

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DELATNOST POLJOPRIVREDE, PREHRAMBENE, DUVANSKE INDUSTRIJE I VODOPRIVREDE SRBIJE

("Sl. glasnik RS", br. 76/2016)

I OPŠTE ODREDBE

Član 1

Ovim posebnim kolektivnim ugovorom za delatnost poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije (u daljem tekstu: kolektivni ugovor), u skladu sa zakonom, uređuju se:

- prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih iz radnih odnosa, odnosno po osnovu rada;
- međusobni odnosi učesnika ovog kolektivnog ugovora;
- postupak izmena i dopuna ovog kolektivnog ugovora i
- druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Ovaj kolektivni ugovor se primenjuje na sve zaposlene kod poslodavca, osim na direktora.

Odgovarajuće odredbe ovog kolektivnog ugovora se mogu primenjivati i na lica koja nisu zasnovala radni odnos kod poslodavca, već su angažovana po osnovu posebnih ugovora.

Član 2

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu u zakonom utvrđenim slučajevima (u daljem tekstu: opšti akt) i ugovorom o radu, mogu se utvrditi veća prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom, kao i druga prava koja nisu utvrđena ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Poslodavac ne može opštim aktom ili ugovorom o radu da utvrdi manji nivo prava za zaposlene od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

1. Primena kolektivnog ugovora

Član 3

Ovaj kolektivni ugovor neposredno se primenjuje za delatnost poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije.

Član 4

Poslodavcem u smislu ovog kolektivnog ugovora smatra se domaće ili strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica i koje obavlja pretežnu delatnost poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede na teritoriji Srbije, razvrstano prema propisima o klasifikaciji delatnosti.

Prilog: Tabela o klasifikaciji delatnosti koja čini sastavni deo ovog kolektivnog ugovora

Član 5

Kod poslodavca kod koga je osnovan sindikat i koji ispunjava uslov reprezentativnosti, prava iz rada i po osnovu rada, uređuju se kolektivnim ugovorom u skladu sa zakonom i ugovorom o radu.

U slučaju spora zaposlenog i poslodavca kod koga nije osnovan sindikat ili koji nema zaključen kolektivni ugovor, poslodavac je dužan da na zahtev sindikata potpisnika ovog kolektivnog ugovora dostavi pravilnik o radu, a ako ne donosi pravilnik o radu - ugovor o radu kojim se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca.

II RADNI ODNOS

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 6

Radni odnos se zasniva u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

Radni odnos se može zasnovati na neodređeno ili određeno vreme sa licem koje ispunjava opšte uslove utvrđene zakonom, kao i posebne uslove utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Član 7

Zaposleni ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa od dana stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga.

Opravdanim razlogom u smislu stava 2. ovog člana smatra se:

1. bolest zaposlenog;
2. smrtni slučaj člana uže porodice;

3. teža bolest člana uže porodice;
4. viša sila;
5. poziv vojnih ili državnih organa;
6. drugi slučaj utvrđen kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pod članom uže porodice u smislu stava 3. tač. 2. i 3. ovog člana smatraju se bračni drug, deca i roditelji zaposlenog.

O razlozima iz stava 3. ovog člana, zaposleni je dužan da odmah obavesti poslodavca.

Član 8

Potrebu za zapošljavanjem utvrđuje direktor, odnosno ovlašćeno lice poslodavca, u skladu sa potrebama poslovanja, raspoloživim kadrovima i stanjem na tržištu, pri čemu odlučuje o sledećem:

1. da li će se i kako oglašavati potreba za prijemom novih zaposlenih;
2. da li će se novi zaposleni primati na određeno ili na neodređeno vreme;
3. da li će se vršiti prethodna provera radnih sposobnosti (istovremeno utvrđuje postupak i program provere);
4. da li će se novi zaposleni primati na probni rad i u kom trajanju (istovremeno utvrđuje postupak i program sprovođenja i kontrole probnog rada);
5. da li će se novi zaposleni primati u svojstvu pripravnika (istovremeno utvrđuje dužinu pripravničkog staža, program obuke i postupak polaganja pripravničkog ispita);
6. da li će novi zaposleni raditi sa punim ili nepunim radnim vremenom;
7. da li se zaposleni prima na poslove sa povećanim rizikom, odnosno sa skraćenim radnim vremenom;
8. da li će novi zaposleni obavljati poslove u prostorijama ili van prostorija poslodavca, odnosno kod svoje kuće, u drugim prostorijama ili na terenu.

2. Posebni slučajevi zasnivanja radnog odnosa

Član 9

Zaposleni mogu da se prime u radni odnos na jedan od sledećih načina:

1. u svojstvu pripravnika;
2. sa prethodnom proverom radnih sposobnosti;

3. sa probnim radom.

Program/testovi/pitanja iz stava 1. tačka 2. ovog člana, ne mogu da sadrže nezakonite, nemoralne i diskriminacione odredbe, konstatacije ili pitanja i moraju biti jedinstveni za sve kandidate.

Član 10

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Dužina trajanja pripravničkog staža utvrđuje se ugovorom o radu, i to:

- na poslovima za koje se traži visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) - 12 meseci;
- na poslovima za koje se traži visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine, više obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - devet meseci;
- na poslovima za koje se traži srednje obrazovanje (u trajanju tri ili četiri godine) - šest meseci.

Poslodavac može obrazovati posebnu komisiju ili odrediti lice (mentora) za nadzor nad radom pripravnika, i nakon toga za utvrđivanje osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

Mentor ili lice koje vrši nadzor nad radom pripravnika, mora imati isti ili viši stepen stručne spreme u odnosu na pripravnika čiji se rad prati.

Član 11

Prethodna provera radnih sposobnosti može biti uslov za rad na poslovima za koje se traže posedovanje posebnih znanja i veština, utvrđenih pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Ako kandidat postigne zadovoljavajuće rezultate na prethodnoj proveru radnih sposobnosti stiče uslov za zasnivanje radnog odnosa, uz diskreciono pravo poslodavca da donese odluku o izboru između kandidata koji su zadovoljili ili da odluku o izboru ne donese.

Član 12

Probni rad može da se ugovori sa zaposlenima za obavljanje posla na osnovu Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, kojim su u opisu posla navedeni povezani, odnosno srodni poslovi.

Probni rad može da se ugovori najduže za period do šest meseci po zasnivanju radnog odnosa. Dužina probnog rada utvrđuje se zavisno od složenosti posla.

Po isteku perioda probnog rada:

1. radni odnos se nastavlja u slučaju da je zaposleni pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, bez posebne odluke;
2. radni odnos prestaje u slučaju da zaposleni nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, što se konstatuje rešenjem.

Poslodavac može obrazovati posebnu komisiju, ili odrediti lice (mentora) za nadzor nad radom zaposlenog, i nakon toga za utvrđivanje osposobljenosti zaposlenog.

Mentor ili lice koje vrši nadzor, mora imati isti ili viši stepen stručne spreme u odnosu na lice čiji se probni rad prati.

3. Premeštaj zaposlenog na drugi odgovarajući posao

Član 13

Zaposleni se raspoređuje na posao zbog kojeg je i zasnovao radni odnos i koji je utvrđen ugovorom o radu.

