

На основу члана 240. И 248. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09 и 13/13) и Закона о изменама и допунама Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.14/14),

1. Синдикат организација Института за физику (СОИФ), којег заступа др Дарко Васиљевић (у даљем тексту: **Синдикат**) и

2. Институт за физику (**ИФ**), кога заступа директор Института, др Александар Богојевић (у даљем тексту: **Послодавац**),

закључили су дана 00.00.2015. године,

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ИНСТИТУТА ЗА ФИЗИКУ УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет

Члан 1

Колективним уговором ИФ (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из области рада и радних односа, поступак закључивања уговора, поступак измена и допуна уговора, међусобни односи уговорних страна и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2

Одредбе овог Уговора се примењују непосредно.

Члан 3

На питања рада која нису регулисана Уговором и уговором о раду, примењиваће се одредбе Закона о раду (у даљем тексту Закона).

Члан 4

Одредбе Уговора и уговора о раду које садрже мања права од права која су садржана у Закону или се заснивају на нетачном обавештавању запослених о њиховим правима, обавезама и одговорностима запослених од стране послодавца, ништаве су.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

Члан 5

Учесници Уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену овог Уговора, као и да ће редовно обавештавати запослене о разлозима, циљевима и врсти измена и допуна овог Уговора.

Члан 6

Овај Уговор се склапа на период од три године.

Члан 7

Потписници овог Уговора су сагласни да ће поштовати принципе солидарности, академских и људских слобода, колегијалности, социјалног партнерства и мирног решавања спорова, у складу са Међународним конвенцијама, Уставом Републике Србије, Законом о раду и Законом о научно-истраживачкој делатности.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Оглашавање слободних радних места

Члан 8

Послодавац је обавезан да потребу за запошљавањем на радном месту у Институту за физику, Београд, пријави Националној служби за запошљавање.

Пријава отвореног радног места треба да садржи опште и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији радних места Института и рок трајања конкурса.

Члан 9

Послодавац је обавезан да слободна радна места са потпуним описом општих и посебних услова конкурса објави на интернет страни Института и огласним таблама у згради Института.

Члан 10

Нова радна места чије је попуњавање предвиђено прерасподелом дужности и радних задатака запослених у Институту не морају да се пријављују Националној служби за запошљавање, али је послодавац обавезан да их огласи на интернет страници Института и огласним таблама у згради Института, са напоменом „интерни конкурс“.

Члан 11

Послодавац је дужан да приликом запошљавања на ново радно место постави резултате конкурса на интернет страници Института и огласним таблама у згради Института.

Члан 12

Послодавац је дужан да на исти начин и у истом року обавести о резултатима конкурса све кандидате пријављене на конкурс за слободно радно место.

Заснивање радног односа

Члан 13

Заснивање радног односа врши се у складу са овим Уговором, Уговором о раду, Правилником о систематизацији радних места Института, Законом о раду и Законом о научно-истраживачкој делатности републике Србије.

Члан 14

Радни однос у Институту се заснива на одређено и неодређено време.

За запослене у заједничким службама Института радни однос на одређено време не може укупно бити дужи од три године.

За запослене истраживаче радни однос на одређено време не може бити краћи од 6 месеци ни укупно бити дужи од четири године.

По истеку укупног максималног трајања запослења на одређено време, а у складу са одредбама Закона, радни однос прераста у рад на неодређено време.

Члан 15

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

1. болест запосленог;
2. смртни случај члана уже породице;
3. тежа болест члана уже породице;
4. виша сила, и
5. позив војних или државних органа

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да одмах обавести послодавца.

Пробни рад

Члан 16

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

У току пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Отказ запосленом који је запослен уговором о пробном раду мора бити образложен у писаном облику.

За време пробног рада запослени има право на зараду предвиђену систематизацијом радних места, према стручности и врсти посла за који је одређен пробни рад.

Добровољни (волонтерски) рад

Члан 17

Добровољни рад се дефинише посебним решењем између послодавца и волонтера у којем се наводе права волонтера у погледу приступа службама и сервисима Института.

