

На основу члана 242. и 245. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09),

Репрезентативни грански синдикати на нивоу делатности хемије и неметала Србије:

1. Самостални синдикат хемије и неметала Србије, 11000 Београд, Дечанска 14, кога заступа Љубиша Несторовић, председник
2. Грански синдикат хемије, неметала, енергетике и рударства „Независност”, 11000 Београд, Нушићева 5, кога заступа Милорад Пановић, председник

и

Репрезентативно удружење послодаваца на нивоу делатности хемије и неметала Србије:

1. Унија послодаваца Србије, 11080 Земун, Стевана Марковића 8, коју заступа Милош Ненезић, потпредседник

дана 13.12.2011. године, у Београду, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ХЕМИЈУ И НЕМЕТАЛЕ СРБИЈЕ

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодаваца из делатности хемије и неметала Србије, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи репрезентативних синдиката и репрезентативног удружења послодавца (у даљем тексту: учесници колективног уговора) и друга питања од значаја за запослене и послодавце.

Члан 2.

Послодавцем, у смислу овог колективног уговора, сматра се домаће или страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, а које обавља претежну делатност хемије и неметала на територији Републике Србије, разврстану према прописима о класификацији делатности.

Списак шифара претежних делатности:

08.1 Експлоатација камена, песка, глине и других сировина за грађевинске материјале

- 08.11 – Експлоатација грађевинског и украсног камена, кречњака, гипса, креде
- 08.12 – Експлоатација шљунка, песка, глине и каолина

08.9 Експлоатација осталих руда и камена

- 08.91 – Експлоатација минерала, производња минералних ђубрива и хемикалија
- 08.93 – Експлоатација натриум - хлорида
- 08.99 – Експлоатација осталих неметаличних руда и минерала

09.1 Услугне делатности у вези са истраживањем и експлоатацијом нафте и гаса

- 09.10 – Услугне делатности у вези са истраживањем и експлоатацијом нафте и гаса

09.9 Услугне делатности у вези са истраживањем и експлоатацијом осталих руда

- 09.90 – Услугне делатности у вези са истраживањем и експлоатацијом осталих руда
- 10.84 – Производња морске соли, производња остале соли
- 13.96 – Производња осталог техничког и индустријског текстила

15.2 Производња обуће

- 15.20 – Производња обуће

17.1 Производња, целулозе, папира и картона

- 17.11 – Производња влакана целулозе

20.1 Производња основних хемикалија, вештачких ђубрива и азотних једињења, пластичних и синтетичких маса

- 20.11 – Производња индустријских гасова
- 20.12 – Производња средстава за припремање боја и пигмената

- 20.13 – Производња осталих основних неорганичких хемикалија
- 20.14 – Производња осталих основних органичких хемикалија
- 20.15 – Производња вештачких ђубрива и азотних једињења
- 20.16 – Производња пластичних маса у примарним облицима
- 20.17 – Производња синтетичког каучука у примарним облицима

20.2 Производња пестицида и хемикалија за пољопривреду

- 20.20 – Производња пестицида и хемикалија за пољопривреду

20.3 Производња боја, лакова и сличних премаза, графичких боја и китова

- 20.30 – Производња боја, лакова и сличних премаза, графичких боја и китова

20.4 Производња детерџената, сапуна, других средстава за чишћење, полирање, парфема и тоалетних препарата

- 20.41 – Производња детерџената, сапуна, средстава за чишћење и полирање
- 20.42 – Производња парфема и тоалетних препарата

20.5 Производња осталих хемијских производа

- 20.51 – Производња експлозива
- 20.52 – Производња средстава за лепљење
- 20.53 – Производња етеричних уља
- 20.59 – Производња осталих хемијских производа

20.6 Производња вештачких влакана

- 20.60 – Производња вештачких влакана

21.1 Производња основних фармацеутских производа

- 21.10 – Производња основних фармацеутских производа
- 21.20 – Производња фармацеутских препарата

22.1 Производа производа од гуме

- 22.11 – Производња гума за возила, протектирање гума за возила
- 22.19 – Производња осталих производа од гуме

22.2 Производња производа од пластике

- 22.21 – Производња плоча, листова, цеви и профила од пластике
- 22.22 – Производња амбалаже од пластике
- 22.23 – Производња предмета од пластике за грађевинарство
- 22.29 – Производња осталих производа од пластике

23.1 Производња стакла и производа од стакла

- 23.11 – Производња равног стакла
- 23.12 – Производња и обрада равног стакла
- 23.13 – Производња шупљег стакла
- 23.14 – Производња стаклених влакана
- 23.19 – Производња и обрада осталог стакла, укључујући техничке стаклене производе

23.2 Производња ватросталних производа

- 23.20 – Производња ватросталних производа

23.3 Производња грађевинских материјала од глине

- 23.31 – Производња керамичких плочица и плоча

23.4 Производња осталих керамичких и порцеланских производа

- 23.41 – Производња керамичких предмета за домаћинство и украсних предмета
- 23.42 – Производња санитарних керамичких производа
- 23.43 – Производња изолатора и изолационог прибора од керамике
- 23.44 – Производња осталих техничких производа од керамике
- 23.49 – Производња осталих керамичких производа

