stručnih službi i da o zauzetim stavovima i razlozima eventualnog neprihvatanja obavesti poslodavca ili stručnu službu, u roku od tri dana u pisanoj formi.

### **XII. REŠAVANJE SPOROVA**

#### **1. Rešavanje sporova u primeni kolektivnog ugovora**

#### **Član 74.**

Sporovi koji nastanu u postupku zaključenja, izmena i dopuna kolektivnog ugovora i primeni ovog kolektivnog ugovora rešavaju se sporazumno, u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova .

#### **2. Rešavanje individualnih radnih sporova**

#### **Član 75.**

Sporna pitanja između poslodavca i zaposlenog, koja nastanu povodom ostvarivanja i zaštite pojedinačnih prava i obaveza mogu da se rešavaju sporazumno u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova .

### **XIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 76.**

(1) Ovaj kolektivni ugovor zaključen je na period od tri godine.

(2) Učesnik ovog kolektivnog ugovora može dostaviti drugom učesniku inicijativu za zaključivanje novog ili izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

(3) Učesnici su dužni da počnu sa pregovorima u roku od 15 dana od dana dostavljanja inicijative iz stava 2. ovog člana.

#### **Član 77.**

Ukoliko dođe do promena okolnosti zbog kojih se ne može obezbediti ostvarivanje prava i odgovornosti iz ovog kolektivnog ugovora, učesnici su obavezni da pristupe pregovorima za njegovu izmenu.

#### **Član 78.**

(1) Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor Javnog preduzeća "Službeni glasnik" ("Službeni glasnik RS", broj 114/08 ).

(2) Ovaj kolektivni ugovor objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srbije" i stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.



Vlada  
Ministar rada i socijalne politike,  
Rasim Ljajić, s.r.  
JP "Službeni glasnik"  
Direktor,  
Slobodan Gavrilović, s.r.  
Sindikalna organizacija  
JP "Službeni glasnik"  
Predsednik,  
Borislav Banjanac, s.r.