

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА
(ОГЛЕДНИ ПРИМЕР 01.03.2012.)**

На основу члана 248. Закона о раду («Службени гласник РС», бр. 24/05, 61/05 и 54/09) и одредаба Посебног колективног уговора за хемију и неметале Србије («Службени гласник РС», бр. 103/2011 и 11/2012),

Послодавац: _____ - кога заступа _____ директор,
(назив и седиште послодавца)

и

Репрезентативни синдикат(и) код послодавца:

1. _____ - кога заступа _____ председник;
(назив и седиште синдиката)

2. _____ - кога заступа _____ председник;
(назив и седиште синдиката)

_____ године, у _____, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

(назив и седиште послодавца)

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом и Посебним колективним уговором за хемију и неметале Србије, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених и _____
(назив и седиште послодавца)

и _____ (у даљем тексту: послодавац), поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи репрезентативног синдиката и послодавца (у даљем тексту: учесници колективног уговора) и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и Посебног колективног уговора за хемију и неметале Србије (у даљем тексту: посебан колективни уговор).

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све 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 3.

Овим колективним уговором могу се утврдити већа права од права утврђених посебним колективним уговором, као и друга права која нису утврђена посебним колективним уговором, у складу са законом.

Овај колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленима утврђују мања права или неповољнији услови рада од права утврђених посебним колективним уговором.

Уговором о раду могу се утврдити већа права од права утврђених овим колективним уговором, као и друга права која нису предвиђена овим колективним уговором, у складу са законом.

Члан 4.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених решењем одлучује директор или запослени на кога је директор писаним путем пренео овлашћења у складу са законом.

Члан 5.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове за које је закључио уговор о раду;
2. да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњењем обавеза утврђених уговором о раду и другим актима која су на снази код послодавца;
3. да поштује радну дисциплину код послодавца, прописану актом послодавца;
4. да обавести надлежно лице код послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
5. да обавести надлежно лице код послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и за настанак материјалне штете.

Поред права утврђених законом и посебним колективним уговором, запослени има право:

1. да буде благовремено обавештен о променама на свом радном месту и радном окружењу;
2. да изнесе своје мишљење о свим питањима која се односе на обављање послова на којима је ангажован и на одвијање процеса рада;
3. да захтева да му овлашћено лице код послодавца пружи објашњења по питању зараде и остваривања других права из рада и по основу рада.

Члан 6.

Послодавац је дужан:

1. да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
2. да запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са законом, посебним колективним уговором, овим колективним уговором и уговором о раду;
3. да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом, посебним колективним уговором, овим колективним уговором, актом о процени ризика и другим актима;
4. да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 5. став 1. тачка 2. овог колективног уговора и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и здрављу на раду;
5. да затражи мишљење репрезентативног синдиката, учесника овог колективног уговора, у случајевима утврђеним законом, посебним колективним уговором и овим колективним уговором;
6. да запосленом који се за заштиту својих права обрати органима послодавца, судским, инспекцијским или другим надлежним органима стави на увид сва општа и појединачна акта која се односе на питање поводом кога се тражи заштита.

Члан 7.

Послодавац, запослени и синдикати код послодавца дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом о раду, другим законима из радно-социјалне сфере, посебним колективним уговором, овим колективним уговором, другим општим актима послодавца и уговором о раду.

II. РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова, који доноси директор.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код послодавца, врста и опис послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, учеснику у закључивању овог колективног уговора, достави Правилник о организацији и систематизацији послова и његове измене и допуне.

Члан 9.

Радни однос се заснива у складу са законом, посебним колективним уговором и овим колективним уговором.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

У име послодавца уговор о раду закључује директор или друго лице које директор у писаној форми овласти.

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

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Члан 10.

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 директор.

Лице са којим се заснива радни однос за обављање одређених послова мора да испуњава услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Директор може одлучити да се избор и пријем лица у радни однос изврши путем објављивања јавног огласа или да се слободни послови попуне интерним оглашавањем.

Услови утврђени огласом морају бити у складу са условима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова.

Избор између пријављених кандидата врши директор или друго овлашћено лице послодавца.

На основу извршеног избора, са изабраним кандидатом закључује се уговор о раду.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима **из члана 5. став 1. тачка 2.** овог колективног уговора.

Члан 11.

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

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

1. болест запосленог;
2. смртни случај члана уже породице запосленог;
3. тежа болест члана уже породице запосленог;
4. позив државних органа;
5. природна појава или виша сила које су узроковале спреченост запосленог да одређеног дана ступи на рад.

О разлозима из става 2. овог члана запослени је дужан да обавести послодавца.

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

Члан 12.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

2. Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад у трајању **најдуже шест месеци**.

Пробни рад се не може уговорити са приправником.

Уколико је уговором о раду уговорен пробни рад, директор је дужан да одреди лице које ће пратити рад запосленог за време пробног рада,

Лице из става 3. овог члана мора имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду, односно која се тражи за послове које запослени обавља.

Лице из става 3. овог члана дужно је да, у писаном облику, директору презентира извештај, односно своје мишљење о резултатима пробног рада запосленог.

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

По истеку периода пробног рада:

1. радни однос се наставља - у случају да је запослени показао одговарајуће радне и стручне способности, без посебне одлуке;
2. радни однос престаје - у случају да запослени није показао одговарајуће радне и стручне способности, што се констатује решењем.

3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 14.

Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

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

4. Радни однос са непуним радним временом

Члан 15.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, које не може бити краће **од четири сата дневно**, под условом да су Правилником о организацији и систематизацији послова утврђени послови са непуним радним временом.

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 16.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Правилником о организацији и систематизацији послова.

Дужина трајања приправничког стажа утврђује се уговором о раду:

1. на пословима за које се тражи висока стручна спрема, најдуже 12 (____) месеци;
2. на пословима за које се тражи виша стручна спрема, најдуже девет (____) месеци;
3. на пословима за које се тражи средња стручна спрема, најдуже шест (____) месеци.

