

Na osnovu čl. 240. i 243. i člana 246. stav 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005 i 54/2009),

Grad Subotica i Savez samostalnih sindikata grada Subotice, 11. marta 2010. godine zaključili su

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA JAVNA I JAVNO KOMUNALNA PREDUZEĆA GRADA SUBOTICE**

(Sl. glasnik RS br. 103/10)

Osnovni tekst na snazi od 08/01/2011 , u primeni od 08/01/2011

- izuzev pojedinih odredbi -

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim posebnim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz oblasti radnih odnosa u javnim i javno komunalnim preduzećima, čiji je osnivač Skupština grada Subotice, kao i međusobni odnosi učesnika ovog kolektivnog ugovora u skladu sa zakonom i drugim propisima (u daljem tekstu: Ugovor).

Član 2.

(1) Osnivač, u smislu ovog kolektivnog ugovora je Skupština grada Subotice (u daljem tekstu: osnivač).

(2) Poslodavac, u smislu ovog ugovora je javno i javno komunalno preduzeće, čiji je osnivač Skupština grada Subotice (u daljem tekstu: poslodavac).

(3) Zaposleni, u smislu ovog ugovora, je lice koje je u skladu sa zakonom i drugim propisima zasnovalo radni odnos kod poslodavca iz stava 2. ovog člana.

(4) Komunalne delatnosti u smislu ovog ugovora su delatnosti koje su kao takve određene Zakonom o komunalnim delatnostima i posebnim odlukama osnivača.

Član 3.

(1) Ovaj ugovor neposredno se primenjuje, dok će se specifičnosti kod svakog poslodavca regulisati kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključen na osnovu ovog ugovora ne može predvideti manja prava od utvrđenih važećim aktima poslodavca na dan potpisivanja tog ugovora, a u skladu sa programom poslovanja.

Član 4.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu mogu da se utvrde i veća prava i povoljniji uslovi od prava i uslova koja su utvrđena ovim kolektivnim ugovorom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, ako zakonom nije drugačije utvrđeno.

Član 5.

Ugovorne strane su saglasne da se kod poslodavca pristupi pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora kod poslodavca u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 6.

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koja nisu uređena kolektivnim ugovorom, uređuju se drugim aktima poslodavca.

Član 7.

(1) Zaposleni, neposredno ili preko svojih predstavnika imaju pravo na informisanje, izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima iz oblasti rada, kao i na učešće u pregovorima pri zaključivanju kolektivnih ugovora.

(2) Predstavnik zaposlenih zbog aktivnosti u radu iz stava 1. ovog člana, ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada zbog svoje aktivnosti, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom ili drugim aktom poslodavca.

II. RADNI ODNOS**Član 8.**

(1) Radni odnos može da zasnuje lice koje ispunjava opšte uslove, utvrđene zakonom i druge uslove utvrđene aktom poslodavca o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka kod poslodavca.

(2) Radni odnos može da se zasnuje na neodređeno ili određeno vreme u skladu sa zakonom.

(3) Zaposleni zasniva radni odnos zaključivanjem ugovora o radu.

Član 9.

(1) Poslodavac je obavezan da potrebu za zasnivanje radnog odnosa prijavi Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

(2) Prijava sadrži opšte i posebne uslove utvrđene aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(3) Poslodavac može slobodna radna mesta popuniti internim oglašavanjem.

(4) Prijem novih radnika mora da bude usklađen sa programom poslovanja za tekuću godinu.

Član 10.

(1) Poslodavac može da zatraži mišljenje sindikata pre donošenja opšteg akta kojim se utvrđuje vrsta posla, stručna sprema i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

(2) Poslodavac je dužan da akt iz stava 1. ovog člana, nakon donošenja, dostavi sindikatu.

III. RADNO VREME, ODMORI I ODSUSTVA**Član 11.**

(1) Puno radno vreme zaposlenih iznosi po pravilu 40 časova nedeljno.

(2) Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

(3) Radni dan po pravilu traje osam časova.

Član 12.

(1) Za svaku kalendarsku godinu zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom kolektivnim ugovorom kod poslodavca, a najmanje 20 radnih dana.

(2) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog, dužine staža osiguranja, složenosti poslova, zdravstvenog stanja i drugih kriterijuma utvrđenih Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 13.