23.7 Сечење, обликовање и обрада камена

- 23.70 – Сечење, обликовање и обрада камена

23.9 Производња брусних и осталих неметалних минералних производа

- 23.91 – Производња брусних производа
- 23.99 – Производња осталих производа од неметалних минерала

27.1 Производња електромотора, генератора, трансформатора и опреме за дистрибуцију електричне енергије

27.12 - Производња опреме за дистрибуцију електричне енергије и опреме за управљање електричном енергијом

27.5 Производња апарата за домаћинство

27.51 – Производња електричних апарата за домаћинство

Члан 3.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на запослене код послодавца, осим на директора и друга запослена лица чија су права и обавезе регулисана посебним уговорима закљученим са управним одбором или другим надлежним органом послодавца.

Одговарајуће одредбе овог колективног уговора могу се примењивати и на лица која нису засновала радни однос код послодавца, већ су ангажована по основу посебних уговора.

Члан 4.

Код послодавца код кога је основан синдикат и који испуњава услов репрезентативности, права из рада и по основу рада утврђују се колективним уговором.

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права од права утврђених овим колективним уговором.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити већа права од права утврђених овим колективним уговором, као и друга права која нису утврђена овим колективним уговором, у складу са законом.

Послодавац не може општим актом, односно уговором о раду да утврди мањи ниво права за запослене од права утврђених овим колективним уговором.

Члан 5.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима послодавца, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да запосленом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права.

II. РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду.

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

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

1. болест запосленог;
2. смртни случај члана уже породице;
3. тежа болест члана уже породице;
4. виша сила;
5. позив државних органа;
6. други случај утврђен колективним уговором, односно општим актом послодавца.

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

Члановима уже породице, у смислу става 3. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 7.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим, на основу исказаних потреба и развојних програма послодавца, расположивих кадрова и стања на тржишту рада, доноси и избор између пријављених кандидата врши директор, односно овлашћено лице послодавца, у складу са условима утврђеним правилником о организацији и систематизацији послова.

2. Пробни рад

Члан 8.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад, у зависности од организације рада и потребе послодавца, најдуже шест месеци.

3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 9.

Послови који се обављају са повећаним ризиком утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова, у складу са актом о процени ризика.

4. Радни однос са непуним радним временом

Члан 10.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, које не може бити краће од четири сата дневно.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва друга права из радног односа у складу са законом.

5. Приправнички стаж

Члан 11.

Уговором о раду, у складу са законом и колективним уговором код послодавца, односно у складу са општим актом послодавца утврђује се дужина трајања приправничког стажа.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 12.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, зависно од потреба процеса рада, технолошких и организационих промена и увођења новог начина и организације рада, у складу са планом и програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

План и програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са планом развоја, доноси надлежни орган послодавца.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 13.

Пуно радно време у радној недељи, по правилу, износи 40 часова.

2. Скраћено радно време

Члан 14.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом и колективним уговорима, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно степену штетног дејства услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише за 10 радних часова недељно.

Послови са скраћеним радним временом утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова, на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом и актом о процени ризика.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 15.

Ако увођење скраћеног радног времена обезбеђује услове за ефикаснији рад, послодавац може да уведе радно време краће од пуног радног времена, али не краће од 36 радних часова недељно за рад који се обавља ноћу.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

3. Прековремени рад

Члан 16.

На захтев послодавца, поред случајева утврђених законом, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена и у следећим случајевима:

1. да се заврши 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 због недостатка материјала;
5. због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе;

6. у другим случајевима утврђеним колективним уговором, односно општим актом послодавца, у зависности од специфичности организације и процеса рада.

Послодавац је дужан да запосленог обавести о увођењу прековременог рада најкасније 24 часа пре отпочињања таквог рада, изузев у хитним ситуацијама и у случају наступања више силе.

Приликом одређивања запосленог да ради дуже од пуног радног времена, непосредни руководилац је дужан да води рачуна како о потреби процеса рада, тако и о интересима и обавезама запосленог.

4. Распоред радног времена

Члан 17.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље и радних дана утврђује директор или друго овлашћено лице послодавца и о томе писаним путем обавештава запослене, најмање пет дана пре промене распореда радног времена.

Послодавац је дужан да сваког новог запосленог, пре почетка рада, обавести о распореду радног времена.

5. Прерасподела радног времена

Члан 18.

Послодавац доноси одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за све послове, за групу послова или за поједини посао, у складу са законом.

Послодавац је дужан да писаним путем обавести запослене на које се односи прерасподела радног времена, најмање седам дана пре примене прерасподеле.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време не може се вршити прерасподела радног времена.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 19.

