

14.07.2009.

Нови предлог оба синдиката

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР



САДРЖАЈ

Стр.

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ-----	3
II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА -----	4
III РАДНО ВРЕМЕ-----	8
IV ОДМОР И ОДСУСТВА СА РАДА-----	10
V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА НА РАДУ-----	14
VI ЗАРАДА И НАКНАДА ЗАРАДЕ-----	15
VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ-----	26
VIII НАКНАДА ШТЕТЕ-----	27
IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА-----	28
X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ-----	32
XI ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ-----	35
XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА-----	35
XIII МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ-----	37
XIV ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК-----	39
XV ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ-----	40
XVI РЕШАВАЊЕ СПРОВА-----	41
XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ-----	42

На основу члана 240. и 248. Закона о раду ("Службени гласник" РС , бр. 24/05 и 61/05) ,

1. Репрезентативни синдикати:

- Синдикат »Независност« Галеника а.д. кога заступа председник Зоран Пантелић
- Самостални синдикат дп Галеника , кога заступа председник Тамара Лалић (у даљем тексту: синдикати)

и

послодавац кога заступа генерални директор Ненад Огњеновић (у даљем тексту: послодавац), дана године закључују и потписују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ГАЛЕНИКЕ А.Д.

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон), уз уважавање специфичности услова и организације рада и интереса запослених уређују се права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из области рада и радних односа, као и међусобни односи учесника овог Уговора.

Овај Уговор примењује се и у свим случајевима промене власништва над капиталом Галенике а.д. (приватизација, докапитализација, продаја, реструктурирање... и сл.)

Члан 2.

Одредбе овог Уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Изузетно од одредбе из ст.1 овог члана, одредбе овог Уговора којима се утврђују елементи за утврђивање зараде не примењују се на генералног директора.

Права и обавезе генералног директора уређују се посебним уговором који закључује генерални директор и Управни одбор Галенике а.д.

Члан 3.

Овај Уговор, Уговор о раду и друга општа акта послодавца из области рада и радних односа, не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени Законом и осталим прописима.

Овим Уговором и Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада, од права и услова утврђених Законом и Посебним колективним уговором.

Члан 4.

Потписници овог Уговора су сагласни да ће у оквиру својих овлашћења деловати у циљу обезбеђивања услова за примену одредби овог уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредби овог Уговора, учесници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа запослених и опстанку послодавца.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Начин заснивања радног односа

Члан 5.

Поред услова предвиђених Законом, лице које заснива радни однос мора да испуњава и посебне услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља или стараоца, под условима предвиђеним Законом.

Инвалидна лица заснивају радни однос у складу са Законом.

Правилник о организацији и систематизацији послова са Табеларним прегледом послова, доставља се са свим изменама и допунама синдикату, у року од 8 дана од дана доношења.

Члан 6.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси генерални директор.

Слободно радно место може се огласити у средствима јавног информисања.

Послодавац може слободно радно место попунити интерним оглашавањем.

Одлука садржи број потребних кандидата, услове које кандидати треба да испуњавају, начин оглашавања потребе, као и рок за пријављивање кандидата.

Члан 7.

Одлука из члана 6. овог Уговора, као и пријава слободног радног места, доставља се организацији надлежној за послове запошљавања која, у року прописаним Законом, објављује оглас у средствима јавног информисања и на својој огласној табли уколико послодавац одлучи да заснује радни однос посредством надлежне организације за послове запошљавања.

Члан 8.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 9.

Пријаве на оглас кандидати подносе послодавцу у року од 8 дана од дана објављивања огласа.

Избор између пријављених кандидата који испуњавају услове огласа врши генерални директор. Овај избор је коначан.

Члан 10.

Послодавац има обавезу да синдикате обавештава о политици запошљавања.

Послодавац мора синдикатима омогућити увид у остварење законске обавезе пријављивања запослених на обавезно социјално осигирање.

Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се Уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и генерални директор, или лице које он овласти, пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Уговором о раду се истовремено уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, у складу са овим Уговором.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време.

У Уговору о раду мора да буде назначено да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено време.

Члан 12.

За обављање нових послова који нису оглашени у средствима јавног информисања, у складу са чл.6. став 3 овог Уговора, запослени са послодавцем закључује Анекс уговора о раду.

Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа, може да се предвиди пробни рад.

Пробни рад не може да траје дуже од 6 месеци.

Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла и степена стручне спреме.

Члан 14.

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује Комисија, састављена од 3 члана који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који се налази на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада у виду извештаја достави генералном директору и запосленом који се налазио на пробном раду. На основу Извештаја, генерални директор, односно овлашћено лице закључују или отказују Уговор о раду.

За време трајања пробног рада, запослени и послодавац могу да откажу Уговор о раду. Уколико Уговор отказује послодавац, дужан је да наведе разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада, односно своју оцену и мишљење о радним и стручним способностима запосленог. У овом случају отказни рок износи 15 дана.

Члан 15.

Одредбе о пробном раду не примењују се код заснивања радног односа са приправницима.

Радни однос на одређено време

Члан 16.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

- кад обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време (рад на изради одређеног пројекта);
- кад је привремено повећан обим посла;
- кад треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне и друге јавне функције, одслужење војног рока, војна вежба, издржавање казне затвора до шест месеци);
- у својству приправника, ради оспособљавања за самостални рад;
- због хитности извршавања одређених послова;
- због отклањања последица проузрокованих вишом силом.

Радни однос на одређено време заснива се Уговором о раду и исти (са или без прекида) не може да траје дуже од времена прописаног Законом.

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време, радни однос престаје даном извршења посла, истеком одређеног рока или даном повратка одсутног запосленог, односно престанком околности које су га проузроковале.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, заснива радни однос на неодређено време ако послодавац не откаже Уговор о раду, а запослени настави да ради 5 радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос. У том случају, генерални директор је дужан да са запосленим закључи Уговор о раду на неодређено време. Овим Уговором може да буде предвиђено да запослени обавља исте послове за које је засновао радни однос на одређено време или друге послове.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 17.

Радни однос може да се заснује за рад са непуним радним временом на одређено или неодређено време .

Правилником о организацији и систематизацији утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом, а не мање од четири часа дневно.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није Законом или овим Уговором другачије одређено.

Члан 18.

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 19.

Радни однос се може засновати и за обављање послова ван просторија послодавца, у складу са Законом.

Приправници

Члан 20.

Заснивање радног односа у својству приправника врши се потписивањем Уговора о раду којим се, између осталог, утврђује дужина трајања приправничког стажа, да ли се заснива радни однос на одређено или неодређено време, начин обучавања, постојање обавезе полагања приправничког испита и начин полагања, као и статус запосленог после положеног, односно неположеног стручног испита.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

- за приправнике са завршеном високом школомдо 12 месеци,
- за приправнике са завршеном вишом школомдо 9 месеци,
- за приправнике са завршеном средњом школомдо 6 месеци.

У случају наступања оправданих околности (боловање, породилјско одсуство и сл.) дужина приправничког стажа из става 2 овог члана може се продужити за време трајања оправданих околности.

Након истека приправничког стажа, под условом да је у Уговору о раду предвиђена обавеза полагања приправничког испита, приправник полаже испит пред Комисијом од 3 члана, коју сачињавају лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и приправник.

Приправник је дужан да пријаву за полагање приправничког испита, поднесе директору, најмање 15 дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да није положио.

Именовање Комисије из става 4. овог члана је у надлежности генералног директора.

Члан 21.

При провери знања и оспособљености, Комисија има дужност да оцени са колико је успеха приправник савладао програм обуке и колико се обучио и оспособио за самостално обављање послова конкретног радног места.

На основу резултата показаних на испиту, Комисија доноси оцену "положио" или "није положио" .

О току стручног испита води се записник.

Приправнику који положи приправнички испит, издаје се Потврда о положеном испиту.

Потврда из претходног става садржи: назив послова за које се приправник оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао испит, оцену, имена чланова Комисије за полагање испита, степен и врста њихове стручне спреме, као и потпис генералног директора .

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

Члан 22.

Приправник који је засновао радни однос на одређено време, може да након истека приправничког стажа, остане у радном односу, односно да закључи Уговор о раду на одређено или неодређено време, под условом да је у току приправничког стажа постигао добре резултате и да је реч о неопходном стручном кадру, о чему одлуку доноси генерални директор, на предлог непосредног руководиоца.

Члан 23.