Волонтер има право на једнаку заштиту здравља и безбедности током обављања добровољног рада као и запослени у Институту.

Члан 18

Лицу које је радило као волонтер шест или више месеци није потребан и не сме се одређивати пробни рад уколико се запошљава на истој врсти послова које је обављало током добровољног рада.

Приправници

Члан 19

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које нема претходни радни стаж, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, осим за приправнике-истраживаче, за које је приправнички статус одређен Законом о научно-истраживачкој делатности Републике Србије.

За време приправничког стажа, приправник има сва права из радног односа, у складу са Законом, општим актима Института и Уговором о раду.

Ако је у току обављања приправничког стажа за одређено радно место предвиђено полагање стручног испита, приправнички стаж прераста у редован радни однос по положеном стручном испиту и пре истека предвиђеног рока за приправнички стаж.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

III РАДНО ВРЕМЕ

Распоред радног времена

Члан 20

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

Радно време је распоређено на пет радних дана у недељи, од понедељка до петка, осим за посебне службе Института где је утврђен рад у сменама седам дана у недељи.

Запослени не сме да ради више од 12 часова дневно.

Радно време запослених са непуним радним временом је одређено уговором о раду.

Члан 21

Послодавац је обавезан да о распореду радног времена обавести све запослене путем електронске поште, као и да распоред радног времена објави на интернет страници Института и огласним таблама у згради Института.

Члан 22

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писану сагласност запосленог.

Послодавац је обавезан да о прерасподели радног времена, уз образложење, обавести све запослене путем електронске поште, као и да распоред радног времена објави на интернет страници Института и огласним таблама у згради Института.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

Члан 23

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе у случају више силе, изненадног повећања обима посла, када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран као и да се заврши процес рада чије би одлагање довело до поремећаја у процесу рада.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од 8 часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Уколико прековремени рад траје дуже од 2 часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући паузу од 45 минута, која се урачунава у пуно радно време.

Члан 24

Решење о раду дужем од пуног радног времена, доноси директор или лице које овласти, у складу са законом.

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица 3 дана унапред, сем у хитним случајевима када се даје усмени налог 48 часова унапред, с тим да се исти, у року од три (3) дана, потврди решењем.

Ноћни рад

Члан 25

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 06 часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз његову писмену сагласност.

Члан 26

Послодавац је дужан да најмање квартално доставља Синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

Непуно радно време

Члан 27

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Непуно радно време не може бити краће од 4 часа дневно.

Послодавац је дужан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативног синдиката. Послодавац је дужан да наведе разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од 5 радних дана од дана кад је послодавац доставио захтев за мишљење синдикату.

Члан 28

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим Уговором другачије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради на пословима са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

Члан 29

Захтев запосленог који може да садржи захтев за прелазак на пуно или непуно радно време, послодавац је дужан да размотри и да запосленог писаним путем обавести о донетој одлуци у року од 7 радних дана од дана подношења захтева.

Члан 30

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца.

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Годишњи одмор

Члан 31

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по следећим основама:

а) допринос на раду – 1 дан

б) услови рада – од 1 до 3 радна дана, и то:

- 1 дан за претежно канцеларијски посао
- 2 дана за ретежно физички посао
- 3 дана за претежно ноћни рад

в) радно искуство

- од 5 до 10 година стажа осигурања - 1 радни дан,
- од 10 до 20 година стажа осигурања - 2 радна дана,
- од 20 до 30 година стажа осигурања - 3 радна дана,
- преко 30 година стажа осигурања - 4 радна дана;

г) стручна спрема

- нижа стручна спрема – 2 радна дана
- средња стручна спрема – 2 радна дана
- виша стручна спрема – 4 радна дана
- висока стручна спрема – 4 радна дана
- магистар/мастер наука – 6 радних дана
- доктор наука – 6 радних дана

д) социјални услови

- утврђена инвалидност – 5 радних дана
- родитељу детета са специјалним потребама или инвалидношћу – 5 радних дана
- супружнику особе са инвалидношћу или специјалним потребама – 5 радних дана
- родитељу деце до 3 године – 5 радних дана
- самохраном родитељу са дететом до 12 година живота – 4 радна дана.
- родитељу који има троје и више деце до 15 година живота – 4 радна дана.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Запослени има право на 1/12 год одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години, у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са овим Уговором и Законом.