Za vreme trajanja radnog odnosa, zaposleni može biti premešten da obavlja sve poslove koji odgovaraju vrsti i stepenu stručne spreme za koje je zasnovao radni odnos, ako to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada, i to u jednom od sledećih slučajeva:

1. kad je u procesu rada potrebno uspešnije i efikasnije obavljanje određenih poslova;
2. kada privremeno ili trajno prestane potreba za radom zaposlenog na određenim poslovima;
3. ako se smanji obim rada na određenim poslovima na kojima ima više izvršilaca;
4. kad dođe do promene u organizaciji i tehnologiji rada;
5. kad se otvore novi poslovi u procesu rada;
6. kad zaposleni to zahteva a poslodavac prihvati;
7. zbog zamene odsutnog zaposlenog.

Premeštaj zaposlenog u smislu stava 1. ovog člana vrši se ponudom izmene ugovorenih uslova rada, odnosno aneksom ugovora o radu, u skladu sa zakonom.

4. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 14

U skladu sa aktom o proceni rizika utvrđuju se radna mesta sa povećanim rizikom na kojima se obavljaju određeni poslovi utvrđeni Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca

Poslodavac je dužan da aktom o proceni rizika, na osnovu ocene službe medicine rada, odredi posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni na radnom mestu sa povećanim rizikom.

Ako zaposleni u toku obavljanja poslova sa povećanim rizikom izgubi zdravstvenu sposobnost za rad na tim poslovima, poslodavac je dužan da takvom zaposlenom obezbedi rad na drugim odgovarajućim poslovima, u skladu sa zakonom.

Na poslovima sa povećanim rizikom ne mogu da rade žene za vreme trudnoće i majke sa detetom do tri godine života.

5. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 15

Radni odnos može da se zasnjuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme, koji ne može biti kraći od četiri časa dnevno.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se poslovi koji mogu da se obavljaju sa nepunim radnim vremenom.

Poslodavac je dužan da pre utvrđivanja poslova sa nepunim radnim vremenom zatraži mišljenje reprezentativnih sindikata, te da u zahtevu za dostavu mišljenja obrazloži potrebu za obavljanjem poslova sa nepunim radnim vremenom.

Reprezentativni sindikat je dužan da mišljenje iz stava 3. ovog člana dostavi poslodavcu u roku od 3 radna dana.

Član 16

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom kod poslodavca.

III OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 17

Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, zavisno od potreba procesa rada, tehnoloških i organizacionih promena i uvođenja novog načina i organizacije rada, u skladu sa planom i programom stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

Plan i program stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa planom razvoja, donosi nadležni organ poslodavca.

IV RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 18

Puno radno vreme u radnoj nedelji, sa polučasovnom dnevnom pauzom iznosi, po pravilu, 40 časova.

Poslodavac može da utvrdi radno vreme kraće od 40 časova, ali ne kraće od 36 časova nedeljno, ako uvođenje kraćeg radnog vremena obezbeđuje uslove za efikasniji rad.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

2. Skraćeno radno vreme

Član 19

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom, na kojima pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog, skraćuje se radno vreme srazmerno stepenu štetnog dejstva uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše za 10 časova nedeljno.

Poslovi sa skraćenim radnim vremenom utvrđuju se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca, a na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom i aktom o proceni rizika.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme, u smislu stava 1. ovog člana, ima sva prava kao da radi sa punim radnim vremenom.

3. Prekovremeni rad

Član 20

Poslodavac je dužan da zaposlenog obavesti o uvođenju prekovremenog rada, po pravilu, najkasnije 24 časa pre otpočinjanja takvog rada, kada je neophodno da se završi proces rada.

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Opštim aktom kod poslodavca, bliže se uređuju slučajevi uvođenja rada dužeg od punog radnog vremena, prema specifičnostima organizacije rada.

Prilikom određivanja zaposlenog da radi duže od punog radnog vremena, neposredni rukovodilac treba da vodi računa kako o potrebi procesa rada, tako i o interesima i obavezama zaposlenog.

4. Raspored radnog vremena

Član 21

Po pravilu, radna nedelja traje pet radnih dana, a dnevno radno vreme po pravilu, 8 časova. Subota i nedelja su po pravilu neradni dani.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, ako se kod poslodavca rad obavlja u smenama, noću ili ako to zahteva priroda i organizacija rada, poslodavac može radnu nedelju organizovati i na drugi način.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje i radnih dana utvrđuje poslodavac i o tome najmanje sedam dana pre promene, pisanim putem obaveštava zaposlene.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu radnog vremena pre početka rada, osim u slučajevima predviđenim zakonom.

5. Preraspodela radnog vremena

Član 22

Poslodavac donosi odluku o uvođenju preraspodele radnog vremena za sve poslove, za grupu poslova ili za pojedini posao, u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da pisanim putem obavesti zaposlene na koje se odnosi preraspodela radnog vremena, najmanje pet dana pre primene preraspodele.

Na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, u skladu sa članom 19. ovog KU ne može se vršiti preraspodela radnog vremena.

6. Noćni rad i rad u smenama

Član 23

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana, smatra se radom noću.

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju rad noću, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

V ODMORI I ODSUSTVA

1. Dužina godišnjeg odmora

Član 24

Zaposlenom se dužina godišnjeg odmora utvrđuje tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava:

1. po osnovu radnog iskustva - za jedan radni dan za svakih navršenih 10 godina radnog staža, a najviše tri radna dana;

2. po osnovu stečenog obrazovanja:

- na poslovima za koje se traži visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) - za tri radna dana;

- na poslovima za koje se traži visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine, više obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - za tri radna dana;

- za poslove za čije se obavljanje zahteva srednje obrazovanje u trajanju od tri godine i srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine, kao i poslovi za čije se obavljanje traži stečeno specijalističko obrazovanje (po starom III, IV ili V stepen) - za dva radna dana;

- za poslove za čije se obavljanje zahteva obrazovanje za rad u trajanju od dve godine (po starom I ili II stepen) - za jedan radni dan;

3. po osnovu doprinosa na radu - najmanje za jedan radni dan, po predlogu neposrednog rukovodioca zaposlenog;

4. po osnovu uslova rada:

- za poslove na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem - za tri radna dana;

- radno mesto sa povećanim rizikom utvrđeno aktom o proceni rizika, a za koje nije uveden staž osiguranja sa uvećanim trajanjem - za dva radna dana;

- po osnovu kriterijuma socijalnih i zdravstvenih uslova:

- roditelju sa dvoje i više dece do 14 godina života, odnosno roditelju koji ima dete sa smetnjama u psihofizičkom razvoju - za dva radna dana;

- samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - za jedan radni dan;

- zaposlenoj osobi sa invaliditetom - za dva radna dana.

Godišnji odmor zaposlenog, utvrđen po svim kriterijumima iz stava 1. ovog člana, ne može biti duži od 25 radnih dana za kalendarsku godinu.

Muškarac sa 30 godina rada provedenog u radnom odnosu ili navršениh 55 godina života i zaposlena - žena sa navršениh 25 godina rada provedenog u radnom odnosu u ili sa navršениh 50 godina života imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Opštim aktom kod poslodavca mogu da se utvrde veća prava i drugi kriterijumi za uvećanje minimuma godišnjeg odmora.