Запосленом се дужина годишњег одмора утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1. по основу посебних услова рада дефинисаних актом о процени ризика - најмање за два радна дана;
2. по основу радног искуства – за један радни дан за сваких навршених 10 година радног стажа, а највише три радна дана;
3. по основу стручне спреме:
 - 1) за послове за које се захтева висока или виша стручна спрема (VIII, VII-2, VII-1 или VI степен) – за три радна дана;
 - 2) за послове за које се захтева ВКВ или средња стручна спрема или стручна спрема КВ радника (V, IV или III степен) – за два радна дана;
 - 3) за послове за које се захтева ПК или НК стручна спрема (II или I степен) – за један радни дан;
4. по основу социјалних и здравствених критеријума:
 - 1) родитељу који има дете са сметњама у психофизичком развоју – за два радна дана.

Годишњи одмор запосленог утврђен по свим критеријумима из става 1. овог члана, не може бити дужи од 25 радних дана у току календарске године.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити већа права и други критеријуми за увећање минимума годишњег одмора.

Члан 20.

Дужина трајања и време коришћења годишњег одмора одређује се решењем, које доноси директор или друго овлашћено лице послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, а послодавац је обавезан да запосленом надокнади стварно настале трошкове због измене времена коришћења годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини једне просечне зараде запосленог у предходна три месеца, сразмерно броју неискоришћених дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право на одсуство са рада уз надокнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају:

1. ступања запосленог у брак - пет радних дана;
2. порођаја супруге – пет радних дана;
3. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог – два радна дана;
4. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом и вишом силом – најмање један радни дан;
5. селидбе сопственог домаћинства – најмање један радни дан;
6. полагања стручног или другог испита, у складу са потребама послодавца један радни дан, а укупно шест радних дана у току године;
7. теже болести члана уже породице запосленог (брачни друг и деца запосленог) – до седам радних дана, што ће се ближе уредити колективним уговором, односно општим актом послодавца;
8. учешћа на радно – производним сусретима и изложбама иновација и других видова стваралаштва које организују синдикат или послодавац – у дужини трајања активности, у складу са одлуком директора или другог надлежног - овлашћеног лица послодавца.

Запослени има право да користи плаћено одсуство и у другим случајевима утврђеним законом и колективним уговором, односно општим актом послодавца.

3. Неплаћено одсуство

Члан 22.

На образложен и документован захтев запосленог, послодавац може запосленом да одобри коришћење неплаћеног одсуства, у складу са колективним уговором, односно општим актом послодавца.

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 23.

Послодавац је дужан да обезбеди услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и позитивним прописима о безбедности и заштити здравља на раду, а запослени су дужни да се придржавају прописаних мера.

Члан 24.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 25.

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, има право да одбије да обавља послове и има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца, и тиме не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

Док се не спроведу прописане мере за безбедан и здрав рад, послодавац може преместити запосленог само на друге послове који одговарају врсти и степену стручне спреме за које је засновао радни однос.

За време премештаја из става 2. овог члана запослени има право на зараду за послове које обавља, а која не може бити нижа од накнаде зараде у висини просечно остварене зараде за радно место за које је засновао радни однос.

Члан 26.

Када му прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању или да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана, по стицању услова, запослени је дужан да обавести непосредног руководиоца или за то одговорно лице.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе.

У случају из става 1. овог члана, када напусти радно место, запослени има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца.

Члан 27.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, 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 да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 28.

Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

1. да има прописану стручну спрему;
2. да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком;
3. да је претходно оспособљен за самостално обављање послова на сигуран и безбедан начин;
4. да није млађи од 18 година;
5. да није инвалид рада.

Члан 29.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године не може да ради на пословима са повећаним ризиком.

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Члан 31.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, у складу са колективним уговором, односно општим актом послодавца, којима ће се регулисати начин остваривања овог права.

Члан 32.

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању.

Послодавац је дужан да запосленом инвалиду рада обезбеди радно место према његовој преосталој радној способности.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 33.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца, поступак избора и начин рада представника запослених уређује се колективним уговором или општим актом послодавца, у складу са законом.

Члан 34.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године, а иста лица могу бити бирана у више мандата.

Пре истека периода на који је изабран, представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане разрешењем због:

1. престанка радног односа код послодавца;
2. подношења оставке;
3. опозива;
4. неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, ЈМБГ и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду врши се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 35.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду редовно информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 36.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

1. са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
2. са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
3. о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 37.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама које се односе на безбедност и здравље на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду, дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду у примереном року доставе писани одговор.

Члан 38.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду је дужан да једном у шест месеци, односно увек када одбор репрезентативног синдиката то захтева, информише одбор репрезентативног синдиката о свом раду.

Члан 39.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

1. директора;
2. лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
3. руководиоца организационе целине;
4. одбор за безбедност и здравље на раду.

Члан 40.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези уочених неправилности у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писаном облику, најкасније у року од три дана, извести:

1. представника запослених за безбедност и здравље на раду;
2. директора.

Члан 41.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

1. непосредно комуницира са запосленима и прима њихове сугестије и писане предлоге;
2. даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
3. захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
4. да на терет послодавца положи курс прве помоћи;
5. да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима у области безбедности и здравља на раду.