За време трајања приправничког стажа приправник има сва права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Приправник је дужан да се, у току рада код послодавца, у свему придржава одредаба позитивних прописа, овог Уговора, Уговора о раду и других општих аката послодавца.

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 24.

Радно време износи, по правилу, 40 часова недељно, у складу са Законом.

Запосленом млађем од 18 година живота пуно радно време износи 35 часова недељно.

Члан 25.

Радна недеља, по правилу, траје пет (5) радних дана, с тим што генерални директор распоред радног времена у оквиру радне недеље може да утврди и на други начин, а за поједине запослене, због природе посла који обављају може да уведе и прерасподелу радног времена.

Одлуку о утврђивању радног времена доноси генерални директор.

Ако се код послодавца рад на појединим пословима обавља у сменама, ноћу, или ако то природа посла или организација рада захтева, послодавац може радну недељу организовати и на други начин, у складу са одлуком коју доноси генерални директор.

Генерални директор или лице које он овласти је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада.

Скраћено радно време

Члан 26.

За послове за које се, мерењима услова рада (буке, вибрација, висока или ниска температура, прашина, зрачење, испарења и др.), од стране надлежних стручних служби утврди одступање од нормалних величина, утврђује се скраћено радно време, сразмерно штетном дејству услова рада, у зависности од организације и технологије рада.

Увођењу скраћеног радног времена за одређене послове, претходи обавезна стручна анализа.

Послови из става 1 овог члана утврђују се Колективним уговором о безбедности и здрављу на раду.

Генерални директор може да уведе радно време краће од пуног радног времена, а највише 10 часова недељно.

Скраћено радно време у погледу остваривања права запослених сматра се пуним радним временом.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

Члан 27.

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе под условима и у случајевима утврђеним Законом и овим Уговором, ако природа посла, организација и режим рада то захтевају, а није извршена годишња прерасподела радног времена и то у следећим случајевима:

1. да се изврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу;
2. због замене изненада одсутног запосленог;
3. ако су уговорени послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време;
4. да се изврше одређени послови и радни задаци, који се у одређеном року нису могли завршити;
5. због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе;
6. због дејства више силе (поплава, земљотрес, пожар и друге елементарне непогоде)

Члан 28.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно, по запосленом.

Уколико прековремени рад траје дуже од 4 часа дневно, генерални директор је обавезан да запосленом у току рада омогући паузу од укупно 45 минута, а која се рачуна у пуно радно време.

Труднице и запослени млађи од 18 година, не могу радити дуже од пуног радног времена као и запослени коме би, по налазу надлежног здравственог органа за оцену здравствене способности, такав рад могао да погорша здравствено стање.

Запослени родитељ са дететом до три (3) године живота, самохрани родитељ са дететом предшколског узраста или са дететом који је тежак инвалид и запослени који има дете са психофизичким сметњама у развоју могу радити дуже од пуног радног времена, само на основу њихове писмене сагласности.

Самохрани родитељ у смислу овог члана је разведени родитељ, удовац/ удовица, неудата мајка која се сама стара о детету.

Члан 29.

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

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

Запослени може да ради прековремено у континуитету најдуже до 30 радних дана.

Прерасподела радног времена

Члан 30.

Када то организација посла, природа делатности, боље и рационалније коришћење средстава рада, извршење одређених послова у утврђеним роковима и други разлози захтевају, пуно радно време може да се прерасподели тако да у одређеном временском периоду радно време траје дуже од 8 часова дневно, а у одређеном временском периоду краће, с тим да, у периоду од шест месеци у току календарске године, у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси генерални директор или лице које он овласти, у складу са Законом.

О прерасподели радног времена генерални директор је дужан да информише запослене и да достави решење сваком запосленом појединачно, како би запослени могли да остваре своја права по овом основу.

Послодавац је дужан да о извршеној прерасподели радног времена води посебну евиденцију.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

За обављени рад у прерасподели радног времена запослени има право на слободне дане.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленима млађим од 18 година живота.

Запосленима који раде скраћено радно време у смислу Закона и овог Уговора, запосленој жени за време трудноће и родитељу са дететом млађим од три (3) године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености може се извршити прерасподела радног времена само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 31.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се ефективни часови рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

Ноћни рад

Члан 32.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 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 33.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА

Одмор у току рада

Члан 34.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и на крају радног времена, право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно.

Инвалиди рада који раде 4 сата дневно, имају право на дневни одмор у трајању од 30 минута.

Запослени који раде у турнусима, имају право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току рада из предходних ставова, урачунава се у укупно радно време.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси генерални директор.

Годишњи одмор

Члан 35.

Запослени има право да у току године користи годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запосленом се не може ускратити право на коришћење годишњег одмора, нити се он може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује генерални директор или лице које он овласти, решењем, применом свих мерила и критеријума, које се уручује запосленом најкасније 15 дана пре дана почетка коришћења годишњег одмора.

Члан 36.

Дужина годишњег одмора се утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу критеријума утврђених Законом (допринос на раду, услови рада, радно искуство, стручна спрема) као и по основу критеријумима утврђених Општим колективним уговором (рад ноћу, рад суботом и недељом, инвалидност и статус самохраног родитеља детета до 14 год.живота.

Члан 37.

Годишњи одмор из предходног члана овог Уговора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим мерилима и критеријумима:

1. По основу доприноса у раду и сложености послова

- I , II и III степен сложености3 радна дана
- IV , V и VI степен сложености4 радна дана
- VII и VIII степен сложености5 радних дана

2. По основу посебних услова рада (у складу са Колективним уговором о безбедности и

здрављу на раду)..... 5 радних дана

3. Инвалиду рада и војном инвалиду, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које

има сметње у психофизичком развоју..... 3 радна дана

4.Самохраном родитељу са дететом до 14 година живота (удовац, удовица, разведени

родитељ и неудата мајка која се сама стара о детету) 3 радна дана

5. Родитељу који има троје и више

деце до 14 године живота..... 3 радна дана

6. По основу радног стажа

- до 10 година радног стажа 1 радни дан

- од 10 до 15 година радног стажа 2 радна дана
- од 15 до 20 година радног стажа.....3 радна дана
- преко 20 година радног стажа.....4 радна дана

7. По основу рада ноћу1 радни дан

8. По основу рада суботом и недељом (прерасподела радног времена и рад у турнусима) 1 радни дан.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет (5) радних дана.

Члан 38.

Годишњи одмор за календарску годину, у складу са критеријумима утврђеним Законом и овим Уговором не може бити дужи од 33 радна дана.

Дужину годишњег одмора, у складу са Законом и овим Уговором, одређује генерални директор или лице које он овласти.

Запослена са навршених 25 година радног стажа или са навршених 50 година живота, запослени са 30 година радног стажа или са навршених 55 година живота, као и запослени млађи од 18 година, имају право на годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана.

Члан 39.

Запослени који први пут заснива радни однос, или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на коришћење годишњег одмора после шест (6) месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад и одсуствовања са рада уз накнаду зараде.

Запослени који у календарској години нема шест (6) месеци непрекидног рада има право на сразмеран годишњи одмор у складу са Законом.

Члан 40.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 15 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30-ог јуна наредне године.

Члан 41.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, који доноси генерални директор или лице које он овласти.

Генерални директор може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 10 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Послодавац је обавезан да запосленом надокнади стварно настале трошкове због измене времена коришћења годишњег одмора.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор, или део годишњег одмора, има право на накнаду штете у висини једне просечне зараде

запосленог остварене у претходна три месеца, коју је послодавац дужан да исплати запосленом у року од месец дана од истека права на коришћење годишњег одмора, а сразмерно броју неискоришћених дана годишњег одмора .

Члан 42.

Због природе и организације рада, запослени појединих организационих делова могу колективно користити годишњи одмор, на основу Одлуке генералног директора.

Изузетно, запосленом се може прекинути годишњи одмор у условима када је његов рад неопходан за нормално одвијање процеса рада код послодавца.

О прекиду годишњег одмора, запосленом се издаје решење које доноси генерални директор, или од њега овлашћени запослени.

У случају да запослени прекине коришћење годишњег одмора због боловања или плаћеног одсуства, запослени и генерални директор (односно лице које он овласти) споразумно договарају начин коришћења остатка годишњег одмора.