2. Korišćenje godišnjeg odmora

Član 25

Dužina trajanja i vreme korišćenja godišnjeg odmora određuje se rešenjem, koji donosi direktor, odnosno ovlašćeno lice poslodavca, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 radnih dana pre dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije sedam radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, a poslodavac je obavezan da zaposlenom nadoknadi stvarno nastale troškove zbog izmene vremena korišćenja godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

3. Plaćeno odsustvo

Član 26

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine u slučaju:

1. stupanja zaposlenog u brak - 5 radnih dana,
2. porođaja supruge - 5 radnih dana,
3. porođaja drugog člana uže porodice - 1 radni dan,
4. teže bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana,
5. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - 2 radna dana,

6. zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - 3 radna dana,
7. selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mesta - 1 radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mesto - 3 radna dana,
8. obavljanja neodložnih ličnih poslova - 2 radna dana,
9. učešća na radno-proizvodnim i sportskim takmičenjima koje organizuje sindikat, u dužini trajanja takmičenja uvećanog za 1 radni dan,
10. korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - do 7 radnih dana, i u
11. drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom kod poslodavca.

Uz zahtev za korišćenje odsustva iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan da pribavi i priloži odgovarajuće dokaze koji potvrđuju postojanje navedenog slučaja.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, u skladu sa zakonom, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

1. pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
2. dva dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi;
3. polaganja stručnog i drugog ispita na koji ga upućuje poslodavac najmanje jedan radni dan po ispitu.

Članovima uže porodice iz ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

4. Neplaćeno odsustvo

Član 27

Poslodavac može zaposlenom da omogući neplaćeno odsustvo u trajanju do 5 radnih dana mesečno, odnosno do 10 radnih dana godišnje, u slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, kada to ne remeti proces rada.

Na obrazložen i dokumentovan zahtev zaposlenog, poslodavac može da mu odobri korišćenje neplaćenog odsustva i u dužem trajanju od trajanja utvrđenog prethodnim stavom.

VI BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Prava i obaveze

Član 28

Poslodavac je obavezan da obezbedi uslove za bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i pozitivnim propisima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu, a zaposleni su obavezni da se pridržavaju propisanih mera za bezbedan i zdrav rad.

Član 29

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenom za bezbedan i zdrav rad.

Za vreme osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečno ostvarene zarade u prethodnih 12 meseci.

Troškove osposobljavanja iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Član 30

Zaposleni je dužan da, u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Član 31

Zaposleni koji zbog ne sprovedenih mera od kojih mu preti neposredna opasnost za život i zdravlje odbije da radi, sve dok se te mere ne obezbede, ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci, ne čini povredu radne obaveze i ne može mu se po tom osnovu otkazati ugovor o radu.

Dok se ne sprovedu propisane mere za bezbedan i zdrav rad, poslodavac može premestiti zaposlenog samo na druge poslove koji odgovaraju vrsti i stepenu stručne spreme za koje je zasnovao radni odnos.

Za vreme premeštaja iz stava 2. ovog člana zaposleni ima pravo na zaradu za poslove koje obavlja, a koja ne može biti niža od naknade zarade iz stava 1. ovog člana.

Član 32

Kada mu preti neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju i da napusti radno mesto, radni proces, odnosno radnu okolinu.

U slučaju iz stava 1. ovog člana po sticanju uslova zaposleni je obavezan da obavesti neposrednog rukovodioca ili za to odgovorno lice.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, niti čini povredu radne obaveze i discipline.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, kada zaposleni napusti radno mesto, ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci.

Član 33

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski i pravilno koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica, kao i da se stara o sprovođenju i unapređenju bezbednosti i zdravlja na radu.

Pre napuštanja radnog mesta, zaposleni je dužan da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

Član 34

Zaposleni može da radi na poslovima sa povećanim rizikom ako ispunjava sledeće uslove:

1. da ima propisanu stručnu spremu;
2. da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
3. da je prethodno osposobljen za samostalno obavljanje poslova na siguran i bezbedan način;
4. da nije mlađi od 18;
5. da nije osoba sa invaliditetom.

Član 35

Zaposlena žena za vreme trudnoće i majka sa detetom do tri godine ne može da radi na poslovima sa povećanim rizikom.

Poslodavac ne može odrediti zaposlenu ženu da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom koji bi mogao da joj ugrozi ostvarivanje materinstva, bez njene saglasnosti i izričite pisane izjave da je upoznata sa rizicima tog radnog mesta, utvrđenim aktom o proceni rizika.

Član 36

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada, obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodične lekarske preglede u toku rada.

Zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, kao i drugi zaposleni za koje je predviđen prethodni i periodični lekarski pregled, dužni su da isti obave na osnovu uputa poslodavca, odnosno rukovodioca organizacionih delova poslodavca.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Neispunjavanje posebnih zdravstvenih uslova za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Član 37

Zaposleni imaju pravo na dodatne i jednokratne pauze u cilju zaštite njihovog zdravlja kada rade na radnom mestu sa povećanim rizikom, a na kojima je utvrđeno skraćeno radno vreme.

Član 38

Zaposleni koji obavljaju poslove na radnom mestu sa povećanim rizikom, osobe sa invaliditetom, profesionalno oboleli, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima postoji mogućnost profesionalnog oboljenja, u skladu sa aktom o proceni rizika, imaju pravo na korišćenje odmora za prevenciju radne invalidnosti, rehabilitaciju i preventivnu rekreaciju u banjskim i klimatskim lečilištima, prema uputstvima medicine rada.

Opštim aktom kod poslodavca regulisaće se način ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana.

Član 39

Zaposleni koji je profesionalno oboleo ne može trpeti nikakvu štetu niti snositi bilo kakve troškove zbog toga što je profesionalno oboleo.

Poslodavac je dužan da profesionalno obolelom zaposlenom obezbedi radno mesto koje odgovara njegovim telesnim i psihičkim mogućnostima i zdravstvenom stanju, u skladu sa zakonom.

Član 40

Poslodavac je dužan da zaposlenoj osobi sa invaliditetom obezbedi radno mesto koje odgovara njegovim telesnim i psihičkim mogućnostima i zdravstvenom stanju, u skladu sa zakonom.

2. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 41

Zaposleni kod poslodavca koji ima do 50 zaposlenih imaju pravo da izaberu najmanje jednog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

Broj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca i način izbora uređuje se opštim aktom kod poslodavca.

Član 42

Mandat predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Pre isteka perioda na koji je izabran, predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu mandat može da prestane razrešenjem zbog:

1. prestanka radnog odnosa kod poslodavca;
2. podnošenja ostavke;

3. nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pisanoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima, i potpisima zaposlenih.

U slučaju iz stava 2. ovog člana izbor novog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu vrši se najkasnije u roku od 30 dana od prestanka mandata prethodnog predstavnika.

Član 43

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada, radi obavljanja poslova vezanih za bezbednost i zdravlje na radu i pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme provedeno na sednicama odbora za bezbednost i zdravlje na radu, kao i za vreme prisustvovanja inspekcijском nadzoru, u skladu sa opštim aktom.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, za vreme plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, dužan je da blagovremeno o tome obavesti neposrednog rukovodioca.

Član 44

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu informiše najmanje jednom u šest meseci o svim pitanjima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 45

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu upozna:

1. sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
2. sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
3. o planiranim i preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
4. sa izveštajem o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
5. o drugim pitanjima u skladu sa opštim aktom kod poslodavca.

Član 46

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu omogući uvid u podatke i informacije neophodne za nesmetano obavljanje poslova.

Na pisani zahtev za pružanje stručne pomoći ili dostavu podataka i informacija, direktor ili drugo ovlašćeno lice, odnosno stručno lice poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu dužni

su da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu dostave pisani odgovor u roku 15 dana od dana prijema zahteva.