Члан 32

Годишњи одмор може се користити у целини или у два или више делова, зависно од договора запосленог и послодавца.

Уколико запослени користи годишњи одмор у целини, исти мора да започне и заврши у календарској години на коју се односи.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље у континуитету у току календарске године, а други део или делове најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени истраживачи користе годишњи одмор у договору са руководиоцем пројекта.

Распоред годишњег одмора

Члан 33

Послодавац је дужан да, у складу са организацијом рада, води рачуна о потребама и жељама запослених у погледу коришћења годишњег одмора. У том смислу се послодавац обавезује да при одређивању колективног годишњег одмора у писаном облику потражи и мишљење представника Синдиката.

Представник Синдиката је обавезан да мишљење о трајању и периоду колективног годишњег одмора донесе на основу јавне расправе свих чланова Синдиката најдуже 15 дана од пријема дописа послодавца којим се захтева мишљење Синдиката.

Уколико послодавац не уважи мишљење Синдиката по питању распореда годишњег одмора, дужан је да то образложи у писаном облику.

Одмор у току радног времена

Члан 34

Укупан одмор у току радног времена траје најмање 30 минута.

Уколико је рад са странкама дужи од 6 сати, запослени на том радном месту може да користи одмор у два дела од по 30 минута, према распореду уговореним са послодавцем.

Ако је природа посла таква да запослени не може да користи дневни одмор, послодавац ће омогућити запосленом на том радном месту за толико краће дневно радно време.

Одмор током радне недеље

Члан 35

Запослени има право на недељни одмор у непрекидном трајању од 48 сати.

Дани недељног одмора су субота и недеља, осим ако није другачије одређено природом посла и Уговором о раду.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 36

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у следећим случајевима:

1. склапања брака – 5 радних дана;
2. порођај супруге - 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
4. отклањања штетних последица на свом домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 5 радних дана;
5. селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада – 3 радна дана;
6. селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 5 радна дана;
7. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности до 5 радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

1. смрти члана уже породице - 5 радних дана;
2. смрти члана породице – 2 радна дана;
3. добровољног давања крви - 2 радна дана рачунајући и дан давања крви;
4. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 5 радних дана.

Запослени имају право на плаћено одсуство у циљу стручног усавршавања у следећим случајевима:

1. израда докторске дисертације – 30 радних дана;
2. похађање стручних семинара у циљу одржавања стручности и образовања потребног за обављање посла на радном месту – до 7 радних дана годишње;
3. полагање стручног или другог испита - до 7 радних дана за сваки испит;
4. стручно усавршавање у иностранству – три месеца годишње.

Неплаћено одсуство

Члан 37

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде у складу са Законом о научноистраживачкој делатности, Уговором о реализацији пројекта и правним актима Института.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 38

Основ за исплату зарада и осталих примања запослених су приходи од реализације пројеката који се финансирају из буџета Републике, тј. Министарства просвете, науке и технолошког

развоја, приходи остварени реализацијом међународних пројеката, приходи остварени продајом услуга корисницима на тржишту, као и остали приходи наведени у Статуту.

Зараду у смислу става 1 овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа утврђена Законом, овим Уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1–4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

Члан 39

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак и
- увећања зараде.

Основна зарада

Члан 40

Основна зарада утврђује се по групама послова који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова за које су запослени закључили уговоре о раду, као и на основу времена проведеног на раду.

Основна зарада је производ основице за обрачун зараде за најједноставнији рад и коефицијента вредности посла који запослени обавља.