Одсуствовање са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство, до седам (7) радних дана, у календарској години у случају:

1. ступања запосленог у брак – пет (5) радних дана;
2. рођење унука – један (1) радни дан;
3. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог, бабе и деде запосленог – два (2) радна дана;
4. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или вишом силом (пожар, поплава и сл.) три (3) радна дана;
5. селидбе сопственог домаћинства - два (2) радна дана;
6. полагања стручног или другог испита – један (1) радни дан, а укупно шест (6) радних дана у току једне календарске године;
7. учествовања на радно – производним и спортским такмичењима која организује синдикат – у дужини трајања манифестације увећаног за један радни дан.
8. припрема запосленог за одлазак на одслужење војног рока.....један (1) радни дан
9. теже болести члана уже породице – седам (7) радних дана;
10. полазак детета у јаслице, обданиште и први разред основне школе – два (2) радна дана;
11. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам (7) радних дана;
12. припреме запосленог за одлазак у пензију - један (1) радни дан;
13. обављање приватних послова, по потреби, уз претходну најаву - један (1) радни дан

Поред права на одсуство из става 1 овог члана запослени има право на плаћено одсуство још за:

- пет (5) радних дана због смрти члана уже породице;
- пет (5) радних дана због порођаја супруге запосленог;
- добровољног давања крви – 3 (три) радна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ као и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Запослени је дужан да у писаној форми о намери коришћења плаћеног одсуства у смислу тачака 1, 5 до 11 благовремено обавести непосредног руководиоца, који захтев прослеђује кадровској служби, ради издавања адекватног решења.

Запослени није обавезан да документује захтев за плаћено одсуство по тачкама 11, 12 и 13.

За све случајеве када запослени из оправданих разлога није у могућности да пре коришћења плаћеног одсуства писмено оправда захтев, дужан је да доказ о истом достави накнадно, а најкасније у року од три дана од дана престанка коришћења плаћеног одсуства.

Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 44.

Запослени има право на одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) до 5 (пет) радних дана у току календарске године, због личних и породичних потреба, а посебно за случајеве плаћеног одсуства за које му се не може одобрити одсуство са рада уз накнаду зараде из члана 43. овог Уговора.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено) ради обављања приватних послова до годину дана, на захтев запосленог који се подноси најкасније 30 дана пре почетка коришћења неплаћеног одсуства.

О случајевима неплаћеног одсуства из става 1 и 2 овог члана, одлучује генерални директор писаним решењем.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

По престанку неплаћеног одсуства, запослени је дужан да се врати на рад код послодавца наредног дана од дана истека рока за коришћење неплаћеног одсуства, на исте или друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме, одређене врсте занимања, знању и способности.

Уколико се запослени не врати на рад у том року, престаје му радни однос.

Мировање радног односа

Члан 45.

Запосленом мирује радни однос под условима и у случајевима прописаним Законом.

По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад код послодавца у року до 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос, на исте или друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме, одређене врсте занимања, знању и способности.

Уколико се запослени не врати на рад у том року, престаје му радни однос.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 46.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са Законом, овим Уговором и Колективним уговором о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац је дужан да на свим пословима, а посебно на пословима са повећаним ризиком, организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља

запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи-обучи за безбедан рад.

Члан 47.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са прописима и мерама безбедности и здравља у вези са радним местом и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени је дужан да прихвати утврђене захтеве и стандарде безбедности и здравља на раду и да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду, и да њима пажљиво рукује, како не би угрозио своју безбедност и здравље на раду, као и безбедност и здравље на раду других лица.

Члан 48.

Генерални директор или запослени кога он овласти је дужан да организује, спроводи и унапређује послове безбедности и здравља на раду.

Запослени који руководи процесом рада одговоран је за организацију, спровођење и контролу прописаних мера заштите на раду.

Члан 49.

Колективним уговором о безбедности и здрављу на раду прецизније ће се утврдити:

- права, обавезе и одговорности запослених у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду;
- права, обавезе и одговорности послодавца у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду;
- организовање извршења послова безбедности и здравља на раду;
- контрола над применом мера из области безбедности и здравља на раду;
- начин избора представника запослених, односно Одбора за безбедност и здравље на раду;
- поступак избора, начин рада представника запослених, број представника запослених, као и њихов однос са синдикатима.

Члан 50.

Контролу над применом мера безбедности и здравља на раду и спровођење одредби Закона о безбедности и здравља на раду врши Одбор за безбедност и здравље на раду.

Састав Одбора из става 1. овог члана, начин избора и рада Одбора, као и однос са синдикатима, утврђује се Колективним уговором о безбедности и здрављу на раду.

Члан 51.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене код одговарајуће осигуравајуће компаније за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац је дужан, да поред осигурања из става 1 овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаним износу од 10% од повреда на раду и професионалних обољења.

Осигурање се врши применом општих услова за осигурање лица од последица несрећног случаја у висини које, за обавезно и увећано осигурање из става 1. и 2.

овог члана, утврђује послодавац, уз претходно прибављену сагласност репрезентативних синдиката.

VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 52.

Запослени има право на зараду у складу са Законом, овим Уговором и Уговором о раду.

Зарада запосленог састоји се од:

1. зараде за обављени рад и време проведено на раду,
2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и
3. других примања по основу радног односа.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 53.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

1. основне зараде,
2. дела зараде за радни учинак и
3. увећане зараде.

Основна зарада

Члан 54.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова, потребних за рад на пословима на којима је запослени закључио Уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основна зарада запосленог представља производ коефицијента посла који обавља и износа основне зараде за најједноставнији посао (коефицијент 1).

Основна зарада за најједноставнији посао, којом се множе коефицијенти посла који запослени обавља, утврђује се јединствено за све запослене.

Коефицијенти послова

Члан 55.

Коефицијенти послова зависе од: сложености, потребне стручне спреме, одговорности и услова рада.

Коефицијенти послова одређују се по групама послова и то:

Групе послова	Сложеност и захтев стручности	коефицијент
----------------------	--------------------------------------	--------------------

II	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци до 2 године II степен подразумева средње сложене послове на којима се рад понавља уз повремену појаву нових послова	4,5 - 5,3
III	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од 2 до 3 године квалификовани радник III степен подразумева сложеније и разноврсније, послове за чије обављање су потребне консултације у њиховом извршавању	5,0 – 6,0
IV	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од 4 или више година IV степен подразумева сложеније послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању.	5,5 -7,0
V	Захтева се стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања ВК радник V степен Подразумева специјализоване сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању послова	6,0 – 7,5
VI	Захтева се стручност која се стиче вишим образовањем VI степен Подразумева сложеније послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању послова и појаву више разноврсних послова	7,5 -9,5
VII	Захтева се стручност која се стиче факултетским или високим образовањем VII степен стручне спреме подразумева сложене послове који захтевају потпуну самосталност у извршавању послова и појаву више врста сложених послова	8,0 - 24,0

Прилогом 1 овог Уговора утврђени су коефицијенти за све послова утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Прилог 1 чини саставни део овог Уговора.

Почетни коефицијенти, по степенима стручности, за запослене који раде на на радним местима са увећаним ризиком увећавају се за 0,3 од минимума у табели из овог члана.

Члан 56.

Промена утврђених коефицијената за послове и утврђивање коефицијената за новоотворене послове врши се Анексом из члана 55. овог Уговора .

За новоотворене послове за које није утврђена основна зарада, односно коефицијент, генерални директор и председници синдиката договором утврђују основну зараду, односно коефицијент за тај посао.

Члан 57.

Основна зарада за најједноставнији посао утврђује се сваких шест месеци или, изузетно, онда када се трошкови живота повећају за више од 5%.

Основна зарада за најједноставнији посао (коефицијент 1) за период _____2009. године утврђује се у бруто износу на месечном нивоу, за период од шест месеци.

Утврђивање основне зараде за најједноставнији посао (коефицијент1) врши се Анексом овог Уговора.

Учесници овог уговора се обавезују да ће у процесу преговарања, најкасније 10 дана од истека периода за који је уговорена основна зарада за најједноставнији посао, Анексом овог Уговора, утврде основну зараду за најједноставнији посао која ће се примењивати у наредном периоду од шест месеци.

Уколико се не постигне договор о основној заради за најједноставнији посао (коефицијент 1) за наредни период, најкасније 5 дана пре исплате зараде запосленима, примењује се основна зарада за најједноставнији посао (за коефицијент 1), утврђена за претходни период, као аконтација, а преговори се настављају.

Члан 58.

