

На основу члана 242. и 245. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14),

Репрезентативни грански синдикат на нивоу делатности хемије и неметала Србије:

1. Самостални синдикат хемије и неметала Србије, 11000 Београд, Дечанска 14, кога заступа Љубиша Несторовић, председник

и

Репрезентативно удружење послодаваца на нивоу делатности хемије и неметала Србије:

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

17. августа 2015. године, у Београду, закључују

## **ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ХЕМИЈУ И НЕМЕТАЛЕ СРБИЈЕ**

### **I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

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

## Члан 2.

Послодавцем, у смислу овог колективног уговора, сматра се домаће или страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, а које обавља делатност у области хемије и неметала на територији Републике Србије:

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

08.11 – Експлоатација грађевинског и украсног камена, кречњака, гипса, креде

08.12 – Експлоатација шљунка, песка, глине и каолина

### **08.9 Експлоатација осталих руда и камена**

08.91 – Експлоатација минерала, производња минералних ђубрива и хемикалија

08.93 – Експлоатација натриум - хлорида

08.99 – Експлоатација осталих неметаличних руда и минерала

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

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

### **09.9 Услугне делатности у вези са истраживањем и експлоатацијом осталих руда**

09.90 – Услугне делатности у вези са истраживањем и експлоатацијом осталих руда

10.84 – Производња морске соли, производња остале соли

13.96 – Производња осталог техничког и индустријског текстила

### **15.2 Производња обуће**

15.20 – Производња обуће

### **17.1 Производња, целулозе, папира и картона**

17.11 – Производња влакана целулозе

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

20.11 – Производња индустријских гасова

20.12 – Производња средстава за припремање боја и пигмената

20.13 – Производња осталих основних неорганских хемикалија

20.14 – Производња осталих основних органских хемикалија

20.15 – Производња вештачких ђубрива и азотних једињења

20.16 – Производња пластичних маса у примарним облицима

20.17 – Производња синтетичког каучука у примарним облицима

### **20.2 Производња пестицида и хемикалија за пољопривреду**

20.20 – Производња пестицида и хемикалија за пољопривреду

- 20.3 Производња боја, лакова и сличних премаза, графичких боја и китова**
  - 20.30 – Производња боја, лакова и сличних премаза, графичких боја и китова
  
- 20.4 Производња детерџената, сапуна, других средстава за чишћење, полирање, парфема и тоалетних препарата**
  - 20.41 – Производња детерџената, сапуна, средстава за чишћење и полирање
  - 20.42 – Производња парфема и тоалетних препарата
  
- 20.5 Производња осталих хемијских производа**
  - 20.51 – Производња експлозива
  - 20.52 – Производња средстава за лепљење
  - 20.53 – Производња етеричних уља
  - 20.59 – Производња осталих хемијских производа
  
- 20.6 Производња вештачких влакана**
  - 20.60 – Производња вештачких влакана
  
- 21.1 Производња основних фармацеутских производа**
  - 21.10 – Производња основних фармацеутских производа
  - 21.20 – Производња фармацеутских препарата
  
- 22.1 Производња производа од гуме**
  - 22.11 – Производња гума за возила, протектирање гума за возила
  - 22.19 – Производња осталих производа од гуме
  
- 22.2 Производња производа од пластике**
  - 22.21 – Производња плоча, листова, цеви и профила од пластике
  - 22.22 – Производња амбалаже од пластике
  - 22.23 – Производња предмета од пластике за грађевинарство
  - 22.29 – Производња осталих производа од пластике
  
- 23.1 Производња стакла и производа од стакла**
  - 23.11 – Производња равног стакла
  - 23.12 – Производња и обрада равног стакла
  - 23.13 – Производња шупљег стакла
  - 23.14 – Производња стаклених влакана
  - 23.19 – Производња и обрада осталог стакла, укључујући техничке стаклене производе
  
- 23.2 Производња ватросталних производа**
  - 23.20 – Производња ватросталних производа
  
- 23.3 Производња грађевинских материјала од глине**
  - 23.31 – Производња керамичких плочица и плоча
  
- 23.4 Производња осталих керамичких и порцеланских производа**
  - 23.41 – Производња керамичких предмета за домаћинство и украсних предмета