Основица за обрачун зараде се утврђује договором између Синдиката и послодавца и садржана је у Анексу Уговора.

Послодавац и Синдикат се изјашњавају о износу основице зараде и утврђују га у складу са финансијским резултатима пословања Института два пута годишње, на почетку године (фебруар) и половини године (јул), за период од шест месеци.

Коефицијенти за различите вредности послова су утврђени Анексом Уговора и морају бити објављени на интернет презентацији Института и огласним таблама у згради Института.

Члан 41

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

Зарада по основу радног учинка

Члан 42

Основна зарада запосленог се коригује по основу дела зараде за радни учинак који се одређује на основу квалитета посла, обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама:

- ако су послови из плана рада извршени у одређено време, у планираном обиму и очекиваном стандардном квалитету, запосленом припада зарада у висини основне зараде утврђене у чл. 40, став 2 овог Уговора,
- ако послови из плана рада нису извршени у одређено време, у планираном обиму, запосленом се основна зарада из чл. 40 овог Уговора умањује највише до 25%
- ако запослени поред послова из свог плана рада изврши и друге послове, његова основна зарада из чл. 40 овог Уговора увећава се највише до 25%.

Радни учинак запосленог утврђује Послодавац, на предлог непосредног руководиоца.

Поред радних задатака и стручне спреме дефинисаних за свако радно место Правилником о систематизацији радних места, послодавац и непосредни руководиоца морају јасно да дефинишу радне циљеве, обим и стандардни квалитет сваког радног места како би ставови 1, 2 и 3 овог члана могли да се примене.

Образложење смањења и повећања зараде по основу радног учинка мора бити предато у писаној форми запосленом на чији се рад односи. Запослени има право да оспори одлуку послодавца о смањењу зараде по основу радног учинка.

Члан 43

Истраживачима који су ангажовани на пројектима Министарства просвете, науке и технолошког развоја зарада се исплаћује у складу са решењем Министарства. Квалитет њиховог рада на пројектима утврђује Министарство.

Уколико истраживачи из претходног става раде и на другим пословима из оквира послова Института дефинисаним Правилником о систематизацији радних места, или раде неке друге послове за рачун Института, имају право на зараду у складу са одредбама овог уговора којима су регулисане зараде .

Увећана зарада

Члан 44

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној Колективним уговором и уговором о раду, и то за:

- рад на дан празника који је нерадан дан – 120 %;
- прековремени рад – 26 %;
- рад ноћу – 26 %;
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) - 0,4 % од основице.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом и Уговором.

Накнада зараде

Члан 45

Запослени има право на накнаду зараде, односно плате, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
2. годишњег одмора;
3. службеног пута;
4. одсуства у циљу стручног усавршавања;
5. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана, председника синдикалне организације и делегата скупштине Синдиката науке;

Члан 46

Запослени има право на накнаду зараде, односно плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини 85% просечне зараде у претходних 12 месеци
2. у висини 100% просечне зараде у претходна 12 месеца, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 47

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 30 дана.

Члан 48

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због не-обезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Накнада трошкова

Трошкови превоза до радног места

Члан 49

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене месечне превозне карте у јавном саобраћају, до максималене удаљености дефинисане ширим градским подручјем.

Исхрана у току рада

Члан 50

Послодавац је дужан да запосленима на име накнаде трошкова исхране у току рада месечно исплаћује износ од минимално 150,00 динара за сваки радни дан текућег месеца, до максимално 5000 динара месечно, уз нето плату.

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 51

Послодавац је дужан да запосленима исплати регрес за коришћење годишњег одмора у износу од једне просечне нето зараде у региону Београда, на начин који је у складу са финансијским могућностима Института, најкасније до 31. маја текуће године.

Службено путовање

Члан 52

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу Послодавца или руководиоца пројекта.

Члан 53

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења до цене категорије смештаја „Б“ (највише 4 звездице), превоза у категорији економске класе и друге трошкове везане за службено путовање, по приложеном рачуну.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 54

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Члан 55

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

- за 12 – 24 часова проведених на службеном путу, цела дневница;
- за време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

Члан 56

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог.