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 42.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1. представници запослених за безбедност и здравље на раду;
2. једно стручно лице за послове безбедности и здравља на раду одређено од стране послодавца;
3. представници послодавца које именује директор.

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се колективним уговором, односно општим актом послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за један већи од броја представника послодавца.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року од 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и да почне са радом.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године, а иста лица могу бити бирана у више мандата.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 43.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

1. остварује увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду, даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
2. учествује у изради акта о процени ризика;
3. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
4. предузима одговарајуће мере безбедности и здравља на раду и упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
5. разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
6. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
7. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
8. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
9. разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама.

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 44.

Општим актом послодавца утврђују се врста средстава и опреме личне заштите (основно заштитно средство и средство по потреби) за обављање појединих послова, као и време (рок) трајања заштитних средстава, у складу са актом о процени ризика.

6. Колективно осигурање запослених

Члан 45.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности, што ће се ближе уредити колективним уговором, односно општим актом послодавца.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 46.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, овим колективним уговором, колективним уговором код послодавца, односно општим актом послодавца и уговором о раду.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 47.

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

1. основне зараде;
2. дела зараде за радни учинак;
3. увећане зараде.

1.1. Основна зарада

Члан 48.

Основна зарада за послове које запослени обавља представља производ уговорене основне зараде за најједноставнији посао (за коефицијент 1), коефицијента посла и времена проведеног на раду.

1.1.1. Основна зарада за најједноставнији посао (за коефицијент 1)

Члан 49.

Основна зарада за најједноставнији посао (за коефицијент 1) утврђује се у висини минималне зараде, утврђене у складу са законом, увећане за припадајуће порезе и доприносе.

Члан 50.

Сваки од учесника овог колективног уговора може да покрене иницијативу за уговарање нове основне зараде за најједноставнији посао (за коефицијент 1), пре истека рока на који је уговорена, уколико дође до значајне промене економских параметара и економске развијености у делатности хемије и неметала, односно ако дође до промена трошкова живота кумулативно преко 5%, према податку републичког органа надлежног за послове статистике, у односу на дан уговарања основне зараде за најједноставнији посао која је на снази.

Иницијатива из става 1. овог члана даје се у писаном облику, са образложењем и предлогом износа нове основне зараде за најједноставнији посао.

Члан 51.

Основна зарада за најједноставнији посао (за коефицијент 1) код послодавца утврђује се колективним уговором, односно општим актом послодавца.

1.1.2. Коефицијенти послова

Члан 52.

Коефицијенти за утврђивање основне зараде за групе послова утврђене колективним уговором, односно општим актом послодавца зависе од следећих елемената: сложености, потребне стручне спреме, одговорности и услова рада.

Минимални коефицијенти по основу сложености, потребне стручне спреме, одговорности и услова рада, по појединим групама послова износе:

Групе послова	Сложеност, захтев стручности и одговорности	Минимални коефицијенти
I	Подразумева најједноставније послове на којима се не захтева стручност или је довољна стручна оспособљеност (НКВ или I степен)	1,00
II	Подразумева разноврсне, универзалне и поливалентне послове на којима се захтева одређен степен квалификованости за рад (II, III или сертификат о оспособљености) за чије обављање су потребне консултације	1,20
III	Подразумева сложеније и специјализоване послове за које се захтева средњи степен стручности (IV степен) и ВКВ	1,50
IV	Специјализовани послови, висококвалификовани занатски кадар (V степен), потпуна самосталност у раду и извршавању послова	1,70
V	Образовање више школе (VI степен), делимична самосталност у стручним пословима предвиђеним за овај степен образовања	2,20
VI	Подразумева сложене послове за које се захтева висок ниво стручности (VII/1, VII/2, VIII степен) и потпуна самосталност у извршавању послова	2,50

1.1.3. Основна зарада запосленог

Члан 53.

Основна зарада запосленог утврђује се уговором о раду, у износу који не може бити нижи од основне зараде посла на који је запослени распоређен, утврђене у складу са овим колективним уговором и колективним уговором, односно општим актом послодавца.

1.1.4. Време проведено на раду

Члан 54.

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

1.2. Зарада по основу радног учинка

Члан 55.

Радни учинак запосленог одређује се на основу обима и квалитета обављеног посла, у односу на утврђене нормативе и стандарде рада за мерљив рад, односно у односу на оцену резултата рада за послове који нису егзактно мерљиви.

Члан 56.

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 доставља репрезентативном синдикату код послодавца нормативе и стандарде рада, односно критеријуме за утврђивање радног учинка запослених.

Процент умањења зараде по основу из става 1. овог члана може износити највише 20%, а увећање зараде до износа утврђеног колективним уговором или општим актом послодавца.

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

1.3. Увећана зарада

Члан 57.

Запослени има право на увећану зараду:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – основна зарада увећава се најмање за 120%;
2. за рад ноћу (од 22:00 сата до 6:00 сати наредног дана) и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – основна зарада увећава се најмање за 26%;
3. за прековремени рад – основна зарада увећава се најмање за 26%;
4. за рад недељом – основна зарада увећава се најмање за 5%;
5. по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем – основна зарада увећава се најмање за 0,5%.