Послодавац може да образује комисију или да одреди лице (ментора) за надзор над радом приправника и за утврђивање његове оспособљености за самостални рад.

Решење о образовању комисије, односно о именовању ментора и начину полагања приправничког испита доноси директор или друго овлашћено лице послодавца.

Лица из става 3. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања у односу на приправника чији се рад прати, односно која се тражи за послове које приправник обавља.

Уговором о раду са приправником уређује се начин заснивања радног односа (на одређено или неодређено време), дужина приправничког стажа, да ли постоји обавеза полагања стручног испита и друга права и обавезе у складу са законом, посебним колективним уговором и овим колективним уговором.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 17.

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

Запослени има право и обавезу да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

План и програм образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са планом развоја, доноси **директор** или други надлежни орган послодавца.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца, у складу са законом и актом из става 3. овог члана.

Запослени не може да трпи штетне последице ако му послодавац не омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада.

У случају да запослени самовољно прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 18.

Пуно радно време, са получасовном дневном паузом, по правилу, износи 40 часова недељно.

Послодавац може да утврди радно време краће од 40 часова, али не краће од 36 часова недељно, ако увођење краћег радног времена обезбеђује услове за ефикаснији рад.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

2. Скраћено радно време

Члан 19.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, 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 штетном дејству 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.

3. Прековремени рад

Члан 20.

На захтев директора или другог надлежног – овлашћеног лица код послодавца, поред случајева утврђених законом, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена и у следећим случајевима:

1. када је потребно 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. када је неопходно да се изврше одређени послови и радни задаци који се у одређеном року нису могли завршити из објективних разлога;
5. због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе;
6. у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, у зависности од специфичности организације и процеса рада у датом временском тренутку.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири сата дневно по запосленом.

Послодавац је дужан да запосленог обавести и да му достави писани налог 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 21.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана, а радни дан осам часова, са суботом и недељом као нерадним данима.

Изузетно од става 1. овог члана, ако се код послодаваца рад на појединим пословима обавља у сменама, ноћу или ако то захтева природа посла и организација рада, послодавац може радну недељу организовати и на други начин.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље и радног дана (почетак и завршетак радног времена, број смена, распоред радног времена по сменама, време одмора у току рада и друга питања у вези са распоредом радног времена) утврђује директор или друго овлашћено лице послодавца.

Надлежно лице код послодавца дужно је да писаним путем обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена, најмање седам дана пре промене распореда радног времена, односно да сваког новог запосленог, пре почетка рада, обавести о распореду радног времена.

5. Прерасподела радног времена

Члан 22.

Када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређених послова у утврђеним роковима, послодавац може да изврши прерасподелу радног времена за све послове, за групу послова или за поједини посао, у складу са законом.

Одлуку о увођењу прерасподеле радног времена доноси директор или друго овлашћено лице послодавца.

Надлежно лице код послодавца дужно је да писаним путем обавести запослене на које се односи прерасподела радног времена, најмање седам дана пре примене прерасподеле.

Надлежно лице код послодавца дужно је да води уредну месечну евиденцију о запосленима који су радили у прерасподели и о броју часова проведених у прерасподели. Ову евиденцију потписује одговорно лице код послодавца и запослени који је радио у прерасподели.

Потписана евиденција **из става 4. овог члана** представља основ за обрачун зараде запосленог и за остваривање других права из радног односа, у складу са законом.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно, а укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не може да буде дуже од пуног радног времена.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Члан 23.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, а остварио је у том периоду више часова рада од пуног фонда часова за тај период, има право да му се часови рада преко пуног фонда прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена са увећањем зараде која се по том основу остварује.

Члан 24.

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

Уколико запослени из става 1. овог члана одбије писану сагласност за прерасподелу радног времена, због одбијања сагласности, запослени не може да трпи никакве штетне последице.

6. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 25.

Рад који се обавља у времену од 22⁰⁰ часа до 6⁰⁰ часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље само уз своју писану сагласност.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 26.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са законом.

1. Годишњи одмор

Члан 27.

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

- 1. по основу доприноса на раду** – највише за три (___) радна дана, на предлог непосредног руководиоца запосленог;
- 2. по основу посебних услова рада:**
 - 1) за послове на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем – за три (____) радна дана;
 - 2) за послове са повећаним ризиком, у складу са актом о процени ризика, за које није уведен стаж осигурања са увећаним трајањем – за два (___) радна дана;
- 3. по основу радног искуства** – за један радни дан за сваких навршених 10 година радног стажа, а највише три радна дана;
- 4. 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 стручна спрема ПК и НК радника (II или I степен) – један (__) радни дан;

5. по основу критеријума социјалних и здравствених услова:

- 1) родитељу који има дете са сметњама у психофизичком развоју – за два (____) радна дана;
- 2) родитељу са двоје и више деце до 14 година живота – за два (____) радна дана;
- 3) статуса самохраног родитеља са дететом до 14 година живота – за један (____) радни дан;
- 4) инвалиду рада – за два (____) радна дана.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим критеријумима из става 2. овог члана, не може бити дужи од **30 радних дана** у току календарске године.

Независно од броја дана годишњег одмора према ставу 1. овог члана, запослени – мушкарац са 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена – жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане 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.

Члан 28.

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 (____) дана** пре датума 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 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.

Ако запослени из било којих разлога прекине коришћење годишњег одмора, дужан је да о томе одмах обавести послодавца, а најкасније у року од три дана од дана прекида коришћења годишњег одмора.