- 23.42 – Производња санитарних керамичких производа
- 23.43 – Производња изолатора и изолационог прибора од керамике
- 23.44 – Производња осталих техничких производа од керамике
- 23.49 – Производња осталих керамичких производа

**23.7 Сечење, обликовање и обрада камена**

- 23.70 – Сечење, обликовање и обрада камена

**23.9 Производња брусних и осталих неметалних минералних производа**

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

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

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

**27.5 Производња апарата за домаћинство**

- 27.51 – Производња електричних апарата за домаћинство

**32.5 Производња медицинских и стоматолошких инструмената и материјала**

- 32.50 – Производња медицинских и стоматолошких инструмената и материјала

**Члан 3.**

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

**Члан 4.**

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

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

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

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

## **Члан 5.**

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

## **II. РАДНИ ОДНОС**

### **1. Заснивање радног односа**

## **Члан 6.**

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду.

Уговор о раду закључује се најмање у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

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

Оправданим разлогом у смислу става 3. овог члана сматра се:

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

О разлозима из става 4. овог члана запослени је дужан да одмах обавести послодавца.

Члановима уже породице, у смислу става 4. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

## **2. Пробни рад**

### **Члан 7.**

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

## **3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

### **Члан 8.**

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

## **4. Радни однос са непуним радним временом**

### **Члан 9.**

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

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

## **5. Приправнички стаж**

### **Члан 10.**

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

## **III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

### **Члан 11.**

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

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

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

## **IV. РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно и непуно радно време**

#### **Члан 12.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Послодавац може да утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова, али не краће од 36 часова недељно.

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

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

### **2. Скраћено радно време**

#### **Члан 13.**

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом и колективним уговором, односно општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно степену штетног дејства услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише за 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

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 14.**

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

1. да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу;
2. због замене изненада одсутног запосленог;
3. ако су уговорени послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време;

4. да се изврше одређени послови и радни задаци који се у одређеном року нису могли завршити због недостатка материјала;
5. због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе;
6. у другим случајевима утврђеним колективним уговором, односно општим актом послодавца, у зависности од специфичности организације и процеса рада.

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

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

#### **4. Распоред радног времена**

##### **Члан 15.**

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

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

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

#### **5. Прерасподела радног времена**

##### **Члан 16.**

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог, у складу са законом, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако је запослени у прерасподели радног времена радио дуже од времена из става 2. овог члана, послодавац је дужан да запосленом обрачуна и исплати прековремени рад за часове рада дуже од просечног радног времена.

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



Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

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

### **Члан 17.**

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног слоцијалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

## **V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

### **1. Годишњи одмор**

#### **Члан 18.**

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

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

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

## **Члан 19.**

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

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

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.

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 наканду 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.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора, а ова накнада има карактер накнаде штете.

## **2. Плаћено одсуство**

### **Члан 20.**

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

1. ступања запосленог у брак - пет радних дана;
2. порођаја супруге – пет радних дана;

3. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – два радна дана;
4. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом и вишом силом – најмање један радни дан;
5. селидбе сопственог домаћинства – најмање један радни дан;
6. теже болести члана уже породице запосленог – до пет радних дана, што ће се ближе уредити колективним уговором, односно општим актом послодавца;

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, рачанујаћи и дан давања крви.
3. за полагање стручног или другог испита, у складу са потребама процеса рада и по налогу послодавца – један радни дан, а укупно пет радних дана у току године;
4. ради учешћа на радно – производним сусретима и изложбама иновација и других видова стваралаштва које организују синдикат или послодавац – у дужини трајања активности, у складу са одлуком директора или другог надлежног - овлашћеног лица послодавца.

Члановима уже породице, у смисли става 1. и 2. овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

Плаћено одсуство се одобрава на основу писаног захтева запосленог, уз подношење одговарајуће документације о испуњености услова за остваривање права запосленог по овом основу.

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

### **3. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 21.**

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

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 22.**

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.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима и штетностима на радном месту и у радној околини, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности и унапређење безбедности и здравља на раду, као и са правима и обавезама у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

#### **Члан 23.**

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 24.**

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што послодавац није предузео и спровео одговарајуће и адекватне мере за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, има право да одбије да обавља послове све док се не отклоне опасности и не спроведу одговарајуће мере безбедности.

У случају из става 1. овог члана запослени има право на накнаду зараде у висини 65% остварене зараде у претходних 12 месеци, и тиме не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

Када запослени одбије да ради у случајевима из става 1. овог члана, а послодавац сматра да захтев запосленог није оправдан, послодавац је дужан да одмах обавести инспекцију рада.

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 4. овог члана запослени има право на зараду за послове које обавља, а која не може бити нижа од накнаде зараде у висини 65% остварене зараде у претходних 12 месеци за радно место са којег је премештен.

#### **Члан 25.**

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

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

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

У случају из става 1. овог члана, када напусти радно место, запослени има право на накнаду зараде у висини 65% остварене зараде у претходних 12 месеци.

#### **Члан 26.**

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.

Запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место и средства за рад која користи, као и опрему за личну заштиту на раду и да у случају уочених недостатака извести непосредног руководиоца или друго овлашћено лице послодавца.

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 27.**

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;

### **Члан 28.**

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 29.**

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком, пре почетка рада, обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодичне лекарске прегледе 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 ако такво радно место постоји код послодавца, односно да поступи на други одговарајући начин у складу са законом.

### **Члан 30.**

Послодавац актом о процени ризика утврђује послове са повећаним ризиком и право на додатне и једнократне паузе, право на неопходне напитке (млеко или сок) и друге потребе, у складу са актом о процени ризика.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, у складу са колективним уговором, односно

општим актом послодавца, којима ће се регулисати начин остваривања овог права.

### **Члан 31.**

Запослени коме су надлежне институције утврдиле инвалидност или професионално обољење не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због насталог стања.

Послодавац је дужан да инвалиду раду или професионално оболелом запосленом обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању, ако такво радно место постоји код послодавца, односно да поступи на други одговарајући начин у складу са законом.

## **3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду**

### **Члан 32.**

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

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

### **Члан 33.**

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

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

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

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

#### **Члан 34.**

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

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

#### **Члан 35.**

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 36.**

Представник запослених за безбедност и здравље на раду је дужан да о свом раду редовно и благовремено информише одбор репрезентативног синдиката.

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

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

#### **Члан 37.**

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези уочених неправилности у примени прописа о безбедности и здрављу на раду,



дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писаном облику, најкасније у року од три дана, извести:

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

#### **Члан 38.**

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

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

#### **4. Одбор за безбедност и здравље на раду**

##### **Члан 39.**

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

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

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

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

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

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

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

#### **Члан 40.**

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, разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје своје мишљење, предлоге и сугестије;
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.

## **5. Средства и опрема за личну заштиту на раду**

### **Члан 41.**

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

## **6. Колективно осигурање запослених**

### **Члан 42.**

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

## **VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 43.**

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Зарада из става 1. овог члана састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду ( основна зарада, део зараде за радни учинак, увећана зарада ), зараде по основу доприноса запосленог пословног успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа у складу са законом и колективним уговором.

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

## **1. Основна зарада**

### **Члан 44.**

Основна зарада за послове које запослени обавља представља производ уговорене цене рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1), коефицијента посла и временаведеног на раду.

#### **1.1 Цена рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1)**

### **Члан 45.**

Цена рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1) утврђује се по радном часу, у нето износу, у висини минималне цене рада утврђене у складу са законом.

### **Члан 46.**

Минимална цена рада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије (у даљем тексту: СЕС).

Ако СЕС не донесе одлуку у року од 15 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне зараде доноси Влада Републике Србије у наредном року од 15 дана.

Одлука о висини минималне цене рада из става 1. односно става 2. овог члана објављује се у „Сл. гласнику РС“, сходно одредби члана 113. Закона о раду.

### **Члан 47.**

Учесници колективног уговора могу да покрену иницијативу за уговарање нове цене рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1), пре истека периода за који је уговорена, уколико дође до значајне промене економских параметара, односно ако дође до промене трошкова живота кумулативно преко 5%, према податку републичког органа надлежног за послове статистике, у односу на дан уговарања цене рада за најједноставнији посао која је на снази.

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

#### **1.2 Коефицијенти послова**

### **Члан 48.**

Коефицијенти послова или платни разреди утврђују се колективним уговором, односно општим актом послодавца за све послове утврђене правилником о организацији и систематизацији послова, изузев послова за које се у складу са колективним уговором основна зарада утврђује посебним уговором закљученим са надлежним органом послодавца.

Коефицијенти послова зависе од сложености послова, потребне стручне спреме, одговорности, услова рада, радног искуства и других посебних и специфичних захтева и услова прописаних правилником о организацији и систематизацији послова.

Минимални коефицијенти по основу сложености, потребне стручне спреме, одговорности и услова рада, по појединим групама послова одређују се у VI група са распоном од 1,00 до 3,00.

### **1.3. Основна зарада запосленог**

#### **Члан 49.**

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

Са запосленим на менаџерској или руководећој позицији, као и запосленим који поседује посебна знања, вештине и способности, радно искуство, идеје, креацију и испуњава друге посебне услове и захтеве, основна зарада може се уговорити у већем износу од износа основне зараде посла утврђене колективним уговором, односно општим актом послодавца.

#### **Члан 50.**

Основна зарада запосленог утврђена уговором о раду изражава се у новчаном износу, односно путем елемената - коефицијента и цене рада, у складу са колективним уговором, односно општим актом послодавца, у зависности од специфичности организације рада код послодавца.

### **1.4. Време проведено на раду**

#### **Члан 51.**

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

## **2. Зарада по основу радног учинка**

#### **Члан 52.**

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

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

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

Процент умањења зараде може износити највише 20%, а увећање зараде до износа утврђеног колективним уговором или општим актом послодавца.

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

### **3. Увећана зарада**

#### **Члан 53.**

Запослени има право на увећану зараду у нето износу:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 120% од основице;
2. за рад ноћу (од 22:00 сата до 6:00 сати наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 30% од основице;
3. за прековремени рад – најмање 26% од основице;
4. по основу времена проведеног на раду (минули рад), за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – најмање 0,5% од основице. При обрачуна минувалог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника – сходно члану 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

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

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

#### **4. Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца**

##### **Члан 54.**

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

#### **5. Накнада зараде**

##### **Члан 55.**

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду зараде најмање у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, у следећим случајевима:

1. коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства у случајевима предвиђеним чл. 77. Закона о раду, осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог;
2. одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни;
3. давања ткива и других органа у хуманитарне сврхе;
4. присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе и удружења послодаваца, органа управљања и других органа код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана - односно по позиву и по одобрењу послодавца;
5. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
6. 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;
7. 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.

За време одсуствовања са рада због обављања синдикалне активности у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором, односно општим актом послодавца, запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

#### **Члан 56.**

Запослени има право на накнаду зараде - најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци, 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 дужи одсуство, до којег је дошло без кривице запосленог (до 45 и преко 45 радних дана у току године), 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 57.**

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

1. најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца 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.



## **6. Рокови за исплату зараде, обрачун зараде и накнаде зараде**

### **Члан 58.**

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

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

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

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

Обрачун из става 3. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

## **7. Минимална зарада**

### **Члан 59.**

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду, утврђену у складу са законом, у висини која важи за месец у којем се врши исплата зараде.

Колективним уговором, односно општим актом послодавца и уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од три месеца од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести одбор репрезентативног синдиката о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

## **VIII. НАКНАДА ТРОШКОВА**

### **1. Трошкови превоза, дневнице, теренски додатак**

#### **Члан 60.**

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

1. трошкове превоза за долазак и одлазак са рада - у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, што се ближе уређује колективним уговором, односно општим актом послодавца;

2. дневницу за службено путовање у земљи - у висини до 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.
3. дневницу за службено путовање у иностранству – у износу и на начин утврђен по посебном пропису;
4. трошкове за смештај и исхрану за рад и боравак на терену (теренски додатак) – у висини до 3% дневно од просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана и накнаду трошкова смештаја и исхране на терену;
5. коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе – у висини до 30% цене литре горива по пређеном километру.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

У случају промене места становања запосленог или промене других битних околности, запослени је у обавези да о томе одмах обавести послодавца.

У случају када послодавац обезбеди запосленима сопствени превоз, сматраће се да је обезбедио остваривање овог права те није дужан да запосленима надокнади трошкове превоза ради доласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

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 61.**

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

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

У случају постојања организоване исхране, сматра се да је послодавац обезбедио запосленом остваривање права за исхрану у току рада, те запослени нема право на накнаду ових трошкова у новчаном износу, али је послодавац дужан да их искаже на обрачунском листићу и на исте плати порез и доприносе, у складу са законом.

Висина примања из став 1. и 3. овог члана мора бити изражена у новцу.

## **3. Регрес за годишњи одмор**

### **Члан 62.**

Запослени има право на примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора – најмање у висини минималне зараде (за 174 часа), утврђене у складу са законом, под условом да има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, а сразмеран део примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на коришћење годишњег одмора у трајању краћем од 20 радних дана.

Регрес за коришћење годишњег одмора исплаћује се, по правилу, при одласку запосленог на годишњи одмор, а најкасније до 31. децембра текуће године.

## **4. Радно-производни грански сусрети и манифестације**

### **Члан 63.**

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

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 64.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију - најмање у висини две просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно две 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, што се ближе уређује колективним уговором, односно општим актом послодавца;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења - на начин и у висини утврђеној колективним уговором, односно општим актом послодавца.

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

### **2. Јубиларна награда, солидарна помоћ и поклони**

#### **Члан 65.**

Колективним уговором, односно општим актом послодавца може се регулисати и право на:

1. јубиларну награду запосленом поводом одређених година рада код послодавца;
2. солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице (брачни друг и деца запосленог), здравствене рехабилитације запосленог, наступа теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода и сл.;
3. поклон деци запосленог - за Божић или Нову годину;
4. обележавање 8. марта – Дана жена, уз пригодне поклоне.

### **3. Учешће запослених у добити послодавца**

#### **Члан 66.**

Запослени може да учествује у добити оствареној по годишњем рачуну.

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

### **4. Накнада по основу иновације и рационализације**

#### **Члан 67.**

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 68.**

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

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

У року од 8 дана од дана утврђивања предлога програма, послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату и НСЗ ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикат је дужан да, у року од 15 дана од дана достављања предлога програма, достави послодавцу мишљење на предлог програм, а послодавац је дужан да мишљење узме у обзир и синдикат обавести о свом ставу у наредном року од 8 дана.

#### **Члан 69.**

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 рада, резултати рада запосленог 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.

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

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилшког одсуства, неге детета и посебне неге детета.

#### **Члан 70.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом који је проглашен као технолошки вишак исплати отпремнину - најмање у висини збира једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца, као и код повезаних лица са послодавцем, у складу са законом.

Отпремнина се исплаћује најкасније до дана 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**

#### **1. Повреда радне обавезе и непоштовање радне дисциплине**

#### **Члан 71.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, односно ако запослени не поштује радну дисциплину или је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, у случајевима утврђеним колективним уговором, односно општим актом послодавца и уговором о раду, у складу са законом.

#### **Члан 72.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да би запосленом требало да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајњу до три месеца, која се извршава обуставом од зарде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Меру за непоштовање радне дисциплине или повреду радне обавезе из става 1. овог члана, послодавац ће изрећи у оправданим случајевима, нарочито водећи рачуна о сврхи и циљу изрицања мере, као и о степену одговорности запосленог и тежини и природи учињене повреде радне обавезе, односно радне дисциплине.

### **Члан 73.**

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, запосленом достави упозорење на које ће се писмено изјаснити запослени у року од осам радних дана од дана достављања упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основе за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року утврђеном у ставу 1. овог члана.

## **2. Начин и поступак утврђивања да запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављања послова на којима ради**

### **Члан 74.**

Ако запослени током три узастопна месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководилац или друго овлашћено лице код послодавца 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, на начин и по поступку утврђеном колективним уговором, односно општим актом послодавца.

Уколико надлежни орган 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.

## **Члан 75.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана, што се утврђује колективним уговором, односно општим актом послодавца.

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

Пре него што запосленом откаже уговор о раду по основу из става 1. овог члана, послодавац је дужан да му омогући коришћење годишњег одмора, уколико запослени испуњава услове за годишњи одмор.

## **XII. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА**

### **Члан 76.**

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора о раду) у случајевима и под условима утврђеним законом, колективним уговором, односно општим актом послодавца, у складу са законом и овим колективним уговором.

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.

Ако је потребно да се одрђени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове, на основу решења без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Премештај запосленог у смислу става 1. и 2. овог члана врши се понудом измене уговорених услова рада, односно анексом уговора о раду.

У понуди за закључивање анекса уговора о раду послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме је запослени дужан да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако се не изјасни у року из става 6. овог члана.



Уколико запослени одбије да закључи анекс уговора о раду послодавац може да му откаже уговор о раду.

### **XIII. НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 77.**

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 колективним уговором и актом из става 1. овог члана.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и колективним уговором, односно општим актом послодавца.

### **XIV. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ**

#### **Члан 78.**

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.

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

#### **Минимум процеса рада**

#### **Члан 79.**

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

појединим пословима), у складу са колективним уговором, односно општим актом послодавца.

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

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

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

### **Члан 80.**

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

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

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

## **XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 81.**

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

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

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

## **Члан 82.**

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

## **Члан 83.**

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

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

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

## **Члан 84.**

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

1. о плану производње и реализацији плана производње;
2. годишњем извештају о пословању;
3. плановима развоја предузећа;
4. стању и кретању запослености код послодавца и прерасподели радног времена;
5. извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
6. програму за утврђивање вишка запослених и доношење програма;
7. другим питањима, у складу са колективним уговором, односно општим актом послодавца.

## **Члан 85.**

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

#### **Члан 86.**

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 87.**

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику синдиката:

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

#### **Члан 88.**

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

Овлашћени представник синдиката, односно овлашћени представник запослених, који у складу са законом и овим колективним уговором одсуствује са рада због обављања синдикалних активности, у смислу става 1. овог члана, има право на накнаду зараде за период одсуства са рада која не може бити већа од просечне зараде коју је оставрио у претходних 12 месеци.

#### **Члан 89.**

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

Председник репрезентативног синдиката код послодавца, који функцију обавља професионално, за време трајања мандата има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

#### **Члан 90.**

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

1. да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним

састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак;

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

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

#### **Члан 91.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај председника синдиката и председнике синдикалних подружница ( распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашење технолошким вишком ) за време обављања функције, а председника репрезентативног синдиката и две године по престанку функције.

Одредбе става 1. овог члана не односе се на председника синдиката и председнике подружница који не показују потребна знања и способности на радном месту на које је распоређен или не остварују одговарајуће резултате рада, односно ако учине повреду радних обавеза и кршење радне дисциплине утврђених законом и овим Уговором.

#### **Члан 92.**

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

### **XVI. МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ**

#### **Члан 93.**

Односи између потписника овог колективног уговора успостављаће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности, на принципима пуне равноправности и партнерства.

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

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

Одбор за социјални дијалог:

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

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

#### **Члан 94.**

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

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

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

### **XVII. НАЧИН РЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 95.**

Спорови који настају при закључивању (интересни) и примени (правни) колективног уговора решавају се мирењем, посредовањем, путем арбитраже и на други начин, у складу са законом, те да запослени, неће предузимати колективне акције за решавање насталог спора.

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

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

Потребна је сагласност обе стране за мирно решавање радног спора.

### **XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 96.**

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

Овај колективни уговор се закључује на период од три године.

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

#### **Члан 97.**

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

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

#### **Члан 98.**

Важење овог Колективног уговора пре истека рока из члана 98. овог колективног уговора, може престати споразумом учесника овог Колективног уговора или отказом.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује најдуже 30 дана од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну у законском року.

#### **Члан 99.**

Колективни уговор код послодавца, односно општи акт и уговор о раду усагласиће се са одредбама овог колективног уговора најкасније до 31. октобра 2015. године.

#### **Члан 100.**

Измене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку за његово доношење.

#### **Члан 101.**

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

#### **Члан 102.**

Овај колективни уговор ступа на снагу 30-ог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

**Учесници колективног уговора:**

*Унија послодаваца Србије*

*Потпредседник*

*Милош Ненезић*

*Самостални синдикат  
хемије и неметала Србије*

*Председник*

*Љубиша Несторовић*