Zaposlenom sa 30 godina penzijskog staža ili 55 godina života i zaposlenoj sa 25 godina penzijskog staža ili 50 godina života, kao i zaposlenom mlađem od 18 godina života, utvrđuje se dužina godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Član 14.

(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade do sedam radnih dana u toku kalendarske godine u skladu sa odredbama zakona, odnosno Opšteg kolektivnog ugovora.

(2) Broj dana plaćenog odsustva u slučaju sklapanja braka, rođenja deteta, smrti člana porodice i u drugim izuzetnim slučajevima utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(3) Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

1. pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;

2. dva dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Član 15.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući neplaćeno odsustvo do pet radnih dana.

(2) Zaposlenom se može odobriti i duže odsustvo bez naknade zarade u slučaju da to ne remeti proces rada.

(3) Vreme trajanja odsustva bez naknade u toku kalendarske godine kao i slučajevi za koji se isti odobrava utvrđuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 16.

Kada proces poslovanja zahteva dokvalifikaciju, prekvalifikaciju, stručno usavršavanje, troškovi istog padaju na teret poslodavca.

IV. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 17.

Poslodavac i zaposleni su dužni da se u procesu rada pridržavaju odredaba Zakona o radu i propisa koji regulišu oblast bezbednosti i zdravlja na radu i ugovora.

Član 18.

(1) Poslodavac se obavezuje da zaposlenima obezbedi i utvrdi prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Poslodavac je u obavezi da opštim aktom utvrdi radna mesta sa posebnim uslovima rada na kojima postoji opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja, kao i primena zakona za uvećanje radnog staža, uz mišljenje sindikata.

(3) Na ovim radnim mestima mogu raditi zaposleni koji pored opštih ispunjavaju i posebne uslove iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i drugih propisa vezanih za obavljanje delatnosti poslodavca.

(4) Puno radno vreme se skraćuje zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, sve u skladu sa odredbama kolektivnog ugovora kod poslodavca u skladu sa opštim aktom o proceni rizika.

(5) Zaposleni koji rade skraćeno radno vreme imaju ista prava kao zaposleni koji rade puno radno vreme.

(6) Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

(7) Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 19.

Poslodavac obezbeđuje preventivne mere radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja zaposlenih na radu, kao i potrebna finansijska sredstva u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 20.

(1) Zaposleni ima pravo i obavezu da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu za obavljanje poslova na koje je raspoređen, kao i da se osposobi za njihovo sprovođenje.

(2) Zaposleni ima pravo da odbije da radi ako mu prethodi neposredna opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene mere bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu na poslovima na kojima je raspoređen, sve dok se te mere ne obezbede i u drugim slučajevima propisanim zakonom.

(3) Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu i da namenski koristi sredstva za rad i da se njima pažljivo rukuje, da na bi ugrozio svoju, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Član 21.

(1) Zaposlenom invalidu rada u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj sposobnosti.

(2) Zaposlenom kod koga je u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima, poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla.

Član 22.

(1) Poslodavac je dužan da osigura sve zaposlene za slučaj smrti, invaliditeta i drugo, a visinu premije osiguranja utvrđuje Upravni odbor u skladu sa finansijskim mogućnostima poslodavca.

(2) Poslodavac može da plati dopunsko penzijsko i invalidsko osiguranje u skladu sa finansijskim mogućnostima.

V. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA**Član 23.**

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom i Ugovorom.

(2) Zarada se sastoji od:

- zarade koja se ostvaruje za obavljene rad i vreme provedeno na radu, koju čini: osnovna zarada, deo zarade po osnovu uslova rada i deo zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada, odnosno radnog učinka;

- uvećane zarade po osnovu rada, i to:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 130% od osnovice; ^[1]

2. za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 30% od osnovice; ^[1]

3. za rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
4. za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;
5. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem - 0,5% od osnovice. ^[1]

Član 24.

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

1. najmanje u visini 70% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim ugovorom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drugačije određeno, ^[1]
2. u visini od 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim ugovorom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 25.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to :

- za dolazak i odlazak sa rada u visini cena prevozne karte u javnom saobraćaju,
- za mesečnu ishranu u toku rada u visini 15% prosečne mesečne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ^[1]
- za regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini 75% od prosečne mesečne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ^[1]
- zaposleni sa invaliditetom većim od 70% oštećenja donjih ili gornjih ekstremiteta koji zbog prirode invaliditeta moraju koristiti vlastiti prevoz, ostvaruju pravo na naknadu troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju bez obzira na udaljeno mesto stanovanja od sedišta poslodavca,
- ostale naknade troškova u skladu sa opštim aktom.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se kriterijumi po kojima se ostvaruje pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada.