Član 47

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu je dužan da jednom u šest meseci, odnosno uvek kada odbor reprezentativnog sindikata to zahteva, informiše odbor reprezentativnog sindikata o svom radu.

Član 48

O uočenim nepravilnostima u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu neposredno obaveštava:

1. direktora poslodavca;
2. lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;
3. rukovodioca dela procesa rada;
4. odbor za bezbednost i zdravlje na radu;
5. odbor reprezentativnog sindikata.

Član 49

Lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca, u vezi uočenih nepravilnosti u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu dužno je da odmah, bez odlaganja, preduzme mere i aktivnosti za otklanjanje uočenih nepravilnosti i o tome u pisanom obliku, najkasnije u roku od tri dana, izvesti:

1. predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu;
2. direktora poslodavca.

Član 50

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo da o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu:

1. neposredno komunicira sa rukovodiocima - organizatorima procesa rada;
2. neposredno komunicira sa zaposlenima u slučaju neposredne opasnosti po život i zdravlje;
3. prima usmene i pisane predstavke zaposlenih;
4. neposredno komunicira sa licem određenim od strane poslodavca da obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno sa predstavnicima odgovarajuće službe kod poslodavca;

5. daje mišljenje i sugestije nadležnim organima u vezi s primenom propisa o bezbednosti i zdravlju na radu;

6. prati poštovanje propisa o bezbednosti i zdravlju na radu i insistira na otklanjanju uočenih nedostataka;

7. da ističe obaveštenja na oglasnim tablama poslodavca o aktivnostima koje preduzima.

3. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 51

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu su:

1. predstavnici zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu;
2. jedno stručno lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu određeno od strane poslodavca;
3. predstavnici poslodavca koje imenuje direktor.

Broj i sastav odbora za bezbednost i zdravlje na radu uređuje se opštim aktom kod poslodavca, pri čemu broj predstavnika zaposlenih mora da bude najmanje za jednog veći od broja predstavnika poslodavca, računajući i lice određeno od strane poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu.

Inicijativu za formiranje odbora za bezbednost i zdravlje na radu mogu da podnesu i poslodavac i reprezentativni sindikati.

Poslodavac je dužan da omogući da se, najkasnije u roku 15 dana od dana pokretanja inicijative iz stava 3. ovog člana, obrazuje odbor za bezbednost i zdravlje na radu i počne sa radom.

Član 52

Mandat članova odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Direktor može uvek promeniti člana odbora za bezbednost i zdravlje na radu - predstavnika poslodavca.

Predsednika odbora za bezbednost i zdravlje na radu biraju članovi odbora većinom glasova.

Poslovníkom o radu odbor za bezbednost i zdravlje na radu bliže uređuje način svoga rada.

Član 53

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeće nadležnosti i prava da:

1. učestvuje u izradi akta o proceni rizika;
2. ostvaruje uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;

3. daje predloge i učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu;
4. zahteva od poslodavca informacije o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
5. razmatra izveštaj poslodavca o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
6. zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
7. zahteva vršenje inspekcijuskog nadzora ako smatra da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu;
8. upoznaje se sa nalogima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
9. razmatra izveštaje o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane poslodavca;
10. razmatra izveštaj poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
11. razmatra i daje sugestije na deo kolektivnog ugovora kod poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u toku pregovora za zaključivanje i daje inicijativu za izmene i dopune kolektivnog ugovora u ovoj oblasti;
12. razmatra nacрте i predloge svih akata poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje odgovarajuće mišljenje i sugestije;
13. razmatra i druga pitanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 54

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ostvaruje saradnju sa Upravom za bezbednost i zdravlje na radu i nadležnim inspekcijama.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu može od Uprave za bezbednost i zdravlje na radu da traži mišljenja o primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.

Član 55

Opštim aktom kod poslodavca utvrđuju se vrsta sredstava i opreme lične zaštite (osnovno zaštitno sredstvo i sredstvo po potrebi) za obavljanje pojedinih poslova, kao i vreme (rok) trajanja zaštitnih sredstava, u skladu sa aktom o proceni rizika.

Član 56

Poslodavac je dužan da zaposlene osigura od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, radi obezbeđivanja naknade štete.

Poslodavac je dužan da, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa povećanim rizikom u skladu sa aktom o proceni rizika, u uvećanom iznosu utvrđenom opštim aktom kod poslodavca, od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

Poslodavac može kolektivno da osigura zaposlene za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne zdravstvene zaštite, kao i da uplaćuje premije za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje.

Član 57

Opštim aktom kod poslodavca bliže se uređuje oblast bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

VII ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Član 58

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da se pri utvrđivanju zarada i pri ugovaranju osnovne zarade u ovom kolektivnom ugovoru, u dobroj volji, polazi od sledećih osnovnih parametara i načela:

1. opšteg nivoa ekonomske razvijenosti delatnosti iz ovog kolektivnog ugovora;
2. kretanja prosečnih zarada u delatnostima iz ovog kolektivnog ugovora;
3. rasta troškova života;
4. učešća zarada u troškovima poslovanja;
5. ostvarenih finansijsko - poslovnih rezultata.

Član 59

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca (zahteva se isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost).

Član 60

Zarada zaposlenog sastoji se iz:

1. zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;

2. zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.), i
3. drugih primanja po osnovu radnog odnosa.

1. Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu

Član 61

Zarada zaposlenog za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

1. osnovne zarade;
2. dela zarade za radni učinak, i
3. uvećane zarade.

1.1. Osnovna zarada

Član 62

Osnovna zarada za poslove koje zaposleni obavlja, utvrđuje se:

- množenjem minimalne cene rada po radnom času uvećane za pripadajuće doprinose koji se plaćaju iz zarade i porez, koeficijenta posla i vremena provedenog na radu; ili
- množenjem minimalne zarade utvrđene za prosečno 174 časa uvećane za pripadajuće doprinose koji se plaćaju iz zarade i porez i koeficijenta posla.

Minimalna cena rada ne može se utvrditi u iznosu manjem od iznosa utvrđenog zakonom.

Član 63

Opštim aktom ili ugovorom o radu utvrđuje se jedan od načina obračuna osnovne zarade iz člana 63. ovog kolektivnog ugovora.

Član 64

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da najkasnije 90 dana pre isteka kalendarske godine za koji je ugovorena cena rada pristupe pregovorima radi utvrđivanja nove cene rada.

Ukoliko se ne postigne dogovor o visini cene rada za naredni period najkasnije do kraja decembra primenjuje se do tada važeća cena rada.

Član 65

Svaki od učesnika ovog kolektivnog ugovora uvek može da pokrene inicijativu za ugovaranje nove cene i pre isteka roka na koji je ugovorena.

Inicijativa iz stava 1. ovog člana mora da sadrži obrazložene razloge za pokretanje, kao i predlog iznosa nove cene rada.

Član 66

Cena rada utvrđuje se opštim aktom, ne može se ugovoriti u iznosu nižem od iznosa koji je ugovoren ovim kolektivnim ugovorom.

Član 67

Koeficijent posla koji zaposleni obavlja utvrđuje se na osnovu vrste i stepena stručne spreme, složenosti i odgovornosti, uslova rada i drugih posebnih uslova, utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Najniži koeficijenti po grupama poslova utvrđeni su ovim kolektivnim ugovorom, i to:

Grupe	Složenost i zahtev stručnosti	najniži koeficijent
I	Ne zahteva se stručnost (nekvalifikovani radnik) podrazumeva jednostavan rutinski rad koji ne zahteva posebno obrazovanje	1,00
II	Zahteva se stručna osposobljenost u trajanju od šest meseci (I stepen) podrazumeva manje složene poslove, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koja su dovoljna pisana uputstva	1,20
III	Zahteva se stručna osposobljenost u trajanju od šest meseci do dve godine (II stepen) podrazumeva srednje složene poslove na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,40
IV	Zahteva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od dve do tri godine (kvalifikovani radnik III stepen) podrazumeva složenije i raznovrsnije poslove za čije obavljanje su potrebne konsultacije u njihovom izvršavanju	1,55
V	Zahteva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri ili više godina (IV stepen) podrazumeva složenije poslove koji zahtevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju	1,65
VI	Zahteva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu stručnosti nakon srednjeg obrazovanja (VK radnik V stepen) podrazumeva specijalizovane složene poslove koji zahtevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju poslova	1,95
VII	Zahteva se stručnost koja se stiče za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), u trajanju od tri godine i višim obrazovanjem (VI stepen)	2,10
VIII	Zahteva se stručnost koja se stiče visokim obrazovanjem na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske	2,50

studije ili specijalističke strukovne studije) u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, počev od 10. septembra 2005. i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005.)	
---	--

Član 68

Opštim aktom kod poslodavca utvrđuju se koeficijenti za sve poslove utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Za vreme rada na poslovima sa povećanim rizikom na osnovu akta o proceni rizika, zaposleni ima pravo na dodatni koeficijent u skladu sa opštim aktom.

Član 69

Osnovna zarada zaposlenog ugovara se ugovorom o radu, u iznosu koji ne može biti niži od osnovne zarade utvrđene u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom.

Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana može, ugovorom o radu, da se ugovori i u većem iznosu, a najviše do procenta utvrđenog u opštem aktu kod poslodavca.

1.2. Zarada po osnovu radnog učinka

Član 70

Zarada kod poslodavca po osnovu radnog učinka, utvrđuje se na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom odnosno ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Član 71

Poslodavac je dužan da blagovremeno upozna zaposlenog sa normativima i standardima rada, odnosno kriterijumima i merilima za utvrđivanje zarada, kao i sa njihovim promenama.

Poslodavac dostavlja reprezentativnom sindikatu kod poslodavca normative i standarde rada, odnosno kriterijume i merila za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog.

Kada dođe do značajne promene tehničko-tehnološke opremljenosti procesa rada, poslodavac može izvršiti izmene normativa i standarda rada bez saglasnosti sindikata, poštujući propisane tehničko-tehnološke normative nove opreme.

U slučaju iz prethodnog stava, sindikat može zahtevati da poslodavac formira komisiju koja će izvršiti stručnu analizu normativa i standarda.

Komisija iz prethodnog stava čine stručnjaci koje sporazumno odrede poslodavac i sindikat, u skladu sa opštim aktom.

Nalaz komisije je obavezujući za strane u sporu ako se obe strane saglase.

Član 72

Za poslove na kojima se ne primenjuje grupna ili individualna norma, zarada po osnovu radnog učinka se utvrđuje na osnovu ocene radnog doprinosa zaposlenog koju iskazuje neposredni rukovodilac.

U slučaju pozitivne, odnosno negativne ocene, osnovna zarada se po ovom osnovu može uvećati odnosno umanjiti najviše do 20%.

1.3. Uvećana zarada

Član 73

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu i to:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 120% od osnovice;
2. za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 30% od osnovice;
3. za rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
4. za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;
5. za rad na dan nedeljnog odmora - najmanje 5% od osnovice;
6. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - 0,5% od osnovice.

Ako se istovremeno steknu uslovi po više osnova, procenat uvećanja zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Član 74

Opštim aktom kod poslodavca mogu da se utvrde veći iznosi, izraženi u procentima, uvećanja zarade.

Osnovicu za obračun uvećane zarade iz prethodnog člana čini osnovna zarada, utvrđena u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu.

Opštim aktom kod poslodavca, pored slučajeva utvrđenih u ovom kolektivnom ugovoru, mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.

2. Zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i učešće zaposlenog u dobiti

Član 75

Zaposleni ima pravo na deo zarade po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.), što se bliže uređuje opštim aktom ili ugovorom o radu.

Član 76

Odlukom poslodavca ili ugovorom o radu, može se utvrditi učešće zaposlenih u ostvarenoj dobiti poslodavca, koja ne može biti manja od 10% od dobiti koju raspoređuje Poslodavac.

Učešće zaposlenog u raspodeli dela dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini, srazmerno je učešću njegove zarade u godišnjem fondu zarada kod poslodavca.

Novčano primanje iz stava 2. ovog člana ne može biti više od 100% novembarske zarade u prethodnoj godini isplaćene kod poslodavca.

3. Rokovi za isplatu zarade

Član 77

Zarada kod poslodavca se, po pravilu, isplaćuje u jednom delu, najkasnije do dvadesetog u mesecu za prethodni mesec.

Opštim aktom kod poslodavca može se ugovoriti isplata zarade u dva dela, kao i rokovi isplate.

4. Naknada zarade

Član 78

Naknada zarade za vreme odsustva sa rada u smislu članova ovog kolektivnog ugovora utvrđuje se u visini određenog procenta od osnovice, u skladu sa zakonom.

Pod osnovicom u smislu čl. 79-81. smatra se prosečna zarada zaposlenog u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kojem je počelo odsustvo sa rada, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Opštim aktom ili ugovorom o radu, mogu da se utvrde veći iznosi naknade zarade, izraženi u procentima, kao i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

Član 79

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini 100% od osnovice utvrđene ovim kolektivnim ugovorom u sledećim slučajevima:

1. korišćenja godišnjeg odmora;
2. korišćenja plaćenog odsustva;
3. za vreme državnih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani, kao i po osnovu korišćenja prava odsustvovanja sa posla u dane verskih praznika, u skladu sa zakonom;

4. prestanka sa radom pre isteka otkaznog roka, na osnovu sporazuma sa poslodavcem;
5. davanja krvi, tkiva i drugih organa u humane svrhe;
6. odsustva sa rada zbog obavljanja sindikalne aktivnosti u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom kod poslodavca;
7. prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa upravljanja i drugih organa kod poslodavca, organa Sindikata i Saveza sindikata u svojstvu člana - odnosno po pozivu;
8. stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi organizaciono-tehnoloških potreba procesa rada kod poslodavca;
9. učešća na radno-proizvodnim takmičenjima, sportskim i kulturnim manifestacijama i izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva na koje je upućen od strane poslodavca na predlog sindikata;
10. učešća na vojnoj vežbi;
11. odazivanju na poziv državnog organa.

Član 80

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanje) do 30 dana, i to:

1. u visini od najmanje 65% od osnovice utvrđene članom 79. stav 2. ovog kolektivnog ugovora, ali ne manje od minimalne zarade, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
2. u visini 100% od osnovice utvrđene članom 79. stav 2. ovog kolektivnog ugovora, ali ne manje od minimalne zarade, ako je sprečenost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Član 81

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanje) do 30 dana, i to:

1. u visini od najmanje 65% od osnovice, ali ne manje od minimalne zarade, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
2. u visini 100% od osnovice, ali ne manje od minimalne zarade, ako je sprečenost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Član 82

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili naredbom nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom, u visini od 65% osnovice.

Pravo na naknadu zarade utvrđene u stavu 1. ovog člana ima i zaposleni za koga je utvrđeno da predstavlja višak zaposlenih, za vreme:

1. čekanja na premeštaj na druge poslove kod poslodavca;
2. čekanja radi upućivanja na rad kod drugog poslodavca;
3. čekanja na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju;
4. obavljanja prekvalifikacije ili dokvalifikacije;
5. čekanja na premeštaj na odgovarajuće poslove posle obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije.

Član 83

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od najmanje 65% osnovice ali ne manje od minimalne zarade, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, u skladu sa Zakonom o radu.

Pod prekidom rada iz stava 1. ovog člana smatra se posebno:

1. kada je trenutno smanjen obim poslova poslodavca ili u pojedinim organizacionim celinama;
2. ako saglasno planovima u određenom periodu nema potrebe za angažovanjem određenog broja zaposlenih na određenim poslovima, a zaposleni se ne mogu angažovati na drugim poslovima kod istog ili drugog poslodavca;
3. ako zaposleni koji su raspoređeni na istim poslovima u određenim vremenskim periodima ne mogu biti efektivno angažovani za puno radno vreme;
4. nedostatak posla i neobezbeđenost kontinuiteta proizvodnje i rada;
5. nedostatak repromaterijala, sirovina ili energenata za određeni vremenski period;
6. drugi slučajevi utvrđeni opštim aktom kod poslodavca.

5. Naknada troškova

Član 84

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu i to:

1. naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi dolaska i povratka sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;

2. za vreme provedeno na službenom putovanju u zemlji, i to:

- naknada troškova za ishranu (dnevnicu) u visini od 5% od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog zavoda za statistiku, a najviše do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;

- zaposleni ima pravo na pola dnevnice ukoliko na službenom putu provede duže od osam časova, a na puni iznos dnevnice ukoliko na službenom putu provede duže od 12 časova;

- ako službeno putovanje traje više dana, pored prava na punu dnevnicu za svakih 24 časa provedenih na putu, zaposleni ima pravo i na 50% dnevnice za svaki novi započeti dan puta ako je u tom danu proveo više od četiri, a manje od osam časova na putu, odnosno na punu dnevnicu ako je u tom danu proveo više od osam časova na putu;

- pod novim započetim danom smatra se vreme preko svakih navršenih 24 časa službenog puta;

- putni troškovi i troškovi noćenja priznaju se u celini prema priloženom računu, osim korišćenja hotela luks kategorije;

3. za vreme provedeno na službenom putovanju u inostranstvu - u iznosu i na način utvrđen opštim aktom;

4. troškove smeštaja i ishrane za vreme rada i boravka na terenu (terenski dodatak):

- u visini od 3% dnevno, od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog zavoda za statistiku i

- naknadu realnih (dokumentovanih) troškova smeštaja i ishrane na terenu ako nisu organizovani besplatan smeštaj i ishrana;

5. korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe do 30% od cene litra benzina po pređenom kilometru.

Pravo na terenski dodatak i naknadu troškova za ishranu u toku rada i pravo na dnevnicu za službeno putovanje međusobno se isključuju, s tim da zaposleni ima pravo na terenski dodatak ukoliko boravi van stalnog mesta rada duže od 15 dana.

Član 85

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada (topli obrok), za dane provedene na radu, u iznosu od najmanje 4.200,00 dinara za punu mesečnu prisutnost na radu.

Član 86

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je ostvario pravo na minimum dana godišnjeg odmora u skladu sa zakonom isplati regres za korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, u visini od najmanje 21.000,00 dinara, godišnje, uvećane za pripadajuće poreze i doprinose.

Zaposleni koji nema pravo na pun godišnji odmor ima pravo na srazmeran deo regresa.

Regres se isplaćuje jednokratno ili u mesečnim iznosima, a najkasnije do 31. decembra tekuće godine.

Učesnici kolektivnog ugovora su saglasni da se iznosi utvrđeni u čl. 85. i 86. neće menjati u periodu važenja ovog kolektivnog ugovora.

6. Druga primanja

Član 87

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dvostrukog iznosa zarade zaposlenog za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od dvostrukog iznosa prosečne mesečne zarade po zaposlenom kod poslodavca za mesec koji prethodi mesecu u kome se zaposlenom isplaćuje otpremnina, odnosno dve prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 88

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug i deca zaposlenog), a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog - u visini neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana za ove namene.

Član 89

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, na način i u visini utvrđenoj opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Član 90

Opštim aktom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, reguliše se pravo na:

1. jubilarnu nagradu, najmanje u visini 50% prosečne zarade kod poslodavca u mesecu koji prethodi isplati;
2. solidarnu pomoć u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove porodice, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog, nastupa teže invalidnosti, ublažavanja elementarnih nepogoda i sl., do iznosa dvostruke prosečne zarade kod poslodavca u mesecu koji prethodi isplati;

3. poklon za Božić ili Novu godinu deci zaposlenih, do 10 godina starosti;
4. povoljne zajmove za nabavku zimnice, ogreva i školskih knjiga za decu na redovnom školovanju;
5. organizovanje besplatne kolektivne ishrane, umesto isplate naknade za ishranu u toku rada.

Član 91

Ugovorom između poslodavca i zaposlenog, mogu se urediti uslovi i način ostvarivanja naknade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva, vezano za poslove koji nisu utvrđeni ugovorom o radu.

VIII VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 92

Kada poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, o tome donosi:

1. program rešavanja viška zaposlenih, sa spiskom zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i predviđenim merama, u skladu sa zakonom o radu;
2. odluku o utvrđivanju viška zaposlenih i spisak radnika za čijim radom je prestala potreba, sa predviđenim merama - u slučajevima kada nije obavezan da donosi program iz tačke 1. ovog člana.

Član 93

Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se primenom sledećih kriterijuma, po redosledu utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom:

1. osnovni kriterijum: rezultati rada zaposlenog;
2. dopunski kriterijumi: socijalno-ekonomski položaj zaposlenog.

Opštim aktom kod poslodavca, bliže se utvrđuju merila za određivanje viška zaposlenih u skladu sa kriterijumima iz prethodnog stava.

Član 94

Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenog učinka prema utvrđenim normativima i standardima rada u periodu od tri meseca pre donošenja programa, odnosno odluke o rešavanju viška zaposlenih.

Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada utvrđuju se na osnovu ocene direktora, odnosno lica ovlašćenog od strane poslodavca. Ocena se mora zasnivati na elementima: kvaliteta i kvantiteta rada, efikasnosti rada, samostalnosti u radu, odnosa prema

zadacima i sredstvima rada, inovacije i drugo, a odnosi se na period od tri meseca pre donošenja programa, odnosno odluke o rešavanju viška zaposlenih.

Član 95

Na zaposlene koji ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje primenjuju se kriterijumi:

1. broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu;
2. dužina radnog staža kod poslodavca, pri čemu prednost ima zaposleni sa dužim radnim stažom;
3. zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili članovi njegove uže porodice boluju od težeg oboljenja prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;
4. broj dece na redovnom školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na redovnom školovanju.

Član 96

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa, bez njihove saglasnosti po osnovu viška, i to:

1. zaposlena osoba sa invaliditetom, a koja je invalidnost stekla radom kod poslodavca;
2. zaposlenom/oj kome/oj nedostaje određeni broj godina za ostvarivanje jednog od uslova za penziju, utvrđenih opštim aktom poslodavca;
3. samohranom roditelju sa detetom do sedam godina života, i
4. roditelju deteta sa invaliditetom.

Član 97

Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim radom je prestala potreba isplati otpremninu u iznosu koji ne može biti niži od zbira trećine zarade zaposlenog isplaćene u poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu, a koja ne može biti niža od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za poslove statistike, na dan isplate otpremnine, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije na dan prestanka radnog odnosa.

Član 98

Na zahtev reprezentativnog sindikata, poslodavac može da preispita program i odluku o određivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, na predlog komisije čiji se sastav i nadležnost bliže uređuje opštim aktom.

IX OTKAZ UGOVORA O RADU OD STRANE POSLODAVCA

Član 99

Ako zaposleni, ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, odnosno ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, poslodavac može da zaposlenom otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179a Zakona o radu, ako mu je prethodno dostavio pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, a koje obavezno sadrži i uputstva i primeren rok da poboljša rad, a zaposleni to ne učini u ostavljenom roku.

Direktor ili drugo ovlašćeno lice kod poslodavca može obrazovati komisiju sastavljenu od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao i zaposleni čije se sposobnosti utvrđuju.

Kada komisija iz prethodnog stava, odnosno direktor ili drugo ovlašćeno lice kod poslodavca, i nakon dostavljenog obaveštenja i ostavljenog roka za poboljšanje rada zaposlenog, utvrdi da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, odnosno da ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu po proceduri utvrđenoj zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca.

Poslodavac umesto otkaz ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada može ponuditi zaposlenom premeštaj na drugi odgovarajući posao, ako se zaposleni sa tim saglasi.

X NAKNADA ŠTETE

Član 100

Način utvrđivanja štete koju je zaposleni prouzrokovao poslodavcu reguliše se aktom poslodavca.

Postojanje štete prouzrokovane poslodavcu, odnosno zaposlenom, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje šteta, utvrđuje poslodavac, u skladu sa aktom iz stava 1. ovog člana i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 101

Poslodavac može, u zavisnosti od socijalnog stanja zaposlenog i njegove porodice, da odobri:

1. da zaposleni naknadi štetu u više rata;
2. da se naknada štete umanji za određeni procenat;
3. da se zaposleni oslobodi naknade štete.

Član 102

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i aktom poslodavca.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje šteta, utvrđuje poslodavac, u skladu sa aktom o načinu utvrđivanja štete i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

XI ŠTRAJK I MINIMUM PROCESA RADA

Član 103

Opštim aktom kod poslodavca bliže se razrađuje Ustavom zagantovano pravo na štrajk, u skladu sa zakonom.

XII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 104

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da obrazuju sindikat bez prethodnog odobrenja, i da sindikatu pristupaju pod uslovom da se pridržavaju statuta i pravila.

Član 105

Sindikat ima pravo na donošenje svojih akata i programa, organizovan način upravljanja i delovanja, slobodno formulisanje svog akcionog programa i slobodne izbore svojih predstavnika.

Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena zabranama ni bilo kojim drugim aktom ili merom poslodavca.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljno, potpisivanjem pristupnice, čiji se izgled i sadržaj utvrđuje aktom sindikata.

Uslovi za rad sindikata kod poslodavca, uređuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili posebnim sporazumom u skladu sa zakonom.

Član 106

Poslodavac je dužan da sindikatu obezbedi, bez naknade troškova:

1. administrativno-tehničke i prostorne uslove za rad;
2. oglasni prostor radi isticanja obaveštenja i informacija;
3. mogućnost da članstvu dostavlja informativne biltene, publikacije i dr. dokumenta sindikata, pod uslovom da ta aktivnost ne ide na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline;

4. obračun i naplatu sindikalne članarine iz zarade, odnosno naknade zarade, prilikom svake isplate zarade i uplatu na odgovarajuće račune sindikata, u skladu sa odlukom najvišeg organa sindikata.

Poslodavac može da sindikatu obezbedi, bez naknade troškova:

1. obračun i naplatu drugih sredstava sindikata, u skladu sa programom rada sindikata;
2. izradu završnog računa i obradu materijalno-finansijskog poslovanja sindikata;
3. druge uslove u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 107

Obaveza je poslodavca da, na zahtev sindikata, dostavlja reprezentativnom sindikatu kod poslodavca spisak sa imenima zaposlenih za kvartalni period pre podnošenja zahteva.

Obaveza poslodavca je da reprezentativnim sindikatima omogući uvid u Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova pre njegovog donošenja.

Član 108

Reprezentativni sindikat ima pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata, a posebno o:

1. kretanju i promenama zarada;
2. prekovremenom radu i preraspodeli radnog vremena;
3. stanju i kretanju zaposlenosti kod poslodavca;
4. izveštajima o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
5. pripremama za utvrđivanje viška zaposlenih i donošenje programa;
6. pitanjima koja se odnose na prava zaposlenih;
7. drugim pitanjima, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

O pitanjima iz stava 1. ovog člana poslodavac obaveštava reprezentativne sindikate, po pravilu:

1. dostavljanjem pisanih informacija; ili
2. na sastancima reprezentativnih sindikata sa upravom poslodavca.

Član 109

Poslodavac će blagovremeno razmotriti mišljenje, zahteve i predloge reprezentativnog sindikata pre donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i o svom stavu obavestiti reprezentativni sindikat.

Reprezentativni sindikat će razmotriti sve predloge, sugestije, zahteve i mišljenja dostavljena od poslodavca i o zauzetim stavovima obavestiti poslodavca.

Član 110

Poslodavac će ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata:

1. omogućiti pristup svim poslovima kod poslodavca kad je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom;
2. dostavi na uvid sva opšta akta kojima se uređuju prava i obaveze zaposlenih iz rada, a koja su neophodna radi zaštite člana sindikata na njegov zahtev.

Član 111

Poslodavac obezbeđuje predsedniku ili ovlašćenom predstavniku organizacije sindikata određeni broj plaćenih časova za obavljanje njihovih funkcija ugovorenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Ako kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona.

Član 112

Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca mogu se sporazumeti da predsednik reprezentativnog sindikata kod poslodavca, za vreme trajanja mandata, bude u potpunosti oslobođen obaveze obavljanja posla utvrđenog ugovorom o radu.

Član 113

Poslodavac će predstavnicima sindikata omogućiti plaćeno odsustvo sa rada radi prisustvovanja sindikalnim konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji ih organizuje.

Predstavnici sindikata, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje sindikalnih aktivnosti, obavezni su da blagovremeno o tome obaveste neposrednog rukovodioca.

O korišćenju časova odsustva sa rada radi obavljanja sindikalnih aktivnosti vodi se uredna evidencija i izdaje potvrda radi provere i praćenja odsustva sindikalnih predstavnika.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuje krug predstavnika sindikata i dužina njihovog odsustva sa rada u slučajevima iz stava 1. ovog člana.

Član 114

Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljniji položaj ovlašćenog predstavnika zaposlenih (raspoređivanjem na druge, manje plaćene poslove; raspoređivanjem u drugu organizacionu celinu; upućivanjem na rad u drugo mesto rada; upućivanjem u na rad kod drugog poslodavca; proglašavanjem tehnološkim viškom) za vreme obavljanja funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je obavezan da funkcionere reprezentativnih sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na poslove, na kojima neće imati manju zaradu od zarade koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.

Član 115

Ovlašćeni predstavnici zaposlenih, u smislu ovog kolektivnog ugovora su:

1. predsednik sindikata kod poslodavca;
2. imenovani ili izabrani sindikalni predstavnik;
3. član saveta zaposlenih;
4. predstavnik zaposlenih u upravnom odboru poslodavca;
5. predstavnik zaposlenih u nadzornom odboru poslodavca;
6. predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuje krug ovlašćenih predstavnika sindikata, u skladu sa ovim članom.

Član 116

Poslodavac će omogućiti reprezentativnom sindikatu da tokom godine organizuje sastanke sa članovima sindikata koji na godišnjem nivou ne mogu da traju više od 12 sati.

XIII MEĐUSOBNI ODNOSI

Član 117

Odnosi između potpisnika ovog kolektivnog ugovora, uspostavljaće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti, na principima pune ravnopravnosti i partnerstva.

Uzajamna je obaveza redovnog, potpunog i blagovremenog međusobnog informisanja potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

Član 118

Formira se Odbor za socijalni dijalog delatnosti poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije (u daljem tekstu: Odbor za socijalni dijalog).

Odbor za socijalni dijalog ima četiri člana i četiri zamenika, i to:

- dva člana i dva njihova zamenika, koje imenuju sindikati, učesnici ovog kolektivnog ugovora, i

- dva člana i dva zamenika, koje imenuje udruženje poslodavaca, učesnik ovog kolektivnog ugovora.

Odbor za socijalni dijalog obavezan je da najmanje jednom u šest meseci razmatra aktuelna pitanja vezana za poslovanje poslodavaca, materijalni i socijalni položaj zaposlenih, kao i međusobne odnose i o tome redovno obaveštava organe koje predstavlja.

Odbor za socijalni dijalog:

1. prati primenu ovog kolektivnog ugovora;
2. daje mišljenje povodom primene odredaba ovog kolektivnog ugovora;
3. inicira izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora;
4. pokreće inicijativu za donošenje odluke o proširenom dejstvu i daje mišljenje o primeni proširenog dejstva ovog kolektivnog ugovora ili pojedinih njegovih odredaba;
5. daje mišljenje o zahtevima za izuzimanje od primene pojedinih odredaba ovog kolektivnog ugovora;
6. utvrđuje spisak poslodavaca na koje se primenjuje ovaj kolektivni ugovor;
7. razmatra informaciju o neposrednoj primeni ovog kolektivnog ugovora kod poslodavaca;
8. razmatra informaciju o usklađenosti kolektivnog ugovora kod poslodavca sa ovim kolektivnim ugovorom i preduzima odgovarajuće mere i aktivnosti;
9. daje mišljenje na nacрте zakona i podzakonskih akata koje utiču na materijalni i socijalni položaj zaposlenih i poslovanje poslodavaca i pokreće inicijative za njihovu izmenu i dopunu;
10. razmatra informaciju o sadržaju opšteg akta kod poslodavaca kod kojih nije organizovan sindikat;
11. priprema aneks ovog kolektivnog ugovora u vezi sa određivanjem osnovne zarade za najjednostavniji posao;
12. obavlja i druge poslove vezane za primenu ovog kolektivnog ugovora.

Uzajamna je obaveza redovnog, potpunog i blagovremenog međusobnog informisanja potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca mogu obrazovati odbor za socijalni dijalog.

XIV NAČIN REŠAVANJA KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 119

Sporovi koji nastaju pri zaključivanju (interesni) i primeni (pravni) kolektivnog ugovora rešavaju se mirenjem, posredovanjem, putem arbitraže i na drugi način, u skladu sa zakonom.

Član 120

Interesni sporovi mogu da se rešavaju mirenjem, tako što:

1. strane u sporu obrazuju komisiju za mirenje;
2. komisija se sastoji od po dva predstavnika strana koje su u sporu;
3. zadatak je komisije da približi stavove strana u sporu;
4. odluke komisije nisu obavezujuće, ali ako ih strane prihvate, smatra se da je spor okončan.

Interesni sporovi mogu da se rešavaju posredovanjem, tako što:

1. strane u sporu imenuju po dva posrednika, stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora;
2. ukoliko se posrednici usaglase, usaglašeni predlog dostavlja se stranama u sporu na razmatranje;
3. ako strane u sporu prihvate usaglašen predlog, smatra se da je spor okončan.

Interesni radni sporovi mogu da se rešavaju arbitražom, tako što:

1. arbitraža ima neparan broj članova;
2. u sastav arbitraže iz prethodnog stava svaka strana imenuju isti broj arbitara, koji predsednika arbitraže imenuju sporazumno;
3. arbitri se imenuju sa liste arbitara;
4. ako nema liste arbitara, njih sporazumno određuju strane u sporu iz redova nepristrasnih stručnjaka za oblast koja je predmet spora;
5. odluka arbitraže obavezuje učesnike.

Član 121

Pravni sporovi koji nastaju u primeni ovog kolektivnog ugovora rešavaju se arbitražno.

Pravni sporovi koji nastaju u primeni kolektivnih ugovora kod poslodavca, mogu da se rešavaju arbitražno.

Pravni sporovi rešavaju se arbitražno, po istom postupku kao i interesni sporovi.

XV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 122

Ovaj kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici učesnika ovog kolektivnog ugovora.

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine.

Član 123

Učesnik ovog kolektivnog ugovora može dostaviti drugom učesniku obrazloženu inicijativu za zaključivanje novog ili izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

Učesnici su dužni da počnu sa pregovorima najkasnije u roku od 10 dana od dana dostavljanja inicijative iz stava 1. ovog člana.

Član 124

Opšti akt kod poslodavca usaglasiće se sa odredbama ovog kolektivnog ugovora u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu.

Član 125

Ovaj kolektivni ugovor je sastavljen u šest istovetnih primeraka od kojih svaka strana zadržava po dva.

Član 126

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Prilog

SPISAK

DELATNOSTI NA KOJE SE PRIMENJUJE POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR PREMA KLASIFIKACIJI DELATNOSTI

(Uredba o klasifikaciji delatnosti - "Službeni glasnik RS", broj 54/2010)

Sektor Oblast Grana Grupa**NAZIV I OPIS DELATNOSTI**

A

- 01 Poljoprivredna proizvodnja, lov i prateće uslužne delatnosti**
 - 01.1 Gajenje jednogodišnjih i dvogodišnjih biljaka
 - 01.11 Gajenje žita (osim pirinča), leguminoza i uljarica
 - 01.12 Gajenje pirinča
 - 01.13 Gajenje povrća, bostana, korenastih i krtolastih biljaka
 - 01.14 Gajenje šećerne trske
 - 01.15 Gajenje duvana
 - 01.16 Gajenje biljaka za proizvodnju vlakana
 - 01.19 Gajenje ostalih jednogodišnjih i dvogodišnjih biljaka
 - 01.2 Gajenje višegodišnjih biljaka**
 - 01.21 Gajenje grožđa
 - 01.22 Gajenje tropskog i suptropskog voća
 - 01.23 Gajenje agruma
 - 01.24 Gajenje jabučastog i koštičavog voća
 - 01.25 Gajenje ostalog drvenastog, žbunastog i jezgrastog voća
 - 01.26 Gajenje uljnih plodova
 - 01.27 Gajenje biljaka za pripremanje napitaka
 - 01.28 Gajenje začinskog, aromatičnog i lekovitog bilja
 - 01.29 Gