



Влада Републике Србије
Министарство унутрашњих послова
Кабинет министра

НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ ПОЛИЦИЈЕ
БРОЈ 610-02/111
ДАТУМ 04.02.2011
БЕОГРАД

Број: 01-124/M-12
Датум: 03.02.2011
Београд

НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ ПОЛИЦИЈЕ

- Председавајућем Председништва, господину Велимиру Барбулову-

БЕОГРАД

Кнеза Милоша 101

Поштовани,

у прилогу Вам достављамо текст Предлога посебног колективног уговора за полицијске службенике, допуњен у складу са Вашим актом број 61-01/11 од 1. фебруара 2011. године, који је достављен надлежним државним органима на мишљење.

ЗАМЕНИК ШЕФА КАБИНЕТА



Булевар Михајла Пупина 2, Нови Београд, Република Србија
Тел: +381 11 3148 363, факс +381 11 3148 358, e-mail: kabinet@mup.gov.rs

Влада и репрезентативни синдикати Министарства унутрашњих послова - Полицијски синдикат Србије и Независни синдикат полиције (у даљем тексту: учесници), закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ПОЛИЦИЈСКЕ СЛУЖБЕНИКЕ

I Основне одредбе

Члан 1.

Овим Посебним колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређују се права и обавезе из рада и по основу рада полицијских службеника: радно време, одмори и одсуства, безбедност и заштита на раду, накнада штете, заштита запослених, плате, накнаде и друга примања, заштита достојанства запослених, заштита од злостављања на раду, деловање и услови за рад синдиката, мирно решавање колективних спорова, праћење и тумачење овог уговора, право на штрајк, доношење измена и допуна и друга питања од значаја за његову примену.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, је полицијски службеник (у даљем тексту: запослени) који је у радном односу у Министарству унутрашњих послова.

Послодавац, у смислу овог уговора, је Република Србија (у даљем тексту: послодавац), а права и дужности послодавца обавља руководиоца државног органа или лице које он овласти.

Члан 3.

Одредбе овог уговора примењују се непосредно, осим у случају када су поједина питања за запослене повољније уређена другим прописом или општим актом.

II Радно време

Члан 4.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Недељно радно време траје пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 5.

Послодавац је дужан да води евиденцију радног времена за сваког запосленог, у складу са законом.

Члан 6.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на основу писаног или усменог налога послодавца.

Послодавац је дужан да на крају текућег месеца достави запосленом решење о прекорременом раду.

Члан 7.

За прекормени рад запослени има право, по свом избору:

1. на увећану основну плату у складу са овим уговором, или;
2. на слободне сате, тако, што ће се сваки сат прекорременог рада обрачунавати као сат и по слободних сати.

Послодавац прерачунава прекормени рад у слободне сате тромесечно, које сате запослени мора да искористи најкасније у року од шест месеци од протока тромесечја у којем је слободне сате остварио.

III Одмори и одсуства

Члан 8.

Запослени који ради пуно радно време, осам часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута.

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.

рада не може се користити на почетку и на крају радног

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

Члан 9.

има право на недељни одмор у трајању од 48 часова непрекидно.

Дни недељног одмора су, по правилу, субота и недеља.

Ако је неопходно да запослени ради на дан или дане свог недељног одмора послодавац је дужан да запосленом обезбеди одмор у трајању од 24 или 48 часова непрекидно у току текуће или наредне недеље.

Уколико послодавац не обезбеди право запосленог из ст. 3. овог члана, запослени има право да се дан или дани недељног одмора проведени у раду рачунају у прековремени рад.

Годишњи одмор

Члан 10.

Запослени има право на плаћени годишњи одмор, за сваку календарску годину, у трајању од најмање 20 радних дана.

Члан 11.

Ништава је изјава којом се запослени одриче права на годишњи одмор.

Ништав је споразум између послодавца и запосленог, о исплати накнаде штете запосленом за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, а пре отпочињања његовог коришћења.

Члан 12.

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

1) по основу доприноса на раду:

- а. запосленом са оценом „нарочито се истиче“ – за 5 радних дана;
- б. запосленом са оценом „истиче се“ – за 3 радна дана;
- с. запосленом са оценом „добар“ – за један радни дан.

- 2) по основу услова рада:
 - a. за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана;
 - b. за редован рад суботом, недељом и рад у сменама – за 2 радна дана.

- 3) по основу радног искуства:
 - a. запосленом од 20 до 29 година рада проведеног у радном односу за – 5 радних дана;
 - b. запосленом од 15 до 19 година рада проведеног у радном односу за – 4 радна дана;
 - c. запосленом од 10 до 14 година рада проведеног у радном односу за – 3 радна дана;
 - d. запосленом од 5 до 9 година рада проведеног у радном односу за – 2 радна дана;
 - e. запосленом до 5 година рада проведеног у радном односу за – 1 радни дан.

- 4) по основу стручне спреме, односно сложености послова:
 - a. запосленом који има стечено високо образовање на студијама другог степена (дипломске академске студије - мастер, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије) – 5 радних дана;
 - b. запосленом који има стечено високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, основне струковне студије) – 4 радна дана;
 - c. запосленом који има стечену средњу стручну спрему – 3 радна дана;

- 5) за рад на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем или скраћено радно време – пет радних дана.
- 6) по основу инвалидности – за 5 радних дана.
- 7) по основу бриге о деци и члановима уже породице:
 - a) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом за – 2 радна дана, а за свако наредно дете по 1 радни дан;
 - b) 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;
 - c) 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 – 5 радних дана.

Годишњи одмор по свим критеријумима из ст.1. овог члана не може се користити у трајању дужем од 30 дана.

Запослени са више од 30 година проведених у радном односу има право на годишњи одмор од 35 радних дана.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси послодавац на основу плана коришћења годишњег одмора и захтев запосленог који садржи период у којем запослени жели да користи годишњи одмор и да ли се годишњи одмор користи из једног или два дела.

Члан 13.

Запослени који одлази у пензију има право на пун годишњи одмор.

Члан 14.

Запослени има право да у току године користи два пута по један дан годишњег одмора, у времену које изабере, с тим што је дужан да о томе обавести послодавца најмање пет дана раније.

Члан 15.

О праву запосленог на годишњи одмор, дужини и временском периоду коришћења, послодавац одлучује решењем које запосленом доставља најкасније 20 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

Уколико послодавац не достави решење из ст.1. овог члана сматра се да је, својом кривицом, ускратио право запосленом на годишњи одмор.

Члан 16.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини 100% плате коју би запослени остварио у месецу који претходи месецу у којем је послодавац ускратио право на коришћење годишњег одмора за календарску годину или у висини 100% плате коју оствари за месец у коме се, сагласно закону, најкасније може користити годишњи одмор.

Висину накнаде штете из ст.1.овог члана утврђује се решењем послодавца у року од 15 дана од дана подношења захтева запосленог.

Послодавац је дужан да утврђену штету из ст.2. овог члана исплати запосленом у року од 8 дана од дана доношења решења.

Члан 17.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора, или да одложи почетак коришћења годишњег одмора, ради обављања службених послова који не трпе одлагања, најкасније осам радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Послодавац може да прекине коришћење годишњег одмора ради обављања службених послова који не трпе одлагања.

Члан 18.

У случају из члана 17. овог уговора послодавац је дужан да запосленом накнади штету коју овај трпи због измене времена коришћења годишњег одмора, његовог одлагања или прекида.

Плаћено одсуство

Члан 19.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

1. рођења детета или усвојења детета – 5 радних дана;
2. рођења детета члана уже породице – 2 радна дана;
3. смрти члана уже породице - 5 радних дана;
4. теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
5. смрти блиског сродника који није члан уже породице запосленог и тазбинског сродника – 3 радна дана;
6. ступања у брак - 5 радних дана;
7. отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожарима или другим непредвидивим разлозима више силе – до 3 радна дана;
8. селидбе у истом месту становања – 3 радна дана;
9. селидбе у друго место становања – 4 радна дана;
10. добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 радна дана;
11. учешће у такмичењу у организацији синдиката – до 7 радних дана;
12. рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана;
13. обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
14. учешћа у међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије – за време боравка репрезентације на том такмичењу, као и за време припрема за то такмичење, а најдуже 45 дана;

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године - у укупном трајању од 10 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 1., 2., 3., 4., 8., 9., 11., 13. 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.

Члановима уже породице у смислу овог уговора сматрају се супружник, ванбрачни партнер, дете рођено у браку и ван брака, браћа, сестре, родитељи, пасторак,

усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Ванбрачна заједница је трајна заједница живота жене и мушкарца.

Члан 20.

Запослени има право на плаћено одсуство у случају стручног усавршавања у складу са програмом стручног усавршавања код послодавца:

1. полагање државног стручног испита 7 радна дана;
2. полагања испита на студијама првог степена (основне академске студије, основне струковне студије) 3 радна дана;
3. полагања испита на студијама другог степена (дипломске академске студије - мастер, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије) 4 радна дана;
4. за полагање испита на постдипломским студијама 5 радних дана;
5. за одбрану дипломског рада 10 радних дана;
6. полагање правосудног испита 15 радних дана;
7. за одбрану магистратуре или рада на мастер студијама 15 радних дана;
8. за одбрану докторске дисертације 30 радних дана.

Неплаћено одсуство

Члан 21.

Послодавац може на захтев запосленог одобрити коришћење неплаћеног одсуства:

1. ради неговања болесног члана уже породице, до 30 радних дана;
2. ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер студије, правосудни испит, магистратура, докторат)
По сопственој иницијативи запосленог до 30 радних дана;
3. ради обављања личних послова до 10 радних дана;
4. и у другим случајевима.

IV Плата и додаци на плату

Члан 22.

Плата запосленог састоји се од основне плате и додатака на плату.

Основна плата се састоји од основице и утврђених коефицијената.

У плату се урачунавају и порези и доприноси који се плаћају из плате.

Члан 23.

Учесници преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата запослених у поступку израде закона о буџету за наредну годину, полазећи од највишег износа основице утврђене за претходну буџетску годину и предвиђене инфлације и утврђују динамику њеног повећања у току буџетске године.

У поступку преговарања о основици учесници разматрају могућност и потребу измене коефицијената, водећи рачуна да доња граница основице не може бити нижа од 75% од просечне зараде у Републици Србији.

Члан 24.

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

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

Члан 25.

Плата се исплаћује месечно, у текућем месецу за протекли месец.

Уколико се исплаћује из два дела, први део плате исплаћује се од 10. до 15. у месецу за протекли месец, а други део од 25. до 30. у месецу за протекли месец

Члан 26.

Основна плата увећава се за 0,5% за сваку навршену годину рада у радном односу.

Члан 27.

(примедба Министарства финансија)

Основна плата увећава се:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан за 120%;
2. за рад ноћу (од 22 до 6 сати наредног дана) 30%;
3. за рад у смени 30%;
4. за прековремени рад 30%;
5. за додатно оптерећење на раду.

- а) до 10 радних дана месечно 3% од основне плате, односно 4% основне плате ако замењује руководиоца унутрашње јединице;
- б) од 10 до 20 радних дана месечно 6% од основне плате, односно 7% основне плате ако замењује руководиоца унутрашње јединице
- в) 20 и више радних дана месечно 10% од основне плате, односно 12% основне плате ако замењује руководиоца унутрашње јединице

6. за дежурство ван радног времена (приправност) 10%

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ст.1 тачка 1. до 4. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Члан 28.

Основна плата приправника износи 80% од плате утврђене за послове за које се приправник оспособљава.

Члан 29.

Новчано потраживање према запосленом може се наплатити обустављањем од његове плате само на основу правоснажне и извршне судске одлуке, у случају утврђеном законом, и то највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није друкчије одређено.

Члан 30.

На захтев запосленог извршиће се обустава плате у висини новчаног износа рате кредита, износа издржавања и сл.

Члан 31.

Запослени има право на накнаду плате у висини основне плате у случајевима:

1. коришћења годишњег одмора;
2. коришћења плаћеног одсуства;
3. одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су нерадни у складу са Законом;
4. присуствовање седницама државног органа, органа управе и локалне самоуправе, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана;
5. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе МУП-а у складу са закљученим уговором;
6. одазивање на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;

7. добровољног давања ткива или органа у хумане сврхе;
8. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране МУП-а или органа синдиката;
9. одласка на систематске или специјалистичке прегледе на које је упућен од стране МУПа;
10. када одбије да ради 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 и спречавање злостављања на раду.

Члан 32.

Запослени који не ради због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате која износи 100% основне плате за месец у којем је одсуствовао због болести или повреде ван рада и у вези са радом.

Запослени има право на накнаду плате која износи 100% основне плате исплаћене пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ради одржавања трудноће.

Накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

V Право на накнаду трошкова

Право на накнаду трошкова

Члан 33.

Запослени има право на накнаду:

1. трошкова за долазак и одлазак са рада;
2. трошкове службеног путовања у земљи;
3. трошкове службеног путовања у иностранство;
4. трошкове селидбе у иностранство;
5. трошкове рада и боравка на терену;
6. трошкова привременог или трајног премештаја у друго место рада;
7. трошкова за месечну исхрану на раду у висини од 20% од просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике;
8. трошкова за коришћење годишњег одмора у висини од 100% од просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике.

Трошкови за коришћење годишњег одмора, по правилу, исплаћују се до почетка коришћења годишњег одмора, а најкасније до краја текуће године.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. - 6. исплаћује се у складу са посебним прописима којима се уређује ова материја.

Члан 34.

Накнада за долазак и одлазак са рада исплаћује се у висини цене месечне претплатне карте у градском, приградском или међуградском саобраћају, односно у висини цене појединачне превозне карте на месечном нивоу у јавном саобраћају.

Накнада за долазак и одлазак са рада исплаћује се запосленом и у случајевима када не постоји одговарајући градски, приградски и међуградски саобраћај из става 1. овог члана.

Услови за остваривање овог права биће прописани посебним актом.

Остала примања

Члан 35.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију у висини 6 просечних плата, примљених за последњих шест месеци, с тим што она не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате.

Члан 36.

У случају смрти запосленог, члановима његове уже породице надокнађују се стварни уобичајени трошкови погребних услуга (погребна опрема, превоз посмртних остатака, путни трошкови за два пратиоца, трошкови гробног места, штампање умрлице и др.).

Члан 37.

У случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, професионалног обољења или задесног случаја у вези с послом, чланови уже породице имају право на једнократну помоћ у висини од 36 просечних плата, с тим да просек буде у висини просечне плате у Министарству унутрашњих послова.

Члан 38.

У случају смрти запосленог из члана 37. овог уговора дужан је да обезбеди, стипендију, за време редовног школовања, деци:

1. за основно образовање - у висини од најмање 3 000 динара
2. за средње образовање - у висини од најмање 4 000 динара
3. за више и високо образовање - у висини од најмање 5 000 динара

У случају смрти запосленог обезбеђују се трошкови боравка деце у предшколској установи.

Висина накнаде и услови за остваривање права из овог члана биће регулисани посебним актом.

Члан 39.

Запослени има право на јубиларну награду за непрекидан рад у Министарству унутрашњих послова и то:

1. за 10 година рада у висини једне просечне плате исплаћене у МУП-у, у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
2. за 15 година рада у висини једне просечне плате исплаћене у МУП-у, у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
3. за 20 година рада у висини једне просечне плате исплаћене у МУП-у, у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
4. за 25 година рада у висини једне просечне плате исплаћене у МУП-у, у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
5. за 30 година рада у висини једне просечне плате исплаћене у МУП-у, у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
6. за 35 година рада у висини једне просечне плате исплаћене у МУП-у, у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
7. за 40 година рада у висини једне просечне плате исплаћене у МУП-у, у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;

Члан 39.а

Послодавац може да обезбеди деци запосленог старости до 15 година живота поклон за Нову годину - новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 39.б

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу , једнократно 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 - половином месеца новембра за наредну годину.

VI Накнада штете

Члан 40.

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

Постојање штете, висину штете, околност под којим је проузрокована, ко је штету проузроковао, одговорност запосленог и како се накнађује утврђује решењем Комисија образована од стране послодавца.

Чланови Комисије су обавезно и представници репрезентативних синдиката.

Члан 41.

По пријему решења о утврђеној штети запослени може дати писмену изјаву о томе да ли прихвата да штету надокнади.

Запосленом који прихвати да накнади штету без судског поступка, штета се надокнађује административном забраном, тако да обустава не може прећи 1/5 плате запосленог на месечном нивоу.

Ако запослени не прихвати да накнади штету, послодавац може покренути поступак за накнаду штете пред судом.

Члан 42.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да штету накнади. Запослени подноси захтев о коме одлучује Комисија из члана 40. став 2. овог уговора.

VII Заштита запослених

Члан 43.

Запосленом у поступку смањења броја запослених услед технолошких, организационих, економских или неких других разлога (рационализација), не може престати радни однос, осим уз сагласност запосленог, и то:

1. запосленој трудници;
2. запосленој за време породилског одсуства;
3. запосленом за време одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета;
4. запосленом инвалиду;
5. запосленом који је самохрани родитељ малолетног детета;
6. запосленом који има дете теже ометено у развоју;
7. запосленом чијем је супружнику у поступку рационализације, односно смањења броја запослених, претходно престао радни однос код послодавца;
8. запосленом због покретања или учешћа у поступку за заштиту од злостављања, односно указивања запосленог на повреду јавног интереса утврђеног законом, учињену од стране послодавца.

Члан 44.

Послодавац је дужан да пре поступка смањења броја запослених услед технолошких, организационих, економских или неких других разлога (рационализација) направи анализу стања и размотри могућност:

1. премештаја запосленог на друге послове;
2. преузимање запосленог од стране другог министарства;
3. преквалификације и доквалификације запосленог;
4. рад са непуним радним временом запосленог.

Члан 45.

Приликом утврђивања запосленог за чијим је радом престала потреба послодавац кумулативно цени испуњење следећих услова:

1. бољи резултати рада;
2. дужи радни стаж;
3. дужи стаж у Министарству унутрашњих послова;
4. одговарајућа стручна спрема, односно виши степен стручне спреме;
5. болест запосленог или члана уже породице, односно тежина обољења;
6. број деце на школовању;
7. запосленом код кога, због губитка радне способности, не постоји могућност распоређивања на друго радно место;
8. запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;

9. већи број издржаваних чланова породице;
10. запослени чија породица има лошије материјалне прилике.

Послодавац је дужан да у поступку смањења броја запослених услед технолошких, организационих, економских или неких других разлога (рационализација) прибави мишљење синдиката.

Резултати рада из ст.1.тач.1. овог члана утврђују се за период од пет година пре године у којој се спроводи рационализација.

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом за чијим радом је престала потреба омогући коришћење годишњег одмора.

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом за чијим радом је престала потреба, пре престанка радног односа исплати отпремнину у висини три просечне плате за сваку годину рада код послодавца.

Платом из ст.1. овог члана, сматра се просечна плата запосленог остварена у три претходна месеца пре исплате отпремнине, или просечна плата у Министарству унутрашњих послова, ако је то повољније за запосленог.

Члан 48.

Запослени за чијим је радом престала потреба, има у року од шест месеци, предност приликом пријема у радни однос код послодавца, ако се у том периоду укаже потреба за обављањем послова на које је запослени био распоређен пре престанка радног односа.

Члан 49.

Послодавац је дужан да у случају вођења парничног, кривичног и прекршајног поступка због оправдане примене полицијских овлашћења, полицијском службенику обезбеди правну помоћ.

VIII Безбедност и здравље на раду запослених

Члан 50.

Безбедност и здравље на раду запослених обезбеђује се и спроводи у складу са законом, прописима заштите на раду односно у складу са превентивним мерама за безбедан и здрав рад, Законом о полицији и овим уговором.

Члан 51.

Запослени је дужан да ради са пуном пажњом у циљу безбедности свог живота и здравља, као и живота и здравља других запослених, као и других лица, на које његов рад може имати штетно дејство, да се придржава прописаних превентивних мера за безбедан и здрав рад, правилно рукује оруђима и оружјем, као и да се стара о спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду.

Члан 52.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад и да утврди програм оспособљавања запослених за безбедан и здрав рад и да донесе одговарајуће упутство за сваки део полицијских и других послова у оквиру своје делатности.

Члан 53.

Послодавац је одговоран за безбедне и здраве услове рада, организацију, спровођење и контролу прописаних мера које се односе на безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика и да тим актом на основу оцене службе медицине рада утврди и посебне здравствене услове које мора да испуњава запослени за обављање послова на радним местима са повећаним ризиком. Акт о процени ризика доноси се у сарадњи са репрезентативним синдикатима.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика из става 2. овог члана.

Члан 54.

Запослени има право да одбије да ради:

1. ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;
2. ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, за рад на радном месту са повећаним ризиком;
3. ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;
4. дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би, према оцени надлежне медицинске службе, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
5. на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду;
6. у складу са законом о забрани злостављања на раду.

У случајевима из става 1. овог члана, запослени може да се писменим захтевом обрати послодавцу ради предузимања мера које, по мишљењу запосленог, нису спроведене.

Члан 55.

Код послодавца се образује Одбор за безбедност и здравље на раду. Одбор има 10 чланова, од којих је шест чланова представника запослених које одређују репрезентативни синдикати.

Одбор доноси Пословник о свом раду и из својих редова бира председника и заменика председника.

Одбор извештаје доставља послодавцу и репрезентативним синдикатима.

Одбор је дужан да акте, информације и податке, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду, достави запосленом који за то има правни интерес.

Члан 56.

Одбор има право да:

1. прати и анализира стање организованости, остваривања и спровођења превентивних мера за безбедност на раду, као и мере противпожарне заштите;

2. предлаже послодавцу увођење мера за заштите на штетним и по здравље опасним пословима као и друге мере у циљу обезбеђења хуманих услова рада;
3. покреће иницијативу за утврђивање радних места са повећаним ризиком и даје мишљење на програм заштите запослених на овим просторима;
4. разматра извештај о здравственом стању запослених на основу периодичних лекарских прегледа и контролише уредност упућивања запослених на обавезне лекарске прегледе;
5. разматра извештаје о смрти, повредама на раду и професионалним обољењима запослених, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за њихово отклањање;
6. одређује свог члана који као представник синдиката присуствује увиђају у случају смрти или тешке повреде запосленог на раду;
7. сарађује са одговарајућим инспекцијским органима по питањима из области безбедности и здравља на раду и других области које могу да утичу на безбедност и здравље запослених;
8. даје мишљење у поступку по захтеву за накнаду штете коју претрпи запослени услед повреде на раду и професионалног обољења;
9. даје предлоге у циљу организовања рада на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленом обезбеђује услове рада у којима неће бити изложен злостављању;
10. подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању на раду;
11. одлучује о иницијативи за покретање поступка за заштиту од злостављања поднетој од стране запосленог које оправдано верује да одређено понашање представља злостављање на раду.
12. сарађује у вези са свим питањима која се односе на коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду (истиче да постојећи предлог из ове тачке није у складу са законом);
13. даје мишљење о предлозима запосленог из члана 54. став 2. овог уговора;
14. обавља и друге послове из области безбедности и заштите здравља на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду обавештава министра и репрезентативне синдикате, најмање два пута у току календарске године, о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 57.

Нацрт Програма специфичне здравствене заштите запослених код послодавца, доставља се на мишљење репрезентативним синдикатима.

Члан 58.

Послодавац је дужан под једнаким условима колективно да осигура запослене за случај смрти, последице незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности и тежих болести насталих на раду и у вези са радом. Послодавац је дужан да пре закључења уговора о осигурању прибави мишљење репрезентативних синдиката.

IX Заштита достојанства запослених

Члан 59.

Запослени има право на поштовање и заштиту достојанства на раду и у вези са радом.

Личност и достојанство запосленог штити се од дискриминације, злостављања на раду и у вези са радом и сексуалног злостављања, од стране послодавца или једног или више запослених.

Ради заштите права на достојанство, учесници се обавезују, да ће обострано развијати вредности толеранције, разумевања и поштовања запослених, и да ће свако нежељено понашање и поступке којим се такви односи нарушавају путем дискриминације, злостављања или сексуалног злостављања препознати, забележити, спречити и казнити.

Члан 60.

Послодавац је дужан да створи безбедну и здраву радну околину, тако што ће процес организације рада уредити на начин да спречава појаву злостављања на раду и у вези са радом, а запосленима обезбедити услове рада који не нарушавају достојанство запослених на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Члан 61.

Послодавац је дужан да у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и синдикалних представника, путем курсева, семинара и других видова едукације, а ради лакшег препознавања понашања која представљају злостављање, њихових узрока и последица које производи злостављање запосленог.

Члан 62.

Послодавац је дужан да у договору са репрезентативним синдикатима именује и састави Листу посредника који ће по захтеву за заштиту од злостављања решавати случајеве злостављања на раду и у вези са радом.

Листа посредника сачињава се из редова запослених за сваку полицијску управу.

Посредник не може бити запослени који није добио сагласност репрезентативних синдиката.

Послодавац је дужан да обезбеди одговарајуће просторије за обављање посредовања и превоз за посредника из реда запослених код послодавца.

Члан 63.

Запослени који у посредовању учествује као страна у поступку, представник синдиката и посредник из реда запослених имају право на плаћено одсуство за сваки дан посредовања, све док посредовање траје, а најдуже до 30 дана.

Члан 64.

Послодавац је дужан да одлуку донету у дисциплинском поступку против запосленог за злостављање на раду и у вези са радом, достави у року од три дана од дана доношења и запосленом који је злостављан.

Члан 65.

Забрањена је свака дискриминација или злостављање због припадности или неприпадности синдикалној организацији.

X Право на штрајк

Члан 66.

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

Учесници су сагласни да у року од 30 дана од дана ступања на снагу закона којим ће се, сагласно Уставу Републике Србије, уредити питање остваривања права на штрајк запослених у државним органима закључе анекс Уговора, којим ће ближе утврдити начин остваривања тог права.

XI Деловање и услови за рад синдиката

Члан 67.

Послодавац се обавезује, да ће обезбедити примену свих права из области синдикалног организовања и заштите запослених утврђених Уставом Републике Србије, ратификованим конвенцијама, законима и овим Уговором.

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

Члан 68.

Послодавац се обавезује, да неће својим деловањем и активностима ни на који начин онемогућавати синдикални рад, синдикално организовање и право запослених да постану чланови синдиката.

Повредом права на синдикално организовање сматраће се сваки притисак послодавца на запослене, да се учлане, иступе из синдикалне организације или било какав вид мешања у рад синдиката.

Члан 69.

Синдикат се обавезује, да ће своје активности спроводити у складу са Уставом Републике Србије, ратификованим конвенцијама, законима и овим Уговором.

Члан 70.

Синдикат је дужан, да обавести послодавца о избору и именовању председника синдиката, органа синдиката и других синдикалних представника, у року од осам дана.

Члан 71.

Синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката, а нарочито о:

1. доношењу, изменама и допунама општих аката којим се регулишу права из рада и по основу рада запослених (уредбе, правилници и др.);
2. плановима запошљавања и престанку службе или радног односа запослених;
3. мерама у вези са заштитом здравља и сигурности на раду;
4. увођењу нових технологија и промена у организацији рада које доводе до вишка запослених и мере за њихово збрињавање;

Послодавац је дужан да по захтеву синдиката, уз сагласност запосленог, достави евиденцију за запосленог из члана 5. овог уговора.

Синдикат има право да се о намераваним одлукама послодавца из ст.1. овог члана изјасни у року од 15 дана од дана доставе обавештења. Послодавац је дужан да достављене примедбе синдиката размотри.

Послодавац је дужан, да на писмени захтев репрезентативних синдиката, достави мишљење или обавештење, о примени закона или подзаконског општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених, а најкасније у року од 15 дана од дана достављања захтева.

Члан 72.

Послодавац у договору са синдикатима, без накнаде трошкова може да обезбеди следеће услове за рад синдиката:

1. коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама послодавца;
2. плаћено одсуство представницима синдиката ради обављања синдикалних функција у складу са овим Уговором;
3. административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање);
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 не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;
6. могућност истицања обавештења битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;
7. самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Члан 73.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима без накнаде трошкова обезбеди следеће услове за рад синдиката:

1. коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама послодавца;
2. употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл.
3. плаћено одсуство представницима синдиката ради обављања синдикалних функција у складу са овим Уговором;
4. административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање);
5. обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
6. организовање и одржавање синдикалних зборова чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да

- се не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;
7. могућност истицања обавештења битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;
 8. самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Члан 74.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне делатности и то на 50 плаћених часова рада месечно за првих 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката су: секретар синдиката, чланови управног, председништва и извршног одбора синдиката или председници подружница или синдикалних група.

Нерепрезентативни синдикати имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне делатности у складу са Законом о раду.

Члан 75.

Председник синдиката или председавајући председништва, за време трајања мандата у синдикату ослобођен је обављања послова код послодавца, за које време има право на накнаду плате.

Члан 76.

Послодавац је дужан, да у име и за рачун синдиката, запосленом који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде.

Износ из ст.1. овог члана послодавац ће одбијати на основу приступнице за чланство у синдикату која мора да садржи, изричиту изјаву воље запосленог, да приступа синдикату и да је сагласан да послодавац од његове плате одбија чланарину у корист синдиката.

Послодавац је дужан да обустави исплату синдикалне чланарине из става 1. овог члана, када од синдиката или запосленог добије иступницу којом запослени иступа из чланства синдиката. Синдикат је дужан, да иступницу достави у року до 15 дана, почев од дана када је запослени иступницу потписао.

Члан 77.

Синдикални представник који је члан Одбора за преговоре у поступку колективног преговарања има право на плаћено одсуство за време трајања преговора у висини плате коју би остварио, да је у време преговора радио.

XII Решавање стамбених потреба

Члан 78.

Споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката у складу са финансијским могућностима, може се образовати фонд за решавање стамбених потреба запослених, чија ће се средства користити за обезбеђивање учешћа за добијање стамбених кредита.

XIII Мирно решавање колективних спорова

Члан 79.

За решавање колективних радних спорова између учесника овог Уговора, које није било могуће решити међусобним преговарањем, спроводи се поступак мирења, у складу са Законом.

XIV Праћење примене колективног уговора

Члан 80.

Учесници ради праћења примене овог уговора образују Комисију састављену од 8 чланова, 4 члана која именује послодавац и 4 члана које именују репрезентативни синдикати.

Комисија се образује у року од 15 дана од дана потписивања овог уговора.

Комисија је обавезна, да најмање једном у три месеца или по потреби, на захтев појединог учесника, разматра:

1. праксу у вези са применом уговора, посебно случајеве непридржавања уговорних одредби;
2. потребе за изменом и допуном уговора;
3. односе репрезентативних синдиката и послодавца;
4. материјални и социјални положај запослених.

На захтев неког од учесника, Комисија већином гласова чланова доноси аутентично тумачење одредби уговора, које је обавезно за уговорне стране.

Комисија је дужна да тумачење у писаном облику достави учесницима у року од 15 дана од дана кад је примио захтев.

Комисија доноси пословник о раду којим уређује своју организацију и рад.

XV Измене и допуне

Члан 81.

Поступак измена и допуна овог уговора покреће се писаним предлогом учесника. Предлог мора да садржи образложене измене и допуне уговора.

Учесници су дужни да се изјасне у року од 15 дана о поднетом предлогу за измене и допуне уговора и да у наредном року од 15 дана отпочну поступак преговарања.

Уколико се неко од учесника не изјасни у року од 15 дана или у истом року не отпочне поступак преговарања, сматраће се да су испуњени услови за покретање поступка мирења.

XVI Отказ

Члан 82.

Сваки од учесника може отказати овај уговор. Отказ мора бити писан и образложен.

У случају отказа уговор престаје да важи протоком шест месеци од дана пријема отказа.

Учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења отказа започну поступак преговарања.

XVII Прелазне и завршне одредбе

Члан 83.

Овај уговор закључује се на три године.

Члан 84.

Министарство унутрашњих послова донеће у року од 15 дана правилнике из члана 34. став 3., 38. став 3. и 53. став 2. уз сагласност репрезентативних синдиката.

Члан 85.

Уговор се сматра закљученим кад га потпишу овлашћени представници учесника.

Члан 86.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

ПОСЛОДАВАЦ

**РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ
СИНДИКАТИ**