Друга примања

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 57

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини 3 просечне зараде запосленог у последња три месеца запослења, с тим да тако исплаћена отпремнина не може да буде мања од три просечне зараде у региону Београда, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Солидарна помоћ

Члан 58

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи у следећим случајевима:

- дуже и теже болести или повреде на раду - 25.000 динара;
- за куповину лекова - 30 % од месечних трошкова, највише до три месеца годишње;
- за помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству, највише до 200.000 динара годишње;
- за помоћ у случају штете од елементарних непогода, највише у висини 100.000 динара годишње;
- помоћ у случају смрти члана уже породице (члановима уже породице сматрају се: брачни друг и деца), највише у висини 25.000 динара;
- помоћ члановима уже породице у случају смрти запосленог, највише у висини 25.000 динара.

За сваку врсту новчане помоћи Послодавац, уз договор са Синдикатом, има право да одложи исплату уколико то угрожава финансијско пословање Института. Послодавац мора Синдикату поднети доказ (финансијски извештај) немогућности исплате солидарне помоћи. Свака новчана помоћ може бити исплаћена само онда ако је документована доказима о болести, повреди, трошковима лечења, трошковима погребних услуга или штете од елементарних непогода.

Награде

Члан 59

Запослени има право на годишње награде за изузетне резултате у раду у протеклој години и то:

- награда за научно-истраживачки рад
- награда за научно-истраживачки рад младог истраживача
- награда за посебан допринос у раду заједничких служби Института

Поступак и начин додељивања награда регулисани су Статутом и посебним Правилником Института.

Члан 60

Запослени имају право на јубиларну награду која се додељује на Дан института, на основу дужине радног стажа у Институту и то за десет година рада једна просечна нето зарада у региону Београда, а за сваких следећих пет година радног стажа у Институту износ награде се увећава за по 0,25 просечне нето зараде у региону Београда (на пример, за двадесет година радног стажа износ је 1.5 просечне зараде).

Додатне годишња исплате – посебан повод

Члан 61

У случају успешног годишњег финансијског пословања Института, запослени имају право на додатну месечну зараду на крају године („тринаеста плата“), у износу новембарске зараде у текућој години.

Запослени у Институту имају право на једнократну исплату од 5000 динара поводом Дана науке.

Запослени у Институту имају право на једнократну исплату од 5000 динара поводом Нове године.

Минимална зарада

Члан 62

Послодавац доноси одлуку о исплати минималне зараде ако тешка пословна и финансијска ситуација има за последицу недостатак посла.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде, а по доношењу одлуке послодавца о увођењу минималне зараде.

Обрачун зараде

Члан 63

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Запосленом који се налази на боловању или одсуствује са рада из других разлога, обрачун зараде се доставља на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Послодавцу.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата зараде или накнаде зараде није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 64

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и Правилником о заштити на раду.

Запослени и послодавац су дужни да поштују прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како би предупредили угрожавање безбедности и здравља запослених у Институту за физику и осталих лица које се налазе у кругу Института.

Запослени је дужан да послодавца обавести о свакој врсти потенцијалне опасности која угрожава безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да, по сазнању о потенцијалној или постојећој опасности, хитно предузме мере отклањања ризика или постојеће опасности по здравље и безбедност запослених и лица која се налазе у кругу Института.

Члан 65

Запослени не може да ради прековремено или ноћу, ако такав рад погоршава здравствено стање запосленог. Запослени мора имати налаз надлежног здравственог органа као доказ немогућности прековременог или ноћног рада.

Запослени који има здравствене сметње, утврђене од стране надлежног здравственог органа, не сме да обавља послове који би погоршали здравствено стање запосленог или би због неадекватне способности запосленог могли да угрозе безбедност и здравље људи.

Члан 66

На пословима на којима постоји повећан ризик од повреда, професионалних и других обољења, може да ради само онај запослени који поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове везане за здравствено стање, психофизичке способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 67

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према заосталој радној способности.

Запосленом код којег је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог посла, у складу са стручном спремом и радним искуством запосленог.

Члан 68

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 67, став 2 Колективног уговора.

VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 69

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи на територији Републике Србије.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 70

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

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће послодавац по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 71

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује послодавац и представник Синдиката.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 72

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога послодавац доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да надокнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 73

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Послодавац је дужан да му надокнади штету у складу са законом и овим Уговором.

Ако се запослени и Послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

IX УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 74

Запослени може да се привремено удаљи са рада 15 дана, уз писано образложење, без права на накнаду зараде, ако је непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрозио имовину веће вредности код Послодавца.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. овог члана, сматра се опрема вредности већа од 500.000,00 динара.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Отказ од стране запосленог

Члан 75

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказ од стране послодавца

Члан 76

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1. одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом послодавца, при чему је запослени упознат са чињеницом да подаци представљају пословну тајну;
2. проузроковање штете Послодавцу у износу од најмање 500.000,00 динара намерно или из грубе непажње;
3. ако запослени свесно пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Послодавца;

Члан 77

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада, Послодавац је дужан да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у унапред предвиђеном року за оцену његовог рада, који не може бити краћи од:

- 30 дана за запослене у заједничким службама
- 90 дана за запослене истраживаче.

По истеку наведеног рока за оцену рада запосленог, запослени је дужан да послодавцу у року од седам дана од истека предвиђеног рока поднесе озвештај о свом раду.

Послодавац је, уз договор са Синдикатом, дужан да формира стручну комисију за оцену рада запосленог која ће у року од 15 дана од дана пријема извештаја запосленог поднети Послодавцу и Синдикату свој извештај о раду запосленог.

Ако запосленом из става 1. овог члана Послодавац откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још (отказни рок) 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Члан 78

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, да уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа, при чему се запосленом указује да ће му се отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 79

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана доноси Управни одбор по предходно прибављеном мишљењу синдиката.

Уколико синдикат не достави своје мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

Уколико Управни одбор не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом, укупан број запослених код послодавца, број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају, критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Мере односно начин решавања вишка запослених из предходног става овог члана су:

- премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме,
- рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме до максималне удаљености до 50 км. од места пребивалишта запосленог,
- преквалификација или доквалификација запослених,
- непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена,
- исплата отпремнине.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потпуно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно-правног статуса.

Члан 80

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца применом критеријума утврђеним овим уговором.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим уговором.

Члан 81

Резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла, самосталности у раду и иновација, ефикасности рада, односно према раду, радним задацима и средствима рада, као и места, плана рада и других показатеља.

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

Члан 82

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

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

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

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

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 83

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

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду,
2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом,
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа,
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 84

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленој са 25 година, односно запосленом са 30 година стажа осигурања.

Члан 85

Уколико послодавац откаже уговор о раду запосленом у случају технолошких, економских или организационих промена не може да на истим пословима запосли друго лице у року од шест месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1.овог члана настане потреба за објављивањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

XII ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 86

Послодавац не може да донесе решење о отказу уговора о раду запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одуство са рада ради посебне неге детета.

Члан 87

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, овим уговором и уговором

о раду.

Представници запослених код послодавца у смислу става 1 овог члана су : члан управног одбора који се бира из реда запослених, председник синдиката код послодавца и именовани или изабрани синдикални представник у више органе синдиката.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 88

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања може да решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Члан 89

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката, по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 90

Запослени имају право на слободно синдикално организовање и деловање без одобрења послодавца за упис у регистар синдиката.

Синдикат делује на начелима слободе синдикалног организовања у складу са својим правилима и Статутом гранског синдиката коме припада.

У свом деловању и раду синдикат је независан од државног органа и послодавца.

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

Члан 91

Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених у складу са законом, као и да обезбеди приступ представницима синдиката свим радним местима и документима, а у циљу заштите права запослених утврђених законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 92

Послодавац је дужан да обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, а која су од значаја за материјални и социјални положај запослених и то:

- приходима оствареним из буџета и ван буџета и о њиховом трошењу, шестомесечно и годишње
- реализацији програма, пројеката и других послова,
 - подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама,
 - броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу,
 - плановима развоја Института,
- стању безбедности и здрављу запослених на раду и статусним променама.

Члан 93

Послодавац је обавезан да размотри и да да одговоре о покренутих захтевима, предлозима, иницијативама и одлукама синдиката од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 94

Послодавац је, у складу са Законом о раду и Уговором, дужан да обезбеди услове за рад синдиката:

- коришћење одговарајуће просторије,
- административно-техничке услуге,
- ангажовање одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података и у поступку преговарања и закључивања колективних уговора и сл.,
- да председнику синдиката код послодавца доставља информације, билтене, публикације и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности, као и да Синдикату омогући да истиче своја обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена, укључујући и несметану комуникацију електронском поштом са запосленима у Институту,
- да се средства од чланарине уплаћују на рачун синдиката.

Члан 95

Послодавац треба да омогући представнику репрезентативног синдиката код послодавца да присуствује седницама Управног одбора када се расправља о питањима која се односе на материјални и социјални положај запослених.

Члан 96

Послодавац је дужан да председнику синдиката, за обављање његове функције обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно.

Запосленом који је изабран за носиоца највише функције у грандском синдикату, послодавац је дужан да му, за обављање те функције, обезбеди половину укупног радног времена.

Члан 97

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 98

Синдикални представник који је овлашћен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Члан 99

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са напред наведеним члановима Уговора има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да ради.

XV ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 100

Синдикат може организовати штрајк ради заштите професионалних и економских интереса запослених по основу рада, у складу са законом.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 101

Одлуку о ступању у штрајк доноси Одбор Синдикалне организације Института за физику, на начин утврђен општим актом ове синдикалне организације (у даљем тексту СОИФ) или већина запослених, на сопствену иницијативу.

Одлуку о ступању у у штрајк у грани и делатности доноси Синдикат науке Републике Србије.

Члан 102

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви запослених, време почетка штрајка, место окупљања учесника у штрајку и штрајкачки одбор који заступа интересе запослених.

Уколико штрајк организује СОИФ, интересе запослених заступа Одбор СОИФ.

Члан 103

Штрајкачки одбор је дужан да послодавцу достави одлуку о ступању у штрајк најкасније пет дана пре почетка штрајка.

Ако се штрајк испољава окупљањем запослених, место окупљања учесника у штрајку не може бити ван круга пословног простора Института.

Члан 104

Штрајкачки одбор и представници послодавца дужни су да од дана најаве штрајка и за време штрајка покушају да споразумно реше спор.

У преговоре страна у спору, ако синдикат није покретач штрајка, могу се укључити представници синдиката, као и представници надлежних државних органа, уколико штрајк није и њима најављен.

Члан 105

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица, имовине и здравља људи.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не смеју спречавати послодавца да користи и располаже средствима којима обавља делатност.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не смеју спречавати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Члан 106

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком синдиката, односно већине запослених у штрајку.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку су дужни да донесу нову одлуку о штрајку.

Члан 107

При утврђивању минимума процеса рада, послодавац и синдикат се морају договорити о његовом обиму и врстама посла које обухвата.

Начин обезбеђивања минимума процеса рада у смислу става 1 овог члана утврђује се општим актом послодавца, у складу са Колективним уговором.

Запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, директор одређује најмање пет дана пре почетка штрајка.

Члан 108

Штрајкачки одбор је дужан да за време штрајка сарађује са послодавцем ради обезбеђења минимума радног процеса.

Члан 109

Послодавац не сме спречавати запосленог да учествује у штрајку, нити да употребљава мере принуде ради окончања штрајка, као ни да предвиди или додели већу зараду или друге повољније услове рада запосленог који не учествује у штрајку.

XVI ИЗМЕНА, ОТКАЗ И ОБНОВА УГОВОРА

Измене и допуне Уговора

Члан 110

Свака уговорна страна има право да предложи измене Уговора.

Страна која предлаже измене је обавезна да своје предлоге измена образложи и достави другој страни у писаној форми.

Страна којој је предлог поднесен се обавезује да се о предлогу изјасни у року од 15 дана од дана пријема предлога.

Страна којој је предлог поднесен је обавезна да приступи преговорима о предложеној измени или допуни Уговора у року од 30 дана од пријема предлога.

Измене и допуне овог Уговора важе од тренутка потписивања обе уговорене стране.

Отказ Уговора

Члан 111

Овај уговор се не може раскинути једнострано.

Уколико једна од уговорних страна утврди да није у могућности да извршава одредбе Уговора, обавезна је да другу страну о томе благовремено обавести и поднесе писане доказе о измењеним условима и околностима због којих не може да се придржава Уговора. Свака уговорна страна је дужна да преговара о изменама и допунама Уговора пре него што предложи његов раскид.

Отказни рок Уговора је три месеца.

Обнова Уговора

Члан 112

Уговорне стране су обавезне да покрену преговоре о обнови Уговора најмање три месеца пре његовог истека.

XVII СПРОВОЂЕЊЕ УГОВОРА

Члан 113

Уговорне стране се обавезују да ће Уговор примењивати у доброј намери и у складу са начелима социјалног партнерства и дијалога.

Спорна питања у примени Уговора решава арбитража коју образују уговорне стране у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорним питањима обавезује уговорне стране.

Уговорне стране могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених Уговором.

Оснивање и овлашћења Комисије за надзор спровођења Уговора

Члан 114

Уговорне стране оснивају Комисију за надзор спровођења овог Уговора у које свака страна именује по три представника и своје заменике.

Комисија је одговорна за надзор спровођења, тумачење одредаба овог Уговора и његове усклађеност са Законом о раду, Законом о научно-истраживачкој делатности и Уставом републике Србије.

Комисија је дужна да прати извршавање овог Уговора и обавештава оба потписника о његовом кршењу најкасније у року од петнаест дана од наступања кршења одредби Уговора.

Комисија обавља и друге послове одређене овим Уговором.

Трошкове ангажовања чланова и рада комисије сноси послодавац.

Начин рада Комисије

Члан 115

Комисија доноси одлуке већином гласова својих чланова.

Уколико је резултат гласања такав да не постоји већина гласова у корист предлога о којем се гласа, гласање се понавља.

Уколико се ни после другог гласања не постигне већина гласова, Комисија је обавезна да затражи мишљење од неутралног стручњака.

Избор неутралног стручњака се договара на састанку на којем је дошло до неуспелог гласања. Неутралним стручњаком се сматра особа која је стручна за предмет овог Уговора и није запослена у Институту за физику, Београд.

Тумачење Комисије и мишљење неутралног стручњака се ставља на увид потписницима Колективног уговора и објављује на интернет страницама Института за физику и Синдикалне организације Института за физику.

Рокови у раду Комисије

Члан 116

Комисија је дужна да доноси мишљење о захтевима уговорних страна у року од 30 дана од датума пријема захтева.

У случају да је неопходно тражити мишљење од неутралног стручњака, Комисија је обавезна да ограничи рок у којем неутрални стручњак даје своје мишљење и то на 15 дана.

Комисија је обавезна да пре упућивања званичног захтева неутралном стручњаку за тумачење одредби Уговора, добије писану потврду од изабраног стручњака да ће своје мишљење дати у року од 15 дана од примања захтева Комисије.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 117

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

Члан 118

На сва питања која нису уређена овим колективним уговором примењиваће се одредбе закона и осталих позитивних прописа, као и општих аката послодавца.

ДИРЕКТОР
др Александар Богојевић

СИНДИКАТ
др Дарко Васиљевић