Ако се истовремено стекну услови по више основа, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити већи износи, изражени у процентима, по основу увећања зараде, као и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

2. Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца

Члан 58.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), што се ближе уређује колективним уговором, односно општим актом послодавца и уговором о раду.

3. Накнада зараде

Члан 59.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду зараде најмање у висини просечне зараде у претходна три месеца, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, у следећим случајевима:

1. коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства, осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог;
2. одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни;
3. давања крви, ткива и других органа у хуманитарне сврхе;
4. одсуства са рада због обављања синдикалне активности у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором, односно општим актом послодавца;
5. присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе и удружења послодаваца, органа управљања и других органа код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана - односно по позиву;
6. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
7. учешћа на радно-производним такмичењима, спортским и културним манифестацијама и изложбама иновација и других видова стваралаштва на које је упућен од стране послодавца на предлог синдиката или послодавца;

8. одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 60.

Запослени има право на накнаду зараде - најмање у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом:

1. за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања здравља и живота запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;
2. за време прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, до којег је дошло без кривице запосленог, у складу са законом;
3. за време чекања ради упућивања на рад код другог послодавца, односно за време чекања на премештај на друге послове код послодавца, на преквалификацију или доквалификацију, према важећим прописима;
4. за време преквалификације или доквалификације на основу закона, односно за време чекања на премештај на одговарајуће послове након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа.

Члан 61.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана:

1. најмање у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца која претходе месецу у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца која претходе месецу у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

4. Рокови за исплату зараде, обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 62.

Зарада код послодавца исплаћује се најкасније до краја текућег за претходни месец.

Колективним уговором, односно општим актом послодавца може се уговорити исплата зараде у два дела, као и рокови исплате.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде - најкасније до краја месеца за претходни месец.

VIII. НАКНАДА ТРОШКОВА

1. Трошкови превоза, дневнице, теренски додатак

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове који су у функцији извршења послова, а имају карактер пословних расхода:

1. трошкове превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада - у висини цене месечне карте у јавном превозу, што се ближе уређује колективним уговором, односно општим актом послодавца;
2. дневницу за службено путовање у земљи - у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с тим да се путни трошкови и трошкови ноћења признају у целини према приложеном рачуну, осим коришћења хотела лукс категорије;
3. дневницу за службено путовање у иностранству – у износу и на начин утврђен по посебном пропису;
4. трошкове за смештај и исхрану за рад и боравак на терену (теренски додатак) – у висини до 3% дневно од просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана и накнаду трошкова смештаја и исхране на терену;

5. коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе – у висини до 30% цене литре горива по пређеном километру.

Запослени има право на пола дневнице уколико на службеном путу проведе више од осам часова, а на пуни износ дневнице уколико на службеном путу проведе више од 12 часова.

Ако службено путовање траје више дана, поред права на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на путу, запослени има право и на 50% дневнице за сваки нови започети дан пута ако је у том дану на путу провео више од четири а мање од осам часова, односно на пуну дневницу ако је у том дану на путу провео више од осам часова.

Под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 часа службеног пута.

Под радом на терену, у смислу овог колективног уговора, сматра се рад који се по својој природи изводи ван места редовног запослења (запослени ради и борави на терену) у трајању дужем од 15 дана непрекидно.

Право на теренски додатак и право на дневницу за службено путовање међусобно се искључују.

2. Топли оброк

Члан 64.

Запослени има право на примања за месечну исхрану у току рада (топли оброк) – најмање у висини 20% минималне зараде (за 174 часа), на месечном нивоу за пун фонд часова, утврђене у складу са законом.

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

3. Регрес за годишњи одмор

Члан 65.

Запослени има право на примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора – најмање у висини минималне зараде (за 174 часа), утврђене у складу са законом, 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 за коришћење годишњег одмора исплаћује се, по правилу, при одласку запосленог на годишњи одмор, а најкасније до 31. децембра текуће године.

4. Радно-производни грански сусрети и манифестације

Члан 66.

Запослени имају право да учествују на радно-производним гранским сусретима, културно – уметничким и другим манифестацијама које организују синдикат или послодавац.

Средства за финансирање учешћа запослених на сусретима и манифестацијама из става 1. овог члана обезбеђује послодавац.

Одлуку о учешћу запослених на сусретима и манифестацијама из става 1. овог члана доноси директор или други надлежни орган послодавца.

Број учесника на сусретима и манифестацијама из става 1. овог члана одређује директор у складу са финансијским могућностима послодавца.

IX. ДРУГА ПРИМАЊА

1. Отпремнина, трошкови погребних услуга и накнада штете

Члан 67.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију - најмање у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно која не може бити нижа од висине отпремнине утврђене у складу са законом;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог - у висини трошкова погребних услуга до неопорезивог износа, документованих рачуном, што се ближе уређује колективним уговором, односно општим актом послодавца;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења - на начин и у висини утврђеној колективним уговором, односно општим актом послодавца.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

2. Јубиларна награда, солидарна помоћ и поклони

Члан 68.

Колективним уговором, односно општим актом послодавца регулише се право на:

1. јубиларну награду запосленом поводом одређених година рада код послодавца;
2. солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице (брачни друг и деца запосленог), здравствене рехабилитације запосленог, наступа теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода и сл.;
3. поклон деци запосленог - за Божић или Нову годину.

3. Учешће запослених у добити послодавца

Члан 69.

Запослени може да учествује у добити оствареној по годишњем рачуну.

Учешће запослених у добити оствареној у пословној години утврђује се одлуком надлежног органа послодавца.

4. Накнада по основу иновације и рационализације

Члан 70.

Уговором између послодавца и запосленог могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва.

Х. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 71.

Одређивање запослених за чијим радом престаје потреба врши се применом и редоследом критеријума утврђених овим колективним уговором.

Колективним уговором, односно општим актом послодавца ближе се утврђују критеријуми и мерила за одређивање вишка запослених.

На захтев одбора репрезентативног синдиката управни одбор је дужан да преиспита програм решавања вишка запослених, а директор је дужан да преиспита одлуку о одређивању запосленог за чијим радом престаје потреба.

Члан 72.

Основни критеријум за утврђивање престанка потребе за радом запосленог су резултати рада запосленог.

Резултати рада утврђују се на основу оствареног радног учинка према утврђеним нормативима и стандардима рада у периоду од најмање годину дана пре усвајања програма решавања вишка запослених.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада утврђују се на основу оцене непосредног руководиоца која мора да се заснива на елементима: квалитета обављеног посла, ефикасности рада, самосталности у раду, односа према задацима и средствима рада, иновације и друго, а везано за извршење послова радног места и плана рада.

Члан 73.

На запослене који остварују једнаке резултате рада примењују се допунски критеријуми утврђени колективним уговором, односно општим актом послодавца.

Члан 74.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа, као вишку запослених, родитељу детета са посебним потребама, без његове сагласности.

Члан 75.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом који је проглашен као технолошки вишак исплати отпремнину - најмање у висини збира једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих десет година и једне четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада преко десет година проведених у радном односу.

Отпремнина се исплаћује даном престанка радног односа.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина.

XI. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 76.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, односно да га писмено упозори на постојање оправданих разлога за отказ уговора о раду ако својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1. неизвршавање, несавесно, неблаговремено или немарно извршавање радних обавеза;
2. нецелисходно и неодговорно располагање и коришћење имовине послодавца;
3. одавање пословне тајне;
4. повреда прописа о безбедности и здрављу на раду, заштити од пожара, експлозије и штетних деловања отровних и других опасних материја;

5. обављање приватних послова у радним просторијама послодавца;
6. ако неоправдано закашњава на посао или напушта рад пре истека радног времена;
7. ако се насилнички, недолично или увредљиво односи према запосленима, странкама или ако ремети међуљудске односе;
8. неовлашћеног давања изјава средствима јавног информисања, које се тичу рада и пословања послодавца;
9. у другим случајевима предвиђеним колективним уговором, односно општим актом послодавца и уговором о раду, у складу са законом.

Члан 77.

Појединачни радни спорови послодавца и запосленог могу се решавати мирним путем, у складу са Законом о мирном решавању радних спорова и колективним уговором, односно општим актом послодавца:

1. споразумним избором арбитра;
2. коришћењем система медијације.

Потребна је сагласност обе стране за мирно решавање радног спора.

XII. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 78.

За време трајања радног односа запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају врсти и степену стручне спреме и поседованим сертификатима и компетенцијама за које је засновао радни однос или које је стекао у току рада, ако то захтевају потребе процеса и организације рада, у једном од следећих случајева:

1. кад је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
2. ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запосленог;
3. када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;
4. када се трајније смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца;
5. кад дође до промене у организацији и технологији рада;
6. кад се отворе нови послови у процесу рада;

7. кад запослени то захтева, ако се тиме задовољавају потребе процеса рада;
8. због замене одсутног запосленог;
9. када запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Премештај запосленог у смислу става 1. овог члана врши се понудом измене уговорених услова рада, односно анексом уговора о раду.

XIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 79.

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

Члан 80.

Начин утврђивања штете коју је запослени проузроковао послодавцу регулише се актом послодавца.

Постојање штете проузроковане послодавцу, односно запосленом, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује послодавац, у складу са колективним уговором и актом из става 1. овог члана.

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 колективним уговором, односно општим актом послодавца.

XIV. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 81.

Запослени имају право на штрајк, у складу са законом.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења доноси одбор синдиката или запослени непосредно, у складу са законом.

Одлука о ступању у штрајк сматра се донетом од стране запослених када више од половине (50% + 1) запослених код послодавца, односно делу послодавца који ступа у штрајк, својим потписом прихвати текст одлуке, тако што се испод текста одлуке обавезно уписују следећи подаци: редни број, презиме и име запосленог, ЈМБГ и потпис запосленог.

Члан 82.

Радни простор код послодавца у коме се може организовати штрајк, у смислу закона и овог колективног уговора, утврђује се колективним уговором, односно општим актом послодавца.

Минимум процеса рада

Члан 83.

У условима када је донета одлука о ступању у штрајк, мора се обезбедити обављање одређених послова (врста посла и број запослених на појединим пословима), у складу са колективним уговором, односно општим актом послодавца.

Директор утврђује списак запослених за обављање послова из става 1. овог члана, а споразумом између директора и штрајкачког одбора утврђује се број запослених који су обавезни да обављају послове.

Члан штрајкачког одбора, односно члан одбора синдиката, може се уврстити у списак из става 2. овог члана само уз сагласност штрајкачког одбора, односно одбора синдиката.

У случају да се, сагласно закону, у време штрајка мора обезбедити минимум процеса рада, послови који се обављају у минимуму процеса рада, начин обављања тих послова и број запослених који обављају послове утврђују се колективним уговором, односно општим актом или одлуком послодавца, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 84.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је организован у складу са законом и колективним уговором не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање дисциплинске и материјалне одговорности и не може за последицу имати престанак радног односа – осим за учеснике штрајка који се не придржавају норми прописаних овим колективним уговором и колективним уговором, односно општим актом послодавца, у складу са законом.

Запослени који учествују у штрајку остварују основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања – у складу са прописима о социјалном осигурању.

Запослени који учествује у штрајку може да оствари право на материјалну накнаду за времеведено у штрајку, у складу са споразумом о прекиду штрајка.

XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 85.

Запослени код послодавца имају право да образују синдикат без претходног одобрења, и да му приступају и делују у складу са законом и статутом синдиката гране.

Запослени приступа синдикату добровољно, потписивањем приступнице, чији се изглед и садржај утврђује актом синдиката.

Приступница обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде и накнаде зараде и уплаћује на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом, односно одлуком највишег органа синдиката.

Члан 86.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 87.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди услове за рад у складу са законом.

Послодавац може синдикату да обезбеди, без накнаде трошкова, израду завршног рачуна и обраду материјално-финансијског пословања синдиката.

Колективним уговором, односно општим актом послодавца или споразумом синдиката са послодавцем ближе се уређују услови за рад синдиката, у складу са овим колективним уговором.

Члан 88.

Послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом информисе запослене о питањима из своје надлежности која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, и то:

1. о плану производње и реализацији плана производње;
2. годишњем извештају о пословању;
3. плановима развоја предузећа;
4. стању и кретању запослености код послодавца и прерасподели радног времена;
5. извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

6. програму за утврђивање вишка запослених и доношење програма;
7. другим питањима, у складу са колективним уговором, односно општим актом послодавца.

Члан 89.

Послодавац је дужан да омогући учешће представника репрезентативног синдиката на седницама органа послодавца, на којима се: разматрају предлози аката који непосредно утичу на материјални и социјални положај запослених; разматрају захтеви, предлози и мишљења репрезентативног синдиката и одлучује о појединачном праву запосленог на основу овлашћења добијеног од тог запосленог.

Члан 90.

Одбор репрезентативног синдиката дужан је да размотри све предлоге, сугестије, захтеве и мишљења достављена од послодавца и да о заузетим ставовима и разлозима евентуалног неприхватања писаним путем обавести послодавца.

Члан 91.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику синдиката:

1. омогући приступ свим пословима код послодавца када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором, односно општим актом послодавца, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом;
2. достави на увид сва општа акта којима се уређују права и обавезе запослених из рада, а која су неопходна ради заштите запосленог - члана синдиката, на његов захтев.

Члан 92.

Послодавац обезбеђује председнику и члану органа синдиката, односно овлашћеном представнику организације синдиката, одређени број плаћених часова утврђен колективним уговором, односно општим актом послодавца, за обављање њихових функција.

Члан 93.

Послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца могу се споразумети да председник репрезентативног синдиката код послодавца, за време трајања мандата, не обавља послове свог радног места ако ову функцију обавља професионално.

Председник репрезентативног синдиката код послодавца, који функцију обавља професионално, за време трајања мандата има право на накнаду зараде, најмање у висини зараде коју би остварио радећи на пословима пре избора на функцију.

Члан 94.

Послодавац може, ако то битно не ремети процес рада:

1. 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;
2. да представницима синдиката омогући да похађају едукативне семинаре и друге облике синдикалног образовања и усавршавања;
3. да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Представници синдиката, пре коришћења плаћених часова за обављање синдикалних активности, дужни су да благовремено о томе обавесте непосредног руководиоца.

Члан 95.

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

Овлашћени представници синдиката и овлашћени представници запослених, у смислу закона и овог колективног уговора, су:

1. председник синдиката код послодавца, односно синдикални повереник који обавља функцију председника синдиката код послодавца;
2. именовани или изабрани синдикални представник.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 2. тачка 2. овог члана утврђује се колективним уговором, односно општим актом послодавца или споразумом синдиката са послодавцем.

Овлашћени представник синдиката, односно овлашћени представник запослених који, у складу са законом и овим колективним уговором, одсуствује са рада због обављања синдикалних активности, има право на накнаду зараде за период одсуства са рада, у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца.

Члан 96.

Послодавац и синдикати који делују код послодавца залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

XVI. МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 97.

Односи између потписника овог колективног уговора успостављаће 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.

Образује се Одбор за социјални дијалог хемије и неметала Србије (у даљем тексту: Одбор за социјални дијалог).

Потписници овог колективног уговора, односно репрезентативни синдикати и репрезентативно удружење послодавца, својом заједничком и усаглашеном одлуком, одредиће укупан број чланова и заменика чланова Одбора за социјални дијалог.

Одбор за социјални дијалог:

1. прати примену овог колективног уговора;
2. даје аутентично тумачење и објављује мишљења, упутства и процедуре поводом примене одредаба овог колективног уговора;
3. обавља и друге послове везане за примену овог колективног уговора.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања потписника овог колективног уговора.

Члан 98.

Одбор за социјални дијалог ради и одлучује на основу пословника о раду.

Одбор за социјални дијалог води евиденцију о свом раду, а посебно о издатим мишљењима, упозорењима и покренутим поступцима.

Материјалне услове за рад Одбора за социјални дијалог обезбеђују учесници овог колективног уговора.

XVII. НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 99.

Спорови који настају при закључивању (интересни) и примени (правни) колективног уговора решавају се мирењем, посредовањем, путем арбитраже и на други начин, у складу са законом.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 100.

Овај колективни уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници учесника овог колективног уговора.

Овај колективни уговор се закључује на период од три године.

Када дође до измене законских прописа и регулатива, а које директно имају елементе примене у оквиру овог колективног уговора, вршиће се усаглашавање овог колективног уговора са потребама и интересима страна потписница.

Члан 101.

Учесник овог колективног уговора може доставити другом учеснику писану и образложену иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог колективног уговора у току његове примене, а стране потписнице се обавезују да сачине анализу примене овог колективног уговора, у складу са условима привређивања у грани хемије и неметала.

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 15 дана, од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

Члан 102.

Колективни уговор код послодавца, односно општи акт и уговор о раду усагласиће се са одредбама овог колективног уговора најкасније до 29.02.2012. године.

Члан 103.

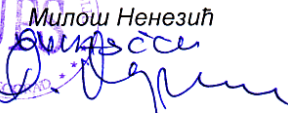
Овај колективни уговор је састављен у шест истоветних примерака, по два за сваког учесника.

Члан 104.

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

Учесници колективног уговора:

Унија послодаваца Србије

Потпредседник
Милош Ненезић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО РАДА И ОФЦИЈАЛНЕ СОЦИЈАЛНЕ
ЗАШТИТЕ

Бр. 14

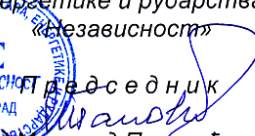

27. 12. 2011. год.
БЕОГРАД

Самостални синдикат
хемије и неметала Србије

Председник
Милица Несторовић



Грански синдикат хемије, неметала,
енергетике и рударства
«Независност»

Председник
Милорад Пановић



Посебан колективни уговор о хемији
и неметалима Србије уписан је у Регистар
колективних уговора у Министарству рада
и социјалне политике под редним бројем 14
од дана 27. децембра 2011. године

Оверена:



Датум: 27. 12. 2011.

На основу члана 266. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009) и члана 6. Правилника о регистрацији колективних уговора ("Службени гласник РС", бр. 50/2005), поступајући по захтеву Самосталног синдиката хемије и неметала Србије за регистрацију посебног колективног уговора, Министарство рада и социјалне политике доноси

РЕШЕЊЕ

Посебан колективни уговор за хемију и неметале Србије закључен дана 13. децембра 2011. године између Самосталног синдиката хемије и неметала Србије, Гранског синдиката хемије, неметала, енергетике и рударства «Независност» и Уније послодаваца Србије, уписан је у Регистар колективних уговора под редним бројем 14, дана 27. децембра 2011. године.

Образложење

Дана 14. децембра 2011. године Самостални синдикат хемије и неметала Србије доставио је захтев за регистрацију Посебног колективног уговора за хемију и неметале Србије. Уз захтев је достављено шест примерка наведеног колективног уговора.

Поступајући по захтеву, Посебан колективни уговор за хемију и неметале Србије уписан је у Регистар колективних уговора, с обзиром да су се стекли услови за регистрацију, прописани Правилником о регистрацији колективних уговора.

Поука о правном леку:

Ово решење је коначно и против њега се може покренути управни спор пред Управним судом у року од 30 дана од дана пријема решења

Министарство рада и социјалне политике

Број: 110-00-01191/2011-02

У Београду, 27.12.2011. године


МИНИСТАР

Расим Љајић