2. Плаћено одсуство

Члан 29.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) **у укупном трајању до седам (до 10) _____ радних дана** *(алтернатива: не ограничавати број дана – јер у суштини запослени не може да утиче на појаву случаја)* у току календарске године, у случају:

1. ступања запосленог у брак - **пет (____) радних дана;**
2. порођаја супруге – **пет (____) радних дана**, а порођаја другог члана уже породице – **један** радни дан;
3. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – **два (____) радна дана;**
4. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом и вишом силом – **два (____) радна дана;**
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – **један** радни дан, а из једног у друго насељено место – **два (____) радна дана;**
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 – **до седам (____) радних дана;**
8. учешћа на радно – производним сусретима и изложбама иновација и других видова стваралаштва које организују синдикат или послодавац - у дужини трајања активности, увећано најмање за један радни дан у зависности од удаљености места одржавања активности, у складу са одлуком директора или другог надлежног – овлашћеног лица послодавца;
9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – до седам (____) радних дана.

Уз захтев за коришћење плаћеног одсуства из става 1. овог члана, запослени је дужан да прибави и приложи одговарајуће доказе који потврђују постојање наведеног случаја.

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

1. због смрти члана уже породице – пет (____) радних дана;
2. за сваки случај добровољног давања крви – два узастопна радна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице, у смислу става 1. и 3. овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство запослени користи на основу решења, које доноси директор или друго овлашћено лице послодавца.

3. Неплаћено одсуство

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом, због личних и породичних потреба, омогући неплаћено одсуство до 10 (____) радних дана у току календарске године:

1. у случају из **члана 29. овог** колективног уговора уколико је искористио плаћено одсуство;
2. ради опоравка, путовања, лечења запосленог које није обухваћено као право из обавезног здравственог осигурања;
3. у случају смрти сродника који нису обухваћени **чланом 29. овог** колективног уговора;
4. _____ ;
5. _____ .

Послодавац може, на образложен и аргументован писани захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у другим случајевима и у дужем трајању од трајања утврђеног актом из става 1. овог члана, уз услов да то не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

Неплаћено одсуство запослени користи на основу решења, које доноси директор или друго овлашћено лице послодавца.

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 31.

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 32.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања запосленог за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 33.

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 34.

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, која не може бити нижа од накнаде зараде у висини просечно остварене зараде за радно место за које је засновао радни однос.

Члан 35.

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 и 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 36.

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 37.

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 38.

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

Послодавац не може одредити запослену жену да ради на радном месту са повећаним ризиком који би могао да јој угрози остваривање материнства, без њене сагласности и изричите писане изјаве да је упозната са ризицима тог радног места, утврђеним актом о процени ризика.

Члан 39.

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.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Члан 40.

За послове са повећаним ризиком, у складу са актом о процени ризика, утврђује се скраћено радно време, право на додатне и једнократне паузе, као и право на одговарајуће освежавајуће напитке и друге погодности, **у складу са општим актом послодавца.**

Члан 41.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, **инвалиди рада, професионално оболели**, 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, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, према упутствима медицине рада.

Општим актом послодавца регулисаће се начин остваривања права из става 1. овог члана.

Члан 42.

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 које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању, односно према његовој преосталој радној способности.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 43.

Запослени код послодавца имају право да изаберу **два (три)** _____ **представника** запослених за безбедност и здравље на раду.

Напомена: По закону, запослени код послодавца који има до 50 запослених имају право да изаберу најмање једног представника за безбедност и здравље на раду.

Представнике запослених из става 1. овог члана, у име запослених, бира одбор репрезентативног синдиката из реда свих запослених *(ако има више репрезентативних синдиката, представнике запослених бирају репрезентативни синдикати споразумно из реда свих запослених).*

Члан 44.

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.

Опозив представника запослених врши одбор репрезентативног синдиката.

Одбор репрезентативног синдиката може увек опозвати представника запослених.

Одбор репрезентативног синдиката дужан је да се изјасни о предлогу за опозив представника запослених у року од 15 дана од дана поднетог предлога.

Предлог за опозив представника запослених могу поднети: најмање 1/3 (____) чланова одбора репрезентативног синдиката или најмање 1/4 (____) запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Предлог за опозив представника запослених даје се у писаној форми.

Изузетно од процедуре прописане у ставовима од 1. до 6. овог члана, представник запослених је опозван ако се за његов опозив јавно изјасни већина запослених код послодавца.

Одлуку о разрешењу представника запослених доноси одбор репрезентативног синдиката који је извршио избор.

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 45.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду за време обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду, за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, има право на коришћење плаћених часова и на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство ради присуствовања семинарима, саветовањима и другим видовима едукације о трошку послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 46.

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.

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

Члан 47.

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 48.

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.

Одбор репрезентативног синдиката је дужан да размотри предлоге и иницијативе које даје представник запослених за безбедност и здравље на раду, и заузме став о датим предлозима у року од 10 дана од њиховог пријема.

Члан 49.

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;
5. одбор репрезентативног синдиката.

Члан 50.

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;
3. одбор репрезентативног синдиката.

Члан 51.

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 усмене и писане сугестије, представке и предлоге;
2. непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада;
3. непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
4. даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
5. захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
6. да на терет послодавца положи курс прве помоћи;
7. да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима и да на пригодне начине информише запослене о актуелним питањима у области безбедности и здравља на раду;
8. да захтева вршење надзора од стране инспекције рада ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду и да присуствује инспекцијском надзору.

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 52.

Код послодавца се формира Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду чине представници запослених за безбедност и здравље на раду и представници послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за један већи од броја представника послодавца.

Одбор за безбедност и здравље на раду **броји пет (седам) (____) чланова.**

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1. **три (четири) _____ представника** запослених за безбедност и здравље на раду;
2. **два (три) _____ представника послодавца** које именује директор, у чијем саставу се налази једно (____) стручно лице за послове безбедности и здравља на раду одређено од стране послодавца.

Иницијативу за формирање Одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативан синдикат.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року од 15 дана од покретања иницијативе **из става 5. овог члана**, образује Одбор за безбедност и здравље на раду.

Члан 53.

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

Одбор за безбедност и здравље на раду из свог састава бира председника, већином гласова.

Одбор за безбедност и здравље на раду заседа по потреби, а најмање једном у три (____) месеца.

Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свог рада.

Одбор за безбедност и здравље на раду доноси одлуке, закључке и ставове већином од укупног броја чланова. У случају поделе гласова, одлучујући је глас председника.