(3) Naknada za ishranu u toku rada i naknada po osnovu korišćenja godišnjeg odmora imaju karakter zarade i sastavni su deo mase sredstava za zarade utvrđene godišnjim Programom rada i poslovanja poslodavca na koji saglasnost daje osnivač.

Član 26.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom:

- isplati otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini tri prosečne zarade zaposlenog u momentu isplate, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;
- isplati naknadu pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga;
- isplati naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, na način i u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Članovi uže porodice u smislu stava 1. alineja 2. ovog člana, su bračni drug i deca zaposlenog.

Član 27. ^{1/1}

(1) Poslodavac je dužan da, uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, obezbedi sredstva od najmanje 0,15% na masu sredstava isplaćenih na ime zarade, za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenog, u skladu sa posebnim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Sredstva iz stava 1. ovog člana vode se na računu reprezentativnog sindikata kod poslodavca i troše se na osnovu Sporazuma o uslovima i načinu korišćenja sredstava zaključenog između reprezentativnog sindikata i poslodavca.

(3) Reprezentativni sindikat iz stava 2. ovog člana ima obavezu podnošenja šestomesečnog izveštaja o utrošenim sredstvima.

Član 28.

Zaposleni ima pravo na druga primanja, i to: na jubilarnu nagradu, solidarnu pomoć, poklon za Božić i Novu godinu deci zaposlenih starosti do 15 godina života, pozajmica za nabavku zimnice i ogreva i druga primanja u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca i odobrenim programom rada i poslovanja poslodavca, ukoliko obračun i isplata tih primanja nije zakonom, odnosno drugim propisom ograničena.

Član 29.

(1) Osnovna zarada utvrđuje se na osnovu elemenata za određivanje zarade, odnosno cene rada i koeficijenta kvalifikacione složenosti.

(2) Cena rada za najjednostavniji rad proizilazi iz ukupne bruto mase sredstava za zarade koja je utvrđena Programom poslovanja poslodavca na koji je data saglasnost od strane osnivača, u iznosu koji ne može biti niži od minimalne zarade utvrđene odlukom Socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije.

(3) Osnovna zarada kod poslodavca kretaće se u rasponu od 1 : 4,8.

Član 30.

(1) Zarada za puno radno vreme i standardni učinak utvrđuje se tako što se cena rada za najjednostavniji rad pomnoži koeficijentima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Za sve poslove rukovođenja, kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi dodatni koeficijenti od 0,10 do 2,20.

VI. UČEŠĆE ZAPOSLENIH U UPRAVLJANJU

Član 31.

Predstavnici zaposlenih u Upravnom i Nadzornom odboru kod poslodavca biraju se u skladu sa zakonom, a na način utvrđen Statutom preduzeća.

VII. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 32.

(1) Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih u skladu sa odredbama Zakona o radu , Opšteg kolektivnog ugovora i odobrenim programom rada i poslovanja poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan da predlog programa iz stava 1. ovog člana dostavi na mišljenje reprezentativnom sindikatu kod poslodavca i republičkoj organizaciji nadležnoj za poslove zapošljavanja u roku od osam dana od dana utvrđivanja predloga programa.

Član 33.

(1) Sindikat je dužan da dostavi mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga.

(2) Republička organizacija nadležna za zapošljavanje dužna je u istom roku da dostavi poslodavcu predlog mera u cilju prekvalifikacije, dokvalifikacija, samozapošljavanja i druge mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

(3) Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana od dana prijema predloga.

Član 34.

Određivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, vrši nadležni organ poslodavca primenom kriterijuma utvrđenih zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom poslodavca.

Član 35.

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa po osnovu viška invalidu rada koji je invalidnost stekao radom kod poslodavca, bez njegove pismene saglasnosti, kao ni zaposlenom sa određenim godinama staža osiguranja utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 36. ^{1/1}

(1) Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu u slučaju otkaza ugovora o radu usled tehnoloških ili organizacionih promena zbog kojih prestane potreba za obavljanjem određenih poslova ili dođe do smanjenja obima poslova.

(2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu u radnom odnosu, a koja ne može biti niža od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za poslove statistike, na dan isplate otpremnine, ako je to za zaposlenog povoljnije, za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu i četvrtine zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu.

VIII. NAKNADA ŠTETE**Član 37.**

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 38.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 39.

Utvrđivanje postojanja štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala šteta bliže se uređuju kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

IX. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**Član 40.**

(1) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrdiće se postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog u skladu sa zakonom.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrdiće se sastav arbitraže i postupak pred arbitražom, ako se na takav način predvidi rešavanje određenih spornih pitanja.

Član 41.

Poslodavac će omogućiti ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata ili predstavniku organa sindikata van preduzeća da, po zahtevu zaposlenog za zaštitu prava izvrši uvid u zaključene ugovore o radu, primenu kolektivnih ugovora i ostvarivanje prava zaposlenog u slučaju da zahtev zaposlenog nije rešen u postupku pred organima poslodavca.

X. SINDIKAT ZAPOSLENIH**Član 42.**

(1) Poslodavac je dužan da omogući zaposlenima sindikalno organizovanje, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Organizacija sindikata ima pravo na uslove rada i delovanje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Aktivnost sindikata vrši se tako da ne ide na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radnu disciplinu.

Član 43.

(1) Poslodavac ima obavezu da reprezentativnu sindikalnu organizaciju obavestava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- planu poslovanja i realizaciji plana poslovanja,
- godišnjem izveštaju o poslovanju preduzeća, iskazanoj dobiti i planiranoj raspodeli iste,
- strukturi ostvarenih troškova,
- učešću zarada u troškovima poslovanja poslodavca,
- podacima o prosečnoj zaradi, isplaćenim zaradama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama ukoliko ih ima,
- planovima razvoja preduzeća,
- broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni,
- mesečnim izveštajima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih,
- i drugim pitanjima u skladu sa Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan da sindikatu omogući pristup svim poslovima kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Član 44.

Poslodavac je dužan da sindikatu, bez naknade, obezbedi sledeće uslove za rad:

- korišćenje poslovnog prostora koji podrazumeva potreban broj kancelarija, u zavisnosti od broja članova sindikata sa neophodnim kancelarijskim nameštajem;
- stručnu, administrativnu i tehničku pomoć, obračun i naplatu članarine;
- po potrebi, pravo korišćenja i drugih prostorija poslodavca za održavanje većih skupova neophodnih za ostvarivanje uloge sindikata pod uslovom da to ne remeti proces rada;
- neophodne tehničke uslove za rad;
- posebna mesta za oglašavanje sindikalnih informacija (koriste oglasne table preduzeća ili da postave svoje oglasne table);
- upotrebu službenog automobila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, sa plaćenim troškovima za odlazak na sastanke, seminare i sl.

Član 45.

(1) Predsednik sindikata ili poverenik i članovi viših organa i organizacija sindikata u grani ili Savezu imaju pravo do 100 plaćenih časova mesečno, kao da radi na svom radnom mestu, radi obavljanja svojih funkcija.

(2) Članovi odbora organizacije sindikata kod poslodavca imaju pravo do 50 plaćenih časova mesečno, kao da rade na svojim radnim mestima, a radi obavljanja svojih funkcija.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca će se utvrditi broj plaćenih časova u zavisnosti od potreba u istima.

Član 46.

(1) Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanje sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima po pozivu organa koji organizuje sastanak.

(2) Poslodavac je obavezan da za edukativne seminare i sl., a prema odluci nadležnog organa sindikata, omogući odsustvovanje sa rada predstavnicima sindikata u trajanju od najmanje sedam radnih dana godišnje.

(3) Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji su izabrani u više organe sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

(4) Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji zastupaju članove sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata (rekreacija, kase uzajamne pomoći i sl.) omogući rad, u skladu sa pravilnicima tih udruženja.

Član 47.

Poslodavac i svi sindikati koji deluju kod poslodavca zalažu se za najveći mogući stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga i razumevanja.

Član 48.

(1) Predstavnici organizacije sindikata mogu da ističu razna obaveštenja na oglasnim tablama preduzeća ili da postavljaju svoje oglasne table.

(2) Aktivnost sindikata vrši se tako da ne ide na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

Član 49.

(1) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih (raspoređivanje na druge, manje plaćane poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) za vreme obavljanja funkcije i dve godine po prestanku funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Poslodavac je obavezan da funkcionere reprezentativnih sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na poslove, na kojim neće imati manju zaradu od zarade koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.

XI. ODREDBE O ŠTRAJKU**Član 50.**

(1) Ako se kod poslodavca organizuje štrajk u skladu sa zakonom i drugim propisima, poslodavac je obavezan da donese poseban akt o utvrđivanju minimuma procesa rada za vreme štrajka.

(2) Akt iz stava 1. ovog člana, donosi poslodavac u skladu sa zakonom i odredbama akta o osnivanju preduzeća.

Član 51.

(1) Poslodavac pojedinačnim aktom određuje zaposlene koji su u obavezi da rade za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada.

(2) Zaposleni koji je određen da radi za vreme štrajka, dužan je, da obavlja svoje poslove i izvršava posebne naloge utvrđene aktom iz stava 1. ovog člana.

Član 52.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se utvrđuju posebni uslovi o ostvarivanju minimuma procesa rada i drugih prava i obaveza poslodavca i zaposlenih za vreme štrajka.

XII. REŠAVANJE SPOROVA

Član 53.

Sporna pitanja u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna, kao i primeni ovog ugovora, rešavaju se mirnim putem, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Član 54.

(1) Spor, koji nastaje u postupku zaključivanja, odnosno izmene ili dopune ovog ugovora, rešava se sporazumno u roku od 30 dana.

(2) Ako se ne postigne sporazum, učesnici Ugovora spor mogu rešiti putem Komisije.

(3) Komisija je dužna da pokuša da približi stavove strana u sporu radi postizanja sporazuma.

Član 55.

(1) Sporna pitanja u primeni ovog ugovora rešava arbitraža u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

(2) Arbitražu iz stava 1. ovog člana čine po jedan predstavnik osnivača i sindikata, kao i jedan neutralni član iz reda stručnjaka za oblast koja je predmet spora, koga sporazumom odrede strane u sporu.

(3) Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezna je za učesnike.

Član 56.

(1) Potpisnici Ugovora obrazuju odbor za praćenje i sprovođenje ovog ugovora kojeg čine po dva predstavnika potpisnika ovog ugovora, kao i jedan neutralan član.

(2) Jedan član odbora mora da bude diplomirani pravnik.

(3) Odbor iz stava 1. ovog člana daje tumačenje i stručna mišljenja o primeni ovog ugovora.

(4) Na zahtev učesnika ovog ugovora odbor daje obavezujuće tumačenje.

XIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 57.

(1) Ovaj ugovor se zaključuje na period od tri godine.

(2) Izmene i dopune Ugovora vrše se na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

(3) Obrazloženi predlog za izmenu i dopunu može dati svaka ugovorna strana i podnosi ga drugoj ugovornoj strani u pismenoj formi.

(4) Druga ugovorna strana je dužna da se u roku od 15 dana od dana podnošenja predloga iz stava 3. ovog člana izjasni o predlogu.

Član 58.

(1) Ovaj ugovor može se otkazati u celosti ili delimično u slučaju kada učesnici ne mogu sporazumno da reše određeno pitanje u vezi primene, odnosno izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

(2) Otkaz se dostavlja ostalim učesnicima u pisanoj formi sa detaljnim obrazloženjem razloga za otkaz.

(3) U slučaju otkaza, učesnici su dužni da u roku od 15 dana od dana dostavljanja otkaza iz stava 2. ovog člana otpočnu pregovaranje radi rešavanja spornog pitanja.

(4) U slučaju otkaza ovaj ugovor se primenjuje do rešavanja spornog pitanja, a najduže šest meseci od dostavljanja otkaza.

Član 59.

Privremeno se odlaže primena odredbe člana 23. stav 2. alineja 2. tačke 1, 2. i 5, člana 24. stav 1. tačka 1, člana 25. stav 1. alineje 2. i 3, člana 27. i člana 36. Posebnog kolektivnog ugovora u skladu sa odredbama Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni glasnik RS", br. 50/08, 104/08 i 8/09).

Član 60.

Ukoliko na dan stupanja na snagu ovog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog primeniće se odredbe ovog ugovora ako je to povoljnije za zaposlenog.

Član 61.

Ovaj ugovor obavezuje i zaposlene koji nisu članovi sindikata potpisnika ovog ugovora.

Član 62.

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Za osnivača,
Saša Vučinić, s.r.

Za Sindikat,
Momčilo Petrović, s.r.