Учесници овог Уговора се обавезују да у утврђеним роковима, односно када један од њих, у складу са овим Уговором, покрене иницијативу, преговарају у доброј вољи ради уговарања основне зараде за најједноставнији посао (коефицијент 1).

Приликом уговарања основне зараде за најједноставнији посао (коефицијент 1) полази се од тога:

1. да основна зарада за најједноставнији посао (коефицијент 1) не може бити нижа од претходне;
2. да раст основне зараде за најједноставнији посао (коефицијент 1) зависи од:
 - раста укупног прихода послодавца;
 - износа минималне зараде и њеног раста;
 - раста просечне зараде у Републици Србији;
 - кретање зараде у фармацеутској индустрији Србије;
 - резултата пословања односно раста пословне добити.

Члан 59.

Уговором о раду, који закључује са запосленим, генерални директор утврђује основну зараду запосленог односно одређује коефицијент за обављање посла, у складу са овим Уговором.

У зависности од радне способности запосленог, основна зарада, односно коефицијент посла, у смислу става 1. овог члана, може се изузетно утврдити у већем износу од основне зараде посла, односно коефицијента посла за који је запослени закључио Уговор о раду, утврђеног овим Уговором, а максимум до 20 %.

Основна зарада, односно коефицијент посла, у смислу става 1 овог члана, не може се утврдити у мањем износу од основне зараде, односно коефицијента посла за који је запослени закључио Уговор о раду, предвиђене овим Уговором.

Време проведено на раду

Члан 60.

Основна зарада запосленог према времену проведеном на раду, обрачунава се само за ефективно проведене часове на раду.

За свако неоправдано одсуство са рада, односно закашњење до 30 минута, време проведено на раду умањује се за један сат.

Зарада по основу радног учинка

Члан 61.

Основна зарада се коригује по основу дела зараде за радни учинак.

Основна зарада се може умањити по основу радног учинка највише за 20% односно увећати за највише 30%.

Радни учинак одређује се на основу:

1. квалитета обављеног посла;
2. обима обављеног посла;
3. односа запосленог према радним обавезама.

Члан 62.

Нормативе и стандарде рада и критеријуме и мерила на основу којих се мери радни учинак запосленог, утврђује послодавац полазећи од техничко-технолошке опремљености процеса рада и оптималног коришћења радног времена.

Послодавац је дужан да благовремено упозна запосленог са нормативима и стандардима рада и критеријумима и мерилима за утврђивање зарада, као и о њиховим променама.

Послодавац, односно његов надлежни орган, дужан је да приликом преговарања и потписивања колективног уговора, достави синдикату нормативе и стандарде рада и критеријуме и мерила за утврђивање радног учинка запосленог, ако они представљају елеменат за утврђивање зарада.

Нормативи и стандарди рада и критеријуми и мерила за утврђивање радног учинка, који су на снази на дан уговарања основне цене рада за најједноставнији посао, не могу се мењати без сагласности синдиката, док је на снази уговорена основна цена рада за најједноставнији посао. Изузетно, ако дође до значајне промене техничко-технолошке опремљености процеса рада, послодавац може извршити измене норматива и стандарда рада без сагласности синдиката, поштујући прописане техничко-технолошке нормативе нове опреме.

Синдикат може захтевати стручну арбитражу норматива и стандарда (у даљем тексту: Арбитража), које је утврдио послодавац, у складу са ставом 4. овог члана

Арбитражу врши комисија састављена од стручњака које, споразумно, одреде послодавац и синдикат. Налаз Арбитраже је обавезујући за стране у спору. Трошкове Арбитраже сноси послодавац.

Радни учинак- индивидуална норма

Члан 63.

Радни учинак на основу остварења индивидуалних норми утврђује се за запослене који раде по нормираним радним листама.

Радни учинак на основу остварења индивидуалних норми утврђује се само за обављене часове рада по нормативним радним листама. Остварење норми исказује се процентом остварења норми, с тим што се основна зарада посла који запослени обавља увећава сразмерно проценту пребачаја, односно умањује сразмерно проценту подбачаја норми.

Умањење основне зараде посла који запослени обавља по основу подбачаја норми може износити највише до 20% од основне зараде посла утврђене овим Уговором, односно Уговором о раду.

Остварење пребачаја норми преко 30% и подбачаја преко 10% подлежу преиспитивању норми, уз прибављену сагласност Одбора репрезентативних синдиката по Правилнику из чл.62.овог Уговора.

Радни учинак- оцена резултата рада запосленог

Члан 64.

Радни учинак по основу оцене резултата запосленог утврђује се за запослене који раде на пословима где нису утврђени нормативи и стандарди рада,односно док се исти не утврде.

Оцене резултата рада утврђује се на основу:

1. квалитета обављеног посла:
 - обављање посла без грешака
 - остварених уштеда у материјалу и времену;
 - поштовања радне и технолошке дисциплине.
2. обима обављеног посла са посебним освртом на:
 - благовремено извршавање радних налога, послова и радних задатака;
 - ангажовању на додатним и другим пословима у циљу потпуније искоришћености радног времена.
3. односа запосленог према радним обавезама са посебним освртом на:
 - залагање на раду, креативности и самосталности;
 - изражене самоиницијативности и савесности у обављању радних задатака и послова.

Оцену резултата рада за запосленог утврђује непосредни руководиоцац уз накнадну сагласност директора .

Оцену резултата рада за руководиоце утврђује директор а за директора генерални директор или лице које он овласти.

Оцена резултата рада исказује се у износу од -20% до +30% од основне зараде запосленог за ефективне часове рада.

Оцена резултата рада за запосленог по свим критеријумима из става 2 овог члана мора бити писмено образложена.

Запослени може тражити да се преиспита оцена резултата рада и да му се достави писмено образложење из претходног става.

Уколико се накнадно утврди да је до умањења зараде по основу овог члана дошло неоправдано, послодавац је дужан да запосленом у истом износу надокнади учињену штету приликом наредне исплате зараде.

Члан 65.

Зарада запосленог за пуно радно време и стандарни радни учинак у нивоу норматива и стандарда рада, односно резултата рада уобичајене за конкретне послове, утврђује се у висини основне зараде запосленог, за послове утврђене Уговором о раду.

Групни стимуланс

Члан 66.

Послодавац може дати посебну оцену рада – групни стимуланс групи запослених или организационој целини у случају остваривања изванредних резултата рада или извршења радних обавеза у посебно утврђеном року или пре рока.

Посебна оцена рада - групни стимуланс износи до 50% од основне зараде послова које запослени обавља.

Увећање зараде

Члан 67.

Запослени има право на увећану зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан, основна зарада се увећава за 120%;
- за рад ноћу, основна зарада се увећава за 30 %;
- за рад у сменама, основна зарада се увећава за 26 %;
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) , основна зарада се увећава за 0,5 % ;
- за прековремени рад 26%

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

Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца

Члан 68.

Уколико послодавац по завршном рачуну оствари добит, послодавац и синдикати могу поднети захтев Скупштини за исплату дела добити запосленима по основу њиховог доприноса пословном успеху послодавца.

Одлуку о проценту издвајања добити на име учешћу запослених у расподели исте доноси Скупштина.

Накнада зараде

Члан 69.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду зараде у висини бруто просечне зараде у претходна три месеца, у следећим случајевима:

- коришћење годишњег одмора,
- коришћење плаћеног одсуства, осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог,
- престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев генералног директора, односно на основу споразума са запосленим,
- одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни,
- давања крви, ткива и других органа,
- војне вежбе
- одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из ст.1 овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позиве државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није другачије одређено.

Члан 70.

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада, до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у висини од 90% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене сагласно Закону о раду.

Право на накнаду зараде утврђене у ставу 1 овог члана има и запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених, за време чекања на премештај на друге послове, за време чекања ради упућивања на рад код другог послодавца, за време чекања на преквалификацију или доквалификацију и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације и доквалификације.

Члан 71.

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

- у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако Законом није другачије одређено.
- у висини 100% просечне зараде за претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако Законом није другачије одређено.

Члан 72.

У случају када је привремено престала потреба за радом запослених, (прекид рада до кога је дошло без кривице запосленог), запослени се може упутити на плаћено одсуство најдуже до 45 радних дана у календарској години.

Послодавац може запосленог упутити на плаћено одсуство у једном од следећих случајева:

- када је тренутно смањен обим послова послодавца или у појединим организационим целинама;
- ако сагласно плановима у одређеном периоду нема потребе за ангажовањем одређеног броја запослених на одређеним пословима, а запослени се не могу ангажовати на другим пословима код истог или другог послодавца;
- ако запослени који су распоређени на истим пословима у одређеним временским периодима не могу бити ефективно ангажовани за пуно радно време;
- недостатка посла и необезбеђеног континуитета производње и рада;
- недостатка репроматеријала или енергената за одређени временски период;
- ако је, услед организационих промена или изменом Правилника о организацији и систематизацији послова дошло до смањења броја извршиоца или укидања послова које је запослени обављао.

За време плаћеног одсуства, у случају када је привремено престала потреба за радом запосленог, запосленом припада накнада зараде у висини 70% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

Услед недовољног коришћења капацитета, недостатка посла и других поремећаја у пословању, запосленима се нуде и обезбеђују решења следећим редоследом:

1. упућивање на коришћење годишњег одмора;
2. упућивање на коришћење неплаћеног одсуства на захтев запослених;
3. упућивање на коришћење плаћеног одсуства;
4. упућивање на коришћење одсуства због прерасподеле радног времена.

Члан 73.

Запослени има право на друга примања по основу радног односа:

- регрес за годишњи одмор;
- за исхрану у току рада (топли оброк).

Примања на име регреса за годишњи одмор

Члан 74.

Запослени има право на примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора у висини од најмање једне просечне нето зараде у Галеници а.д. у месецу који претходи месецу исплате под условом да има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, а сразмеран део примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на коришћење годишњег одмора у трајању краћем од 20 радних дана.

Регрес у смислу претходног става исплаћује се у принципу, при одласку запосленог на годишњи одмор, а најкасније до 31. децембра текуће године.

Одлуку о висини, начину и времену исплате доноси генерални директор уз сагласност синдиката.

Примања за исхрану у току рада

Члан 75.

Запослени има право на примања за месечну исхрану у току рада (топли оброк) у висини просечне цене коштања дан-оброка ресторана Галенике, која се утврђује полугодишње, а који не може бити нижи од 10% просечне зараде у Галеници за запосленог који је остварио пун фонд радних сати за предходни месец, или 20% просечне месечне зараде у Р.Србији по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, у зависности шта је повољније за запосленог.

Запослени за време прековременог рада, дужег од 4 часа дневно и запослени који раде у турнусу, имају право на увећање накнаде из става 1 овог члана за износ дневне накнаде за топли оброк.

Примања из става 1 и 2 овог члана припадају запосленом само за дане проведене на раду.

Средства за порезе и доприносе

Члан 76.

Под зарадом запосленог сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из бруто зараде.

Послодавац је дужан да на свој терет обрачуна и уплати средства на име пореза и доприноса који се плаћају из зараде запосленог.

Рокови за исплату зарада

Члан 77.

Зарада запосленом исплаћује се одједном и то до 15-ог у месецу за претходни месец.

Ако послодавац, због поремећаја у пословању, није у могућности да исплати зараду у року из ст. 1 овог члана, генерални директор је дужан да најкасније 5 дана пре рока из ст. 1 овог члана о томе обавести синдикате.

Друга примања

Члан 78.

Послодавац је дужан да исплати:

1. Отпремнину запосленом при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона, због губитка радне способности, у висини троструког износа просечне зараде по запосленом у републике Србије према последњем објављеном податку, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од троструког износа просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине.
2. Запосленом који добровољно одлази у пензију, отпремнина из тачке.1 овог члана, се исплаћује у висини шест просечних зарада по запосленом у републици Србији према последњем објављеном податку, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од шестоструког износа просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине.
3. Отпремнина из тачке 1 и 2 овог члана исплаћује се по правилу до краја наредног месеца у односу на месец када је запосленом престао радни однос.

4. Помоћ породици запосленог у случају смрти запосленог, у висини 1,5 неопорезивог износа;
5. Помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца), у висини 1,5 неопорезивог износа ;
6. Јубиларну награду, која се исплаћује у децембру текуће године: за навршених 20,25 и 30 година непрекидног стажа код послодавца, и то:
 - за 10 година - у висини 0,5 просечне зараде исплаћене код Послодавца за период јануар - новембар текуће године;
 - за 20 година - у висини 1 просечне зараде исплаћене код Послодавца за период јануар - новембар текуће године;
 - за 25 година - у висини 1,25 просечне зараде исплаћене код Послодавца за период јануар - новембар текуће године.
 - за 30 година- у висини 1,50 просечне зараде исплаћене код Послодавца за период јануар - новембар текуће године.

Сматра се да је и запослени (који је у периоду 1999-2001 године имао прекид радног стажа) остварио непрекидни радни стаж код послодавца.

Члан 79.

Послодавац запосленом може исплатити солидарну помоћ:

- услед дуже или теже болести запосленог или чланова уже породице (брачни друг и деца) до висине неопорезивог износа;
- здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог или члана његове уже породице до висине неопорезивог износа;
- ублажавања последица елементарних и других непогода до висине утврђене Правилником;
- обављених хируршких интервенција на запосленом до висине утврђене Правилником;
- дуже хоспитализације запосленог до висине утврђене Правилником.

Посебним правилником који сагласно доносе генерални директор и Одбор синдиката регулишу се критеријуми, услови, висина помоћи, поступак и начин одобравања и исплате помоћи.

Члан 80.

Деца која су после смрти запосленог остала незбринута (други родитељ није запослен), остварују право на стипендију за све време редовног школовања, до навршених 26 година живота. Висина стипендије је до неопорезивог износа;

Члан 81.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да доносе одлуку о:

- давању поклон пакетића деци запослених за Нову годину, старости до 10 година;
- давању поклона запосленима за Божић и Ускрс;
- давању поклона запосленим женама за 8. март - Дан жена.

Члан 82.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да доносе Одлуку о одобравању зајма запосленима ради набавке зимнице, грева и уџбеника.

Износ одобреног зајма не може бити већи од двоструког бруто просека Републике Србије по задњем објављеном статистичком податку;

Враћање зајма врши се у 6 једнаких месечних рата обуставом преко платног списка, и то без увећања за камату;

Наредни зајам не може се одобрити док се у целости не отплати претходно одобрени зајам.

Висину, услове давања и рок отплате зајма својом Одлуком одређује генерални директор.

Члан 83.

Послодавац је дужан да на свој терет осигура запослене од повреда на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом ради обезбеђивања накнаде штете и то у трајању од 24 часа непрекидно.

Послодавац је дужан да колективно осигура запослене за случај тежих болести и хирушких интервенција а у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите.

Начин, износ и друге елементе за колективно осигурање запослених из става 1 и 2 овог члана утврђује генерални директор, уз претходно прибвљено мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 84.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова, и то:

- Накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у висини цене месечне превозне карте, према релацији коју користи запослени за долазак на рад и одлазак са рада најкраћим путем, и то само уколико послодавац није организовао сопствени превоз.
 - ако организованим сопственим превозом није покривена цела релација коју запослени користи за долазак и одлазак са рада, послодавац је дужан да запосленом надокнади трошак због коришћења превоза (према висини цене карте купљене на овлашћеним продајним местима) до/од места одакле полази/долази организовани сопствени превоз и то:
 - -уколико је удаљеност места становања до места рада већа од две станице јавног превоза;
 - -уколико је удаљеност места становања до места организованог сопственог превоза већа од две станице јавног превоза
 - -уколико је удаљеност места становања од територије града Београда максимално до 20 километара.
- Запослени је дужан да на захтев послодавца да изјаву о месту становања и превозу који користи за долазак на рад и одлазак са рада.
- Запосленом који због распореда радног времена не може користити организован превоз послодавца надокнадиће се трошкови превоза (сходно предходном ставу).
- исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневница за службено путовање у земљи) - у висини неопорезивог износа, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.
- Запосленом припада износ:
 - половине дневнице, ако службено путовање траје више од 8 сати,
 - пуне дневнице, ако службено путовање траје преко 12 сати.
 - ако службено путовање траје преко 24 сата, односно више дана, поред права на пуну дневницу за свака 24 сата проведена на путу, запослени има право и на половину дневнице за сваки нови започети дан пута, ако је у том дану на путу провео преко 8 до 12 сати, односно на пуну дневницу, ако је у том дану на путу провео преко 12 сати.
 - под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 сата службеног пута.

- време provedeno на службеном путу у иностранству под условима и на начин који су утврђени посебним прописима;
- дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) - у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом, и на накнаду трошкова смештаја и исхране;
- коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе - до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру;

Члан 85.

Послодавац обезбеђује средства за финансирање учешћа запослених на спортским сусретима, културно-уметничким и другим манифестацијама које организују послодавац и синдикати.

VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 86.

Уговором о раду на неодређено, одређено време и Уговором о делу утврђују се 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 се утврдити 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 примењује се на подручју Србије и Црне Горе.

Забрана конкуренције важи само у периоду запослености код послодавца.

У случају кршења забране конкуренције лице које је извршило кршење забране, дужно је да послодавцу изврши накнаду штете под условима утврђеним Уговором о раду .

Послови за које се дефинише забрана конкуренције у Галеници а.д. су :

- директор сектора;
- инжењер хемије;
- инжењер технологије;
- фармацеут;
- биолог;
- фармацеутски техничар;
- хемијски техничар;
- сарадник у Маркетингу;
- сарадник у Продаји;
- сарадник на пословима регистрације лекова.

Забрана конкуренције не важи ако послодавац запосленом откаже Уговор о раду, а за то није имао оправдан разлог у смислу одредби Закона .

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 87.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са Законом и овим Уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2 овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са овим Уговором.

Члан 88.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се Решењем послодавца.

Генерални директор је дужан да донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личном сазнању да је штета проузрокована.

Пријава из става 2 овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 89.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Генерални директор Решењем именује Комисију од најмање три члана.

Када донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, Комисија из става 2 овог члана заказује расправу, утврђује околности под којима је штета настала, утврђује одговорност запосленог за насталу штету и висину штете, и даје предлог мера за накнаду штете о којима одлучује генерални директор.

Члан 90.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене вредности, или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује генерални директор у паушалном износу, или вештачењем преко стручног лица.

Члан 91.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, генерални директор доноси Решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности.

Члан 92.

Ако генерални директор утврди да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

Генерални директор може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу, или ако је то немогуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање које је постојало пре наступања штете.

О томе, да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету, или у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, не надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 93.

Генерални директор може у оправданим случајевима делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобођење од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, генерални директор ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени ако надокнади штету био доведен у тежак материјални положај.

Члан 94.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са Законом и овим Уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене штете, или штете на раду или у вези са радом, послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 95.

Радни однос престаје :

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом Уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 96.

Запосленом може престати радни однос независно од његове воље и воље послодавца, под условима и на начин утврђен Законом.

Радни однос запосленом може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог, у складу са Законом.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду под условима и на начин прописан Законом.

Отказ од стране Послодавца

Члан 97.

Повреде радне обавезе за коју запослени може бити санкционисан упућивањем на неплаћено одсуство у трајању од 1 до 3 дана, у складу са овим Уговором и Законом о раду, су:

- непријављивање повреда радних обавеза, односно штете коју је проузроковао други запослени;
- изношење података о висини зарада запослених, сем у статистичке сврхе;
- пушење у просторијама које за то нису предвиђене;
- давање неистинитих података у току запошљавања или у току рада;
- неоправдано кашњење или напуштање радног места без сагласности непосредног руководиоца три пута у току месеца;
- неоправдано изостајање са посла два радна дана узастопно;
- несавесно чување имовине и документације предузећа;
- уношење и препродаја робе у просторијама послодавца без његове сагласности;
- непоступање по одлукама и актима послодавца;
- ометање других запослених при раду и у току рада;
- повреда Правила понашања која одређује послодавац.

Члан 98.

Теже повреде радне обавезе за које се може отказати Уговор о раду, након Упозорења и прибављеног мишљења синдиката су :

- неизвршавање и одбијање радних обавеза из неоправданих разлога;
- несавесно и неблаговремено извршавање радних обавеза;
- организовање политичких странака и обављање политичких активности у току радног времена;
- неизвршавање, несавесно извршавање обавеза за примену мера заштите на раду, мера безбедности и здравља на раду, повреда прописа о заштити од пожара, експлозија и других елементарних непогода из неоправданих разлога;
- злоупотреба положаја и прекорачења датих овлашћења;
- одавање пословне тајне која је као таква дефинисана актима послодавца;
- злоупотреба боловања и плаћеног одсуства;
- повреда прописа, непредузимање и непознавање запослених са мерама заштите на раду, средстава рада и животне околине;
- фалсификовање докумената предузећа;
- свака радња која је правоснажном пресудом пресуђена као кривично дело.
- изазивање туча и нереди у просторијама послодавца;
- коришћење својине предузећа за личне потребе или прибављање противправне материјалне користи за себе или другог;
- неоправдано изостајање са посла пет радних дана непрекидно;
- неоправдано изостајање са посла пет радних дана у току два месеца;
- проневера или крађа имовине предузећа из коритољубља;
- долазак на посао у алкохолисаним стању преко 0,5% (изузев за професионалне возаче), или под утицајем наркотика;
- конзумирање алкохола и наркотика у току рада;
 - одбијање подвргавању нарко и алко тесту; које спроводи Служба ФТО;
 - извршавање и понављање лакших повреда радне обавезе више од три пута у току календарске године.

Уговором о раду, нити било којим другим актом послодавца не могу се дефинисати други услови за отказ Уговора о раду.

Члан 99.

Отказ Уговора о раду доноси се као мера за тежу повреду радних обавеза утврђених у претходном члану, и то, ако је извршавањем повреде учињена знатна материјална штета, тежи поремећаји у процесу рада, ако повреда траје дуже или се понавља, ако је повреда учињена са намером или грубом непажњом, а посебно ако је извршена из користољубља.

Члан 100.

Појмови из претходних чланова имају следеће значење:

1. Знатна материјална штета и већи губици_- умањење вредности имовине предузећа или онемогућавање увећања вредности имовине у висини двоструког износа просечне бруто зараде остварене у претходна три месеца у Галеници а.д.;
2. Намера - постоји када је извршилац починио повреду радне обавезе, а да је притом био свестан могућих штетних последица;
3. Груба непажња - постоји када је извршилац био свестан да штетна последица може наступити, или је олако држао да она неће наступити;
4. Користољубље - постоји ако је извршилац повреде остварио или имао намеру да оствари било какву противправну имовинску корист за себе или другог.

Члан 101.

Послодавац је дужан, пре давања отказа Уговора о раду, да запосленом достави Упозорење на које ће се писмено изјаснити запослени, као и да тражи мишљење синдикат, у року утврђеном Законом о раду.

Начин и поступак утврђивања кад запослени не остварује резултате рада, односно кад нема потребна знања и способности за обављања послова на којима ради

Члан 102.

Ако у периоду од најмање три (3) месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководиоца запосленог предлаже генералном директору да покрене поступак за утврђивање резултата рада односно поступак за утврђивање потребних знања и способности запосленог за обављање послова на којима ради.

Предлог којим се иницира покретање поступка из предходног става овог члана даје се у писаној форми и садржи: име и презиме запосленог, као и разлоге због којих се предлаже покретање поступка.

По пријему предлога, генерални директор образује посебну Комисију која се састоји од 3 члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме, врсте занимања као и запослени чији се резултати рада односно знања и способности проверавају.

Комисија из предходног става овог члана се образује за сваки случај посебно.

Члан 103.

Комисија из предходног члана овог Уговора утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (путем израде писменог рада или практично);
- на други погодан начин.

Поступак утврђивања провере резултата рада, односно знања и способности запосленог је хитан и мора се окончати у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Комисија доноси оцену већином гласова и доставља је генералном директору.

Запослени чији су се резултати рада, односно потребна знања и способности утврђивали има право да се изјасни на дату оцену .

Ако Комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова, генерални директор може запосленом отказати Уговор о раду.

Члан 104.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, а што је утврђено на начин и по поступку предвиђеном овим Уговором, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца, у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- месец дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања;
- два месеца, ако је навршио 10 до 20 година стажа осигурања;
- три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Пре него што запосленом откаже Уговор о раду генерални директор је дужан да му омогући коришћење годишњег одмора, уколико запослени испуњава услове за годишњи одмор.

Уговор о раду под измењеним условима

Члан 105.

Генерални директор може у току рада да понуди запосленом закључење Уговора о раду под измењеним условима, само из оправданих разлога, а њиме може извршити промену послова и опис послова које запослени треба да обавља, место рада, зараду и минималну зараду.

Запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају врсти и степену стручне спреме за које је засновао радни однос ако то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

- када је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
- ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запослених;
- када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;
- када се смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца;
- када дође до промене у организацији и технологији рада;
- кад се смањи обим посла код послодавца;
- када се отворе нови послови у процесу рада;
- када запослени то захтева, ако се тиме задовољавају потребе процеса рада;

- ради замене одсутног запосленог.

Члан 106.

Послодавац је дужан да запосленом понуди закључење Уговору о раду под измењеним условима и да запосленом достави Понуду за закључење Уговора о раду под измењеним условима.

Послодавац је дужан да у Понуди наведе разлоге и рок од најмање осам дана за изјашњавање запосленог о достављеној Понуди.

Уколико запослени одбије да закључи Уговор о раду под измењеним условима из неоправданих разлога, генерални директор може да откаже Уговор о раду.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 107.

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

Предлог Програма 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 предлог Програма 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: укупан број запослених код послодавца по свим основама, број запослених који су технолошки вишак, разлоге престанка потребе за њиховим радом, 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 и до максималне удаљености до 50 км. од места пребивалишта запосленог;
- преквалификација или доквалификација запослених;
- скраћено радно време;
- исплата отпремнине.

Запослени коме генерални директор откаже Уговор о раду по основу вишка запослених, и након исплате отпремнине остварује право на заштиту у складу са Законом о запошљавању, и то право на новчану накнаду (национална служба за запошљавање), право на пензионо и инвалидско осигурање и право на здравствену заштиту.

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

Члан 108.

Послодавац се обавезује да месец дана пре покретања поступка исказивања вишка запослених, и по исказивању вишка запослених:

1. обустави пријем запослених на одређено време на пословима где се исказује вишак запослених;
2. не продужава закључене Уговоре о раду на одређено време на пословима где се исказује вишак запослених;
3. прекине рад лица ангажованих на привременим и повременим пословима;
4. не закључује Уговоре о допунском раду.

Члан 109.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши генерални директор применом критеријума утврђених овим Уговором.

На захтев синдиката генерални директор је дужан да преиспита одлуку о одређивању запосленог који је проглашен вишком и да о томе обавести синдикат.

Пре примене критеријума за одређивање вишка запослених примењује се принцип добровољности.

Основни критеријум за одређивање запосленог као вишка на пословима на којима је утврђен вишак запослених је резултат рада.

Након решавања вишка запослених, послодавац не може на те послове запослити друго лице наредних 6 месеци, нити може у том периоду исказити нови вишак запослених.

Члан 110.

Резултати рада утврђују се на основу остварених радних учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла, самосталности у раду и иновација, ефикасности рада, односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

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

Члан 111.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада примењују се следећи критеријуми:

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност да остане на раду, има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
2. дужина радног стажа, при чему предност да остане на раду, има запослени са дужим радним стажом;
3. број деце на школовању, при чему предност да остане на раду, има запослени који има више деце на школовању;
4. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност да остане на раду, има запослени, ако он или члан његове уже

породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

Члан 112.

Генерални директор не може донети одлуку о престанку радног односа по основу технолошког вишка, без њихове писмене сагласности:

- инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца;
- жени у трудноћи;
- жени на породилјском одсуству;
- родитељу или усвојоцу детета неспособног за самостално обављање основних животних функција;
- једном од брачних другова уколико су оба запослена код послодавца, без њихове писмене сагласности.
- запосленом-ој са 35-30 година стажа осигурања

Самохрани родитељ у смислу овог члана је запослени родитељ који се сам стара о детету-деци, а није разведен / разведена или удовац / удовица.

Члан 113.

Запослени може бити проглашен технолошким вишком запослених:

- тек након исплате отпремнине у висини од 1000 еура по години стажа , у динарској против вредности по средњем курсу НБСа на дан исплате.
- тек када се Анексом овог Уговора утврди висина отпремнине,
- На основу потписаног Социјалног програма, који су потписали репрезентативни синдикати Галенике.

Члан 114.

Отпремнина се исплаћује одједном - у целости и то даном отказивања Уговора о раду.

Послодавац је дужан да запосленом који је проглашен вишком омогући коришћење годишњег одмора у целости, пре отказивања Уговора о раду.

Запосленом који добровољно жели да раскине радни однос послодавац ће исплатити отпремнину у складу са чланом 113 овог Уговора.

Сваки отказ Уговора о раду, а по основу вишка запослених, који није у складу са овим Уговором је ништаван.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Одлучивање о правима запослених

Члан 115.

Запослени имају права, обавезе и одговорности утврђене Законом, овим Уговором, Уговором о раду и другим општим актима послодавца.

Члан 116.

О правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује генерални директор или лице које овласти, у складу са Законом.

Запосленом се у писаном облику доставља свако Решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Достављање свих писаних Решења запосленом врши се у складу са одредбама Закона о раду.

Заштита појединачних права и решавање спорова

Члан 117.

Запослени, коме је повређено право, или синдикат ако га запослени овласти, могу у року од 90 дана од дана достављања Решења, односно од сазнања за повреду права, покренути спор пред надлежним судом.

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 118.

Послодавац је дужан да омогући деловање синдиката у складу са Правилима о раду синдиката и Програмом рада.

Синдикат штити права и интересе запослених и пружа правну заштиту запосленима.

Председник и секретар или овлашћено лице репрезентативне организације синдиката, професионално се баве синдикалним радом у складу са Правилима и Програмом рада и при том не обављају послове свог радног места, а примају зараду као да ради.

Председник и секретар или овлашћено лице синдиката који ову дужност обавља професионално, по завршетку мандата има право да се врати на послове са којих је дошао, или на друге послове за које се захтева степен стручне спреме, одређене врсте и занимања, коју он поседује.

Овлашћени представници синдиката (чланови Одбора) имају право на 50 плаћених часова месечно за обављање синдикалних активности.

Члан 119.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 (седам) радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 120.

Председник организације синдиката и чланови органа синдиката у току трајања мандата и две године по престанку функције не могу да буду распоређени на друге послове ако је то за њих неповољније, да се прогласе вишком запослених или да се на други начин ставе у неповољнији положај, под условом да поступају у складу са Законом, Уговором о раду и овим Уговором.

Члан 121.

Овлашћени представници синдиката, који уживају заштиту из члана 120. овог Уговора су:

- председник синдиката код послодавца;
- члан Одбора синдиката;
- члан Надзорног одбора синдиката;
- члан вишег органа синдиката;
- именовани или изабрани синдикални представник (повереник, носилац функције у синдикалној подружници и сл.)

Овлашћени представник синдиката у складу са Законом и овим Уговором који одсуствује са рада због обављања синдикалних активности, има право на зараду као да ради.

Члан 122.

Представницима синдиката које одреди Одбор синдиката омогућују се одсуствовања са посла ради присуствовања синдикалним конференцијама, седницама, и конгресима, као и семинарима и саветовањима ради оспособљавања.

Овако одобрени дани не улазе у укупан број плаћених дана у смислу члана 41 овог уговора.

Члан 123.

Овлашћени представници синдиката, пре коришћења плаћених часова за обављање синдикалних активности, обавезни су да благовремено о томе обавесте непосредног руководиоца.

Председник синдиката, дужан је да води евиденцију о коришћењу часова одсуства са рада за чланове одбора и синдикалне поверенике и да за свако одсуство изда одговарајућу писану потврду ради правдања одсуства са рада.

Потврда из става 2 овог члана се доставља непосредном руководиоцу запосленог.

Члан 124.

Послодавац је дужан да омогући председницима синдиката да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених који проистичу из Закона, овог Уговора, Уговора о раду и других општих аката којима се уређују рад и радни односи.

Члан 125.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди:

- просторију за редован рад и састанке руководства синдиката;
- телефон, факс, компјутер са интернет приступом, штампач, неопходан канцеларијски намештај и канцеларијски материјал;
- могућност коришћења службеног возила (путничког или аутобуса) за потребе синдиката;

- стручно - правне, административно техничке, финансијске и друге потребне услуге;
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према програму рада синдиката;
- одсуствовање са посла представницима синдиката ради учествовања у преговарању и закључивању Колективног уговора, присуствовање синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, као и ради оспособљавања на семинарима.

Ови дани не улазе у дане плаћеног одсуства у смислу члана 41. овог уговора.

Члан 126.

Представницима синдиката омогућава се приступ информацијама од значаја за материјално-социјални положај запослених.

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама послодавца и да запосленима достављају информације, билтене, публикације и друга документа.

Активности синдиката морају бити организоване тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и не ремете радну и технолошку дисциплину.

XIII МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 127.

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

Одбори репрезентативних синдиката и послодавца одредиће по два стална представника у Одбор за социјални дијалог.

О раду Одбора донеће се Пословник о раду.

Одбор за социјални дијалог, поред осталог, обавезан је да по потреби или најмање једном у три месеца разматра актуелна питања везана за пословање послодавца, материјални и социјални положај запослених, као и међусобне односе Одбора репрезентативних синдиката и управе послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања.

Члан 128.

Послодавац је обавезан да:

1. обезбеди да се позиви са материјалом за седнице Скупштине и других органа послодавца достављају председницима репрезентативних синдиката када се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;
2. обезбеди да се информације којима се обавештавају запослени достављају Одборима репрезентативних синдиката;
3. благовремено размотри мишљење, захтеве и предлоге Одбора репрезентативних синдиката пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да о свом ставу обавести Одборе репрезентативних синдиката ;
4. прибави мишљење репрезентативних синдиката на предлог Правила понашања и његових измена и допуна, а која се односе на испуњење уговорних и других обавеза из радног односа;

5. прибави мишљење Одбора репрезентативних синдиката на нацрт текста Уговора о раду, односно Уговора о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, и њихових Анекса, када се исти нуди већини запослених;
 6. омогући вршење других права и дужности која Одбору репрезентативних синдиката припадају по Закону, овом Уговору, Статуту и општим актима послодавца, као и општим актима и Статутима синдиката.
 7. припремама за утврђивање вишка запослених и усвајање програма
 8. **да достави синдикату нормативе и стандарде рада и критеријуме и мерила за утврђивање радног учинка запосленог, који се не могу мењати без сагласности синдиката.**
 - 9 **да обавештава синдикат о питањима која су битна за економско социјални положај запослених и то:**
 - плану производње и реализацији плана производње
 - годишњем извештају о пословању предузећа, исказаном профиту и планираној расподели истог
 - структури остварених трошкова
 - учешћу зарада у трошковима пословања
 - подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама
 - броју новопримљених запослених, на које су послове распоређени и у коју радну јединицу
 - месечни извештај о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених.
- 10. обезбеди средства за едукацију (семинари, усавршавање, и сл.) чланова синдиката, у складу са могућностима.**

Послодавац је дужан да Одборима епрезентативних синдиката остави рок од најмање 5 радних дана за давање мишљења.

Члан 129.

Одбори репрезентативних синдиката обавезни су да размотре све предлоге, сугестије, захтеве и мишљења достављена од послодавца и да о заузетим ставовима и разлозима евентуалног неприхватања обавесте послодавца у року од 5 радних дана.

XIV ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК

Члан 131.

Запослени код послодавца имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада и заштите својих права утврђених Законом и овим Уговором.

Право на штрајк запослени остварују у складу са Законом и овим Уговором. Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 132.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења. Штрајк упозорења може трајати највише један сат.

Члан 133.

Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења доноси надлежни орган синдиката.

Ако запослени код послодавца желе да организују штрајк, подносе иницијативу или предлог надлежном органу синдиката, који је о предлогу дужан да се изјасни у року од 24 часа.

Уколико надлежни орган синдиката не прихвати предлог - иницијативу за организовање штрајка или се не изјасни у предвиђеном року, запослени могу донети одлуку да сами организују штрајк.

Одлука о ступању у штрајк сматра се донетом од стране запослених када више од половине запослених код послодавца прихвати текст одлуке својим потписом.

Иницијативни одбор утврђује текст одлуке и прикупља потписе, тако што се испод текста Одлуке уписује: име и презиме запосленог и јединствени матични број запосленог, а што запослени потписује.

Иницијативном одбору послодавац је дужан да омогући прикупљање потписа запослених, али на начин којим се не ремети процес рада.

Надлежни орган синдиката обавезан је да Иницијативни одбор упозна са одредбама Закона о штрајку и овог Уговора, које се односе на штрајк.

У случају да надлежни органи синдиката, односно већина запослених код послодавца ако синдикат није организатор штрајка, одлуче да ступе у штрајк, неопходно је:

- припремити спровођење штрајка;
- формирати штрајкачки одбор;
- формулисати захтеве;
- припремити стратегију штрајка;
- информисати запослене и јавност.

Члан 134.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- образложене захтеве запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку;
- састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1 овог члана доставља се у писаном облику, потписана од стране штрајкачког одбора, генералном директору, најкасније пет (5) дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

Члан 135.

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк генерални директор или лице које он овласти и представници других органа којима је штрајк најављен дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева.

Преговори из става 1 овог члана настављају се и за време трајања штрајка.

Члан 136.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

Члан 137.

Уколико се штрајк спроводи у складу са одредбама Закона и овог Уговора, запослени не може сносити последице због учешћа у штрајку.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, а накнаду зараде у висини утврђеној споразумом о прекиду штрајка.

Члан 138.

Минимум процеса рада, који је у смислу Закона и овог Уговора неопходан за одвијање процеса производње утврђују послодавац и штрајкачки одбор, пре почетка штрајка.

Члан 139.

Запослени који обављају послове из предходног члана овог Уговора дужни су да за време штрајка извршавају налоге које издаје генерални директор или од њега овлашћено лице.

Члан 140.

На друга питања која се односе на организовање и спровођење штрајка, непосредно се примењују одредбе Закона о штрајку и овог Уговора.

XV ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 141.

Запослени имају право и обавезу да стално усавршавају своје стручне и радне способности у складу са потребама и интересима послодавца.

Запослени имају право и обавезу да се доквалификују односно преквалификују у случају промене процеса рада, техничко технолошких унапређивања и других промена и потреба у организацији рада.

Запослени не може трпети штетне последице уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 142.

Одлуку о упућивању запосленог на стручно усавршавање и специјализацију доноси генерални директор.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због образовања и стручног усавршавања у висини зараде коју би остварио као да ради у месецу за који се врши обрачун и исплата зараде.

План стручног усавршавања и образовања запослених доноси генерални директор.

XVI РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ДОНОШЕЊУ И ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 143.

Уколико се у току преговора не постигне споразум за закључење овог Уговора учесници су дужни да образују Арбитражу за решавање спорних питања.

Арбитража се образује у случају када се у року од 45 дана од дана почетка преговора не постигне сагласност.

Члан 144.

Арбитража се састоји од 3 члана од којих једног именује Послодавац, једног синдикати, а трећег споразумно одређују послодавац и синдикати из реда непристрасних стручних лица која су компетентна за материју која је предмет спора.

Арбитража доноси одлуку у року од 5 дана од дана кад су јој спорна питања достављена на одлучивање.

Арбитража доноси одлуку већином гласова, након саслушавања страна у спору и вршења увида у релевантну документацију и позитивне прописе.

Арбитража у року од 3 дана доставља одлуку странама у спору у писаној форми.

Одлука Арбитраже је коначна и обавезује учеснике у преговорима.

Члан 145.

Уколико у току примене овог Уговора дође до спорова, сва спорна питања решава Арбитража и надлежни суд.

Члан 146.

Потписници овог Уговора дужни су да образују Арбитражу у року од 15 дана од дана настанка спора.

Члан 147.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има 5 чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању овог Уговора и три арбитра, које стране одређују споразумно.

Чланови арбитраже, из својих редова, бирају председника.

Члан 148.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике спора.

Члан 149.

Трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сноси послодавац.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 150.

Овај Уговор се закључује на три године.

По истеку рока из става 1 овог члана, Колективни уговор престаје да важи, ако се учесници Колективног уговора другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

Члан 151.

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом Колективног уговора, у целости или делимично.

Отказ Колективног уговора, у целости или делимично, подноси се у писаној форми, са образложењем, и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује до дана закључивања новог, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

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

Члан 152.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се Анексом, на начин и по поступку који важи за његово закључивање.

Члан 153.

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

Члан 154.

На сва питања која нису уређена овим Уговором примењиваће се одредбе Закона, Општег и Посебног колективног уговора и осталих позитивних прописа, као и општих аката послодавца.

Члан 155.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор бр..... од(датум) са свим Анексима.

ЗА ПОСЛОДАВЦА

генерални директор

Ненад Огњеновић

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ

Синдикат Независност Галеника а..

Зоран Пантелић, председник

Самостални синдикат дп Галеника

Тамара Лалић, председник