Члан 54.

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, учествује у изради акта о процени ризика, даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
2. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
3. предузима одговарајуће мере безбедности и здравља на раду и упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

4. 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;
5. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
6. захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
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 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.

Одбор за безбедност и здравље на раду може од Управе за безбедност и здравље на раду да тражи мишљења о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

Члан 55.

Послодавац је дужан да Одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно - техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку.

О свом раду Одбор за безбедност и здравље на раду подноси шестомесечни извештај послодавцу и репрезентативном синдикату.

Послодавац је дужан да размотри ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да о свом ставу извести Одбор.

Члан 56.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду, на основу одлуке Одбора, имају право да о трошку послодавца присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих задатака.

Члан 57.

Одбор за безбедност и здравље на раду има право да на огласним таблама послодавца истиче своје информације, одлуке и закључке, ради информисања запослених.

Члан 58.

Одбор за безбедност и здравље на раду и одбор репрезентативног синдиката дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду је обавезан да своје одлуке и закључке доставља одбору репрезентативног синдиката.

На захтев Одбора за безбедност и здравље на раду, одбор репрезентативног синдиката обавезан је у року од 10 дана да заузме став по одређеном питању, из области безбедности и здравља на раду.

Члан 59.

Одбор за безбедност и здравље на раду и послодавац дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 60.

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. Осигурање запослених

Члан 61.

Послодавац је **дужан** да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај **смрти**, повреде на раду, смањења или губитка радне способности, **у трајању од 24 сата непрекидно**.

Послодавац је **дужан - може** да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у складу са актом о процени ризика, у увећаном износу, од повреда на раду и професионалних обољења.

Послодавац је **дужан - може** да колективно осигура запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција, у циљу спровођења квалитетне додатне здравствене заштите.

Послодавац је **дужан**, на свој терет, да додатно осигура запослене по основу добровољног пензијског осигурања код друштва за управљање добровољним пензијским фондом које је регистровано на територији Републике Србије.

Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању из става 1, 2, 3. и 4. овог члана прибави мишљење репрезентативног синдиката о премијама, односно полисама осигурања.

7. Фонд за превенцију радне инвалидности (и рекреативни одмор)

Члан 62.

Формира се Фонд за превенцију радне инвалидности (и рекреативни одмор) у који послодавац уплаћује средства у износу од _____ **(0,1% - 0,5%)** на масу средстава исплаћених на име зарада.

Уплата средстава из става 1. овог члана врши се сваког месеца приликом исплате зарада запосленима.

Фондом из става 1. овог члана управља Управни одбор Фонда од три (___) члана, од којих једног (___) именује директор, а два (___) одбор репрезентативног синдиката.

Посебним правилником регулисаће се начин и услови коришћења средстава Фонда.

Правилник из **става 4. овог члана** доноси Управни одбор Фонда, уз претходно прибављено мишљење надлежног органа послодавца и репрезентативног синдиката.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 63.

Запослени има право на одговарајућу зарату у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зарада запосленог састоји се из:

1. зараде за обављени рад и време проведено на раду;
2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца;
3. накнаде зараде;
4. других примања по основу радног односа, која имају карактер зараде.

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

Послодавац је дужан да обрачуна и уплати средства на име пореза и доприноса из зараде, у складу са законом.

Послодавац је дужан да обрачуна и уплати доприносе на зараду који иду на терет послодавца, у складу са законом.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 64.

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 65.

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 66.

Учесници овог колективног уговора се обавезују да у утврђеним роковима, у складу са посебним и овим колективним уговором, преговарају ради уговарања основне зараде за најједноставнији посао (за коефицијент 1).

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

1. да основна зарада за најједноставнији посао (за коефицијент 1) прати ниво и раст минималне зараде, утврђене у складу са законом;
2. да основна зарада за најједноставнији посао (за коефицијент 1), **по правилу**, не може бити нижа од износа утврђеног за претходни временски период.

Члан 67.

Основна зарада за најједноставнији посао (за коефицијент 1) за период _____ године утврђује се у висини минималне зараде по радном часу,

утврђене у складу са законом, са припадајућим доприносима и порезом на зараду (у новчаном бруто износу од _____ динара по радном часу).

Члан 68.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да **ШЕСТОМЕСЕЧНО** (*алтернатива: једном годишње*) анексом овог колективног уговора, уговарају основну зараду за најједноставнији посао (за коефицијент 1).

Члан 69.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће најкасније **15 дана пре истека последњег месеца** (*алтернатива: најкасније пет дана након истека последњег месеца*) за који је уговорена основна зарада за најједноставнији посао, приступити преговорима ради утврђивања нове основне зараде за најједноставнији посао и закључивања анекса овог колективног уговора.

Уколико се не постигне договор о висини основне зараде за најједноставнији посао за наредни период најкасније до истека првог месеца у периоду за који се уговара, примењује се основна зарада за најједноставнији посао утврђена за претходни период, као аконтација, а преговори се настављају.

По коначном утврђивању основне зараде за најједноставнији посао извршиће се исплата разлике зараде за претходни период у коме је зарада исплаћивана као аконтација, у смислу става 2. овог члана.

Члан 70.

Сваки од учесника овог колективног уговора може да покрене иницијативу за уговарање нове основне зараде за најједноставнији посао (за коефицијент 1) и пре истека рока на који је уговорена, а посебно у следећим случајевима:

1. ако дође до раста трошкова живота кумулативно преко 5% према податку републичког органа надлежног за послове статистике, у односу на дан уговарања основне зараде за најједноставнији посао (за коефицијент 1) која је на снази;
2. ако дође до значајне промене економских параметара и поремећаја у пословању који онемогућавају исплату зарада на основу уговорене основне зараде за најједноставнији посао (за коефицијент 1), али не ниже од износа утврђеног посебним колективним уговором.

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

1.1.2. Коефицијенти послова

Члан 71.

Коефицијенти за утврђивање основне зараде за све послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова садрже следеће елементе:

- сложеност,
- стручну спрему,
- одговорност и
- услове рада.

Утврђују се следећи коефицијенти за послове садржане у Правилнику о организацији и систематизацији послова:

Групе послова	Сложеност и захтев стручности називи послова из правилника о организацији и систематизацији	коефицијент посла
I 1,00 минимални - најнижи коефицијент за групу послова	Не захтева се стручност (неквалификовани радник) подразумева једноставан рутински рад који не захтева посебно образовање <hr/> <hr/> 1. _____ 2. _____	— —
II 1,20 минимални - најнижи коефицијент за групу послова	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци (I степен) подразумева мање сложене послове, односно рад помоћу једноставних средстава за рад за која су довољна писмена упутства <hr/> <hr/> 3. _____ 4. _____	— —
III 1,40 минимални - најнижи коефицијент за групу послова	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 <hr/> <hr/>	
IV 1,55 минимални - најнижи коефицијент за групу послова	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 <hr/> <hr/>	

<p>V 1,65 минимални - најнижи коэффициент за групу послова</p>	<p>Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од 4 године (IV степен) подразумева сложеније послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању</p>	
<p>VI 1,95 минимални - најнижи коэффициент за групу послова</p>	<p>Захтева се стручност која се стиче специјом на основу стручности средњег образовања. (ВКВ радник V степен) подразумева специјализоване сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању</p>	
<p>VII 2,10 минимални - најнижи коэффициент за групу послова</p>	<p>Захтева се стручност која се стиче вишим образовањем (VI степен) подразумева сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању послова и појаву више разноврсних послова</p>	
<p>VIII 2,50 минимални - најнижи коэффициент за групу послова</p>	<p>Захтева се стручност која се стиче факултетским односно високим образовањем (VII степен) подразумева сложене послове који захтевају потпуну самосталност у извршавању послова и појаву више врста сложених послова</p>	
<p>IX НИЈЕ УТВРЂЕН минимални - најнижи коэффициент за групу послова</p>	<p>Захтева се стручност која се стиче магистратуром или специјализацијом (VII -1 степен) подразумева сложене послове који захтевају потпуну самосталност у извршавању послова и појаву специфичних специјализованих послова</p>	
<p>X НИЈЕ УТВРЂЕН минимални - најнижи коэффициент за групу послова</p>	<p>Захтева се стручност која се стиче доктором наука (VIII степен) подразумева изузетно сложене послове који захтевају потпуну самосталност и појаву разноврсних сложених послова</p>	

Изузетно од става 2. овог члана, коэффициент посла може бити утврђен без услова рада, ако се ради о пословима на којима је запослени повремено, у току рада, изложен повећаном ризику, у складу са актом о процени ризика, при чему за време рада проведеног на тим пословима има право на додатни коэффициент, у складу са анексом овог колективног уговора.

Анексом овог колективног уговора, врши се промена утврђених коэффициентата за послове и утврђивање коэффициентата за новоотворене послове.

1.1.2. Коефицијенти послова

Члан 71.

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

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

Групе послова	Сложеност, захтев стручности и одговорности	Коефицијенти
I		
II		
III		
IV		
V		
VI		
VII		
VIII		

Увећање коефицијената по основу услова рада и разврставање послова у поједине групе услова рада утврђује се општим актом послодавца, на основу објективно утврђеног интензитета и карактера услова рада (аерозагађење, бука, топлота, чађ, влага, прашина, вибрација, рад на висини и сл.) у односу на одговарајуће стандарде, на основу времена изложености запосленог отежаним условима у току радног дана, као и на основу других релевантних параметара утврђених општим актом послодавца, у складу са актом о процени ризика.

Члан 72.

Овим колективним уговором – табеларним прегледом који чини саставни део овог колективног уговора, утврђују се (**следећи**) **коефицијенти** за све послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

1.1.3. Основна зарада запосленог

Члан 73.

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 овим колективним уговором.

1.1.4. Време проведено на раду

Члан 74.

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 75.

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 екзактно мерљиви.

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

Општи акт из става 2. овог члана доноси директор или друго овлашћено лице 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.

Члан 76.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, учеснику у закључивању овог колективног уговора, достави нормативе и стандарде рада и критеријуме и мерила за утврђивање радног учинка запосленог.

Синдикат може захтевати стручну арбитражу норматива и стандарда рада.

Арбитражу из става 2. овог члана врши комисија састављена од стручњака које споразумно одреде послодавац и синдикат.

Налаз арбитраже је обавезујући за стране у спору.

1.2.1. Радни учинак – индивидуална или групна норма

Члан 77.

Радни учинак на основу остварења индивидуалних или групних норми утврђује се само за обављене ефективне часове рада по нормативним радним листама, а основна зарада запосленог увећава се – умањује сразмерно проценту пребачаја – подбачаја норме.

Остварење пребачаја норме преко 30% и подбачаја преко 20% подлежу преиспитивању норме.

1.2.2. Радни учинак – оцена извршеног рада

Члан 78.

За послове на којима се не примењује групна или индивидуална норма, радни учинак запосленог се утврђује на основу оцене резултата рада, односно доприноса запосленог у остваривању планова и програма рада и пословања, коју исказује директор или друго овлашћено лице на писани предлог непосредног руководиоца запосленог, у складу са **општим актом послодавца**.

Члан 79.

Утврђивање резултата рада запосленог на пословима који нису егзактно мерљиви врши се оцењивањем обима рада, квалитета рада и односа запосленог према радним обавезама, односно радној и технолошкој дисциплини.

1. **Оцењивање обима рада запосленог** врши се на основу:

- 1) свих послова које је запослени извршио у одговарајућем месецу;
- 2) обима искоришћености радног времена
- 3) _____.

2. **Оцењивање квалитета рада запосленог** врши се на основу:

- 1) квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога;
- 2) сложености извршених послова;
- 3) стручности, креативности и иницијативе испољене у извршавању послова;
- 4) поштовања утврђених рокова за извршавање послова;
- 5) рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга;
- 6) тачности и прецизности у раду;
- 7) броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција;
- 8) _____.

3. **Оцењивање односа запосленог према радним обавезама, односно радној и технолошкој дисциплини** врши се на основу:

- 1) степена испољене одговорности у раду;
 - 2) пословног односа према пословним партнерима, странкама и другим лицима са којима у раду долази у контакт;
 - 3) степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
 - 4) поштовања радне дисциплине.
-

Образложену оцену резултата рада, односно радног доприноса запосленог исказује непосредни руководилац запосленог, у складу са општим актом послодавца о нормативима и стандардима рада и оцени резултата рада запосленог.

На основу образложене оцене резултата рада, основна зарада запосленог може се умањити до 20%, а увећање зараде по овом основу може износити највише до _____ % (*алтернатива: а увећање зараде по овом основу не подлеже ограничењу*).

На захтев одбора репрезентативног синдиката директор је дужан да преиспита оцену рада запосленог коју је исказао непосредни руководилац.

Члан 80.

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

1.3. Увећана зарада

Члан 81.

Запослени има право на увећану зараду:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – основна зарада увећава се за **120%** (_____ %);
2. за рад ноћу (у времену од 22⁰⁰ часа до 6⁰⁰ часова наредног дана) – основна зарада увећава се за **30%** (_____ %);
3. за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – основна зарада увећава се за **26%** (_____ %); *
4. за прековремени рад – основна зарада увећава се за **30%** (_____ %);
5. за рад суботом и недељом, односно за рад у дане недељног одмора запосленог - основна зарада увећава се за **5%** (_____ %);
6. по основу времена проведеног на раду (минули рад), за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, укључујући и стаж осигурања са увећаним трајањем – основна зарада увећава се за **0,5%**.

Под радом у сменама, у смислу става 1. тачка 3. овог члана, подразумева се **наизменичан рад** у првој и другој смени; **наизменичан рад** у другој и трећој смени; односно **наизменичан рад** у првој, другој и трећој смени; као и рад у турнусу (два прва, два друга, два трећа – два одмара). *

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

* Рад у сменама у складу са конкретним условима и специфичностима процеса рада прецизно дефинисати да би избегли могућност различитог тумачења – у противном, то би створило проблеме у практичној примени. Ако је рад у сменама вреднован при утврђивању основне зараде запосленог, онда се у ставу 1 тачка 3 и став 2 овог члана бришу.

1.4. Основна зарада приправника

Члан 82.

Приправник има право на основну зараду у висини **80%** основне зараде послова за које је закључио уговор о раду, као и сва друга права по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

2. Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца

Члан 83.

У складу са посебном одлуком директора, послодавац је дужан да запосленима исплати део зараде по основу доприноса запослених пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) **исплатом тринаесте зараде** (плате) **у текућој години**, која не може бити виша од 100% (____ %) октобарске (новембарске) _____ зараде код послодавца исплаћене у текућој години.

3. Накнада зараде

Члан 84.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду зараде 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. престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим;
3. одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни;
4. давања крви, ткива и других органа у хуманитарне сврхе;
5. одсуства са рада због обављања синдикалне активности у складу са законом, посебним и овим колективним уговором,
6. присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе и удружења послодавца, органа управљања и других органа код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана - односно по позиву;

7. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
8. 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;
9. 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 85.

Запослени има право на накнаду зараде - 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 (45 радних дана, а изузетно и дуже од 45 радних дана у току календарске године), 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 86.

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

1. 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;

- 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 и обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 87.

Зарада се исплаћује најкасније до краја текућег за претходни месец (*алтернатива: Зарада се исплаћује у два дела: први део најкасније до _____ у текућем за претходни месец, а други део најкасније до _____ у месецу за претходни месец.*)

Зарада се исплаћује у новцу.

Члан 88.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун из кога се види основ за исплату, износ плаћених пореза и доприноса из зараде, извршене обуставе и износ који се исплаћује запосленом.

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.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење о разлозима због којих исплата није извршена.

VIII. НАКНАДА ТРОШКОВА

1. Трошкови превоза, дневнице и коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе

Члан 89.

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

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада - у висини цене месечне карте у јавном превозу;
- 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 2% (____ %) 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 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 90.

Запослени има право на примања за месечну исхрану у току рада (топли оброк) – у висини 20% минималне зараде, на месечном нивоу, за пун фонд часова, утврђене у складу са законом увећане за припадајуће порезе и доприносе (**алтернатива**: – у висини 10% (____ %) просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике).

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

Послодавац може накнаду из става 1. овог члана да уговори и са лицем које врши привремене или повремене послове или је на други начин радно ангажовано са пуним дневним радним временом.

3. Регрес за годишњи одмор

Члан 91.

Запослени има право на примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора - у висини минималне зараде (за 174 часа), утврђене у складу са законом, увећане за припадајуће порезе и доприносе **(алтернатива: – у висини 100% (___ %) просечне** месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, **а не мање од 100% (____%) просечне зараде код послодавца из претходна три месеца)**, 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.

Регрес се може исплаћивати у деловима.

4. Радно - производни грански сусрети

Члан 92.

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 93.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију - у висини три просечне зараде запосленог остварене у последња три месеца који претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у последња три месеца, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
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;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења - на начин и у висини **утврђеној општим актом послодавца**, у складу са законом.

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 94.

Послодавац је **дужан – може** да исплати, односно обезбеди:

1. јубиларну награду запосленом поводом одређених година рада код послодавца, односно код његових правних претходника:
 - 1) за 10 година непрекидног рада – у висини **1/2** (____) просечне зараде код послодавца из претходна три месеца (**алтернатива:** у висини (____) просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике);
 - 2) за 20 година непрекидног рада – у висини **једне** (____) просечне зараде код послодавца из претходна три месеца (**алтернатива:** у

висини (___) просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике);

- 3) за 30 година непрекидног рада - у висини **1,5** (___) просечне зараде код послодавца из претходна три месеца (*алтернатива*: у висини (___) просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике);
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 елементарних непогода – **у висини до ___ просечне месечне зараде** код послодавца из претходна три месеца;
3. деци запосленог до 10 (___) година старости - поклон за Божић или Нову годину – у висини до неопорезивог износа;
4. куповину поклона запосленим **женама за 8. март** - у висини до неопорезивог износа.

Одлуку о висини солидарне помоћи и поклона доноси директор или друго овлашћено лице послодавца.

3. Учешће запослених у добити послодавца

Члан 95.

Запослени имају право на део прихода од капитала из добити остварене по годишњем рачуну.

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

Учешће запосленог у расподели дела добити оствареној у пословној години сразмерно је учешћу његове зараде у годишњем фонду зарада код послодавца.

4. Накнада по основу иновације и рационализације

Члан 96.

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

X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 97.

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

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 98.

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 99.

На запослене који остварују једнаке резултате рада примењују се допунски критеријуми:

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност да остане у радном односу има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
2. дужина радног стажа, при чему предност да остане у радном односу има запослени са дужим радним стажом;
3. здравствено стање запосленог и члановима његове уже породице, при чему предност да остане у радном односу има запослени, ако он или чланови његове уже породице болују од тежег обољења, а према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност да остане у радном односу има запослени који има више деце на школовању.

Члан 100.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа, као вишку запослених:

1. родитељу детета са посебним потребама, без његове сагласности;
2. _____ ;
3. _____ .

Члан 101.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом који је проглашен као технолошки вишак исплати отпремнину - 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 (*алтернатива: у висини једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу; алтернатива: _____*).

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 102.

Ако запослени у периоду од три месеца узастопно не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана доставља се директору или другом овлашћеном лицу код послодавца, на разматрање и одлучивање.

Директор или друго овлашћено лице код послодавца, у складу са природом послова које запослени обавља, може образовати стручну комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија доноси оцену већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору, односно другом овлашћеном лицу послодавца.

Запослени има право да се изјасни на записник комисије.

Када комисија, односно директор или друго овлашћено лице послодавца утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно да не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац може запосленом отказати уговор о раду по процедури утврђеној законом.

Отказ уговора о раду може се одложити уколико послодавац понуди, а запослени прихвати распоред на други одговарајући посао.

Члан 103.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, у следећим случајевима:

1. неоправданог изостанка са рада најмање _____ радна дана узастопно;
2. неоправданог закашњавања на посао или напуштања посла пре истека радног времена више од _____ пута месечно;
3. изласка са посла у току или пре завршетка радног времена, без одобрења непосредног руководиоца више од _____ пута у току месеца;
4. недоличног понашања према осталим запосленима и другим лицима са којима долази у контакт на раду;
5. изазивања нереди и туче на раду;
6. присуства на раду у напитом стању или под утицајем наркотика;
7. ометања једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
8. _____ .

Члан 104.

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 следећу повреду радне обавезе:

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.

Повреде радних обавеза из става 1. овог члана представљају оправдани разлог за отказивање уговора о раду уколико су учињене намерно или из грубе непажње или су проузроковале теже штетне последице.

Уговором о раду **не могу се предвидети** друге повреде радних обавеза.

XII. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 105.

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. када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима или када се трајније смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца;
3. кад дође до промене у организацији и технологији рада;
4. кад се трајније смањи обим посла код послодавца;

5. кад се отворе нови послови у процесу рада;
6. ради отклањања поремећених односа у процесу рада;
7. ради потпунијег коришћења стручне спреме и радне способности запосленог, односно кад запослени то захтева, ако се тиме задовољавају потребе процеса рада;
8. 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 106.

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

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 актом из става 2. овог члана.

Овлашћено лице код послодавца доноси решење којим се утврђује постојање штете, висина штете, ко је штету проузроковао, као и начин надокнаде штете.

Решење из става 4. овог члана доставља се запосленом одговорном за штету ради давања сагласности на начин накнаде штете.

Ако запослени, за кога је решењем утврђено да је лице које је проузроковало штету, не прихвати да штету надокнади у висини и на начин одређен решењем или се не изјасни у року од осам дана од дана доставе решења, послодавац може да покрене поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету у складу са законом. Послодавац и запослени су дужни да покушају да договоре износ накнаде штете мирним путем, а у случају неуспеха – о постојању штете, висини штете и одговорности, одлучује суд.

XIV. ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА

Члан 107.

Запослени има право да изврши увид у документа која садрже његове личне податке, а које чува послодавац, као и да захтева брисање или измену података који нису у директној вези са послом који запослени обавља или са статусом запосленог код послодавца.

Лични подаци о запосленом не могу бити достављани трећим лицима осим у случајевима предвиђеним законом или уз сагласност запосленог.

Лични подаци о запосленом могу бити прикупљани, обрађивани и достављани трећим лицима, само од стране овлашћених лица и у складу са законом и општим актима послодавца.

XV. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 108.

За одређене категорије запослених, уговор о раду са запосленим може садржати клаузулу о забрани конкуренције, која се односи на територију Републике Србије.

XVI. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 109.

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 110.

Одлука о ступању у штрајк обавезно садржи:

1. захтеве запослених;
2. време почетка штрајка;
3. место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених;
4. састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране председника штрајкачког одбора.

Члан 111.

Штрајкачки одбор је дужан да најави штрајк достављањем одлуке о ступању у штрајк, директору лично или преко архиве, најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка када се сагласно закону мора обезбедити минимум процеса рада, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

Члан 112.

Радни простор код послодавца, односно део послодавца у смислу закона и овог колективног уговора у коме се може организовати штрајк су радне јединице – погони _____ .

Минимум процеса рада

Члан 113.

У условима када је донета одлука о ступању у штрајк, мора се обезбедити обављање одређених послова (врста посла и број запослених на појединим пословима).

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 усаглашеном одлуком директора или другог овлашћеног лица послодавца и одбора синдиката, односно штрајкачког одбора.

Члан 114.

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 законом, посебним и овим 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 време проведено у штрајку, у складу са споразумом о прекиду штрајка.

XVII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 115.

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

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

Запослени може бити члан само једног синдиката, не може истовремено бити члан два или више синдиката – нема двојности чланства.

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 116.

Синдикат има право на слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката, односно промену уписаних података, 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.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом или било којом другом мером послодавца.

Члан 117.

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде трошкова, обезбеди:

1. одговарајуће административно-техничке услове и потребан радни простор за рад и обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
2. употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, конференције, симпозијуме, конгресе;
3. огласни простор ради истицања обавештења и информација синдиката;
4. могућност да чланству доставља информативне билтене, публикације и друга документа синдиката под условом да та активност не иде на штету редовног пословања послодавца и радне дисциплине;
5. обрачун и наплату синдикалне чланарине из зараде и накнаде зараде, најмање једном месечно, односно приликом сваке исплате зараде и уплату средстава на одговарајуће рачуне синдиката, према утврђеној пропорцији расподеле, у складу са статутом – одлуком надлежног органа гранског синдиката, односно обрачун и наплату других средстава према програму рада синдиката, као и обраду података о синдикалној чланарини и доставља их овлашћеном лицу синдиката;
7. израду завршног рачуна и обраду материјално-финансијског пословања синдиката или рефундирање таквих трошкова од стране послодавца.

Споразумом синдиката са послодавцем ближе се уређују услови за рад синдиката, у складу са посебним и овим колективним уговором.

Члан 118.

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, а нарочито о:

1. плану производње и реализацији плана производње;
2. годишњем извештају о пословању;
3. плановима развоја предузећа;
4. стању и кретању запослености код послодавца, прерасподели радног времена, као и поднетим пријавама за обавезно социјално осигурање запослених;

5. кретању и променама зарада;
6. припремама за утврђивање вишка запослених и доношење програма;
7. извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
8. другим битним питањима у датом временском тренутку, која се односе на права запослених.

Члан 119.

Послодавац је дужан да:

1. благовремено размотри захтеве, предлоге и мишљења репрезентативног синдиката пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да обавести репрезентативни синдикат о разлозима неприхватања датих захтева, предлога и мишљења;
2. 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 120.

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 121.

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, 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 122.

Послодавац обезбеђује члану органа синдиката, односно овлашћеном представнику организације синдиката, одређени број плаћених часова за

обављање њихових функција, **у складу са споразумом закљученим између директора и одбора репрезентативног синдиката.**

Члан 123.

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

Председник и секретар репрезентативног синдиката код послодавца, који функцију обављају професионално, за време трајања мандата имају право на накнаду зараде, најмање у висини зараде коју би остварили радећи на пословима пре избора на функцију.

Члан 124.

Послодавац је дужан, ако то битно не ремети процес рада, да:

1. 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. представницима синдиката омогући да похађају едукативне семинаре и друге облике синдикалног образовања и усавршавања;
3. 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 125.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај овлашћеног представника синдиката и овлашћеног представника запослених (распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере репрезентативног синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове на којим неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

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. члан органа синдиката код послодавца;
3. члан вишег органа синдиката и савеза синдиката;
4. представник запослених за безбедност и здравље на раду;
5. представник запослених у надзорном одбору послодавца.

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 126.

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

XVI. МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 127.

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.

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

Управа, други органи и стручне службе послодавца дужни су да у складу са својим могућностима и другим професионалним обавезама пруже потребну стручну помоћ при обради појединих питања, а по захтеву синдиката.

Члан 128.

Код послодавца се образује Одбор за социјални дијалог (*алтернатива: Одбор за праћење примене овог колективног уговора* (у даљем тексту: Одбор)).

Потписници овог колективног уговора, својом заједничком и усаглашеном одлуком, одредиће укупан број чланова и заменика чланова Одбора.

Одбор прати примену овог колективног уговора и даје аутентична тумачења и мишљења поводом примене одредаба овог колективног уговора.

Одбор ради и одлучује на основу Пословника о раду.

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

Материјалне услове за рад Одбора обезбеђује послодавац.

XVII. РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

1. Индивидуални спор

Члан 129.

Појединачни радни спорови послодавца и запосленог могу се решавати мирним путем, у складу са законом:

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

Потребна је сагласност обе стране за мирно решавање радног спора.

Члан 130.

Запослени који сматра да му је повређено право из радног односа може поднети послодавцу захтев за споразумно решавање спорног питања пред арбитром.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом, односно од дана сазнања запосленог о повреди његовог права.

Послодавац и запослени споразумно одређују арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора или га одређују из именика арбитра, који води Републичка агенција за мирно решавање радних спорова.

Уколико се у року из става 2. овог члана, споразумно не одреди арбитар, сматра се да поступак споразумног решавања спорног питања није успео.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорног питања.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 131.

Против решења којим је повређено право запосленог или је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

2. Колективни радни спор

Члан 132.

Учесници овог колективног уговора сагласни су да се колективни радни спорови који настају при закључивању (интересни) и примени (правни) овог колективног уговора решавају мирењем, посредовањем, путем арбитраже и на други начин у складу са законом.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 133.

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

Овај колективни уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 134.

Учесник овог колективног уговора може доставити другом учеснику писану, образложену иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог колективног уговора.

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

Члан 135.

Овај колективни уговор је састављен у _____ истоветних примерака – по два (_____) примерка за сваког учесника.

Члан 136.

Овај колективни уговор се објављује на огласној табли у седишту послодавца.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

Члан 137.

Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор _____ закључен _____ године и његове измене и допуне (анекс) од _____ године.

Учесници колективног уговора:

За послодаваца

За Самостални синдикат

Директор

Председник

* * *

Овај колективни уговор је објављен на огласној табли у седишту послодавца, дана _____ године.

Потврђује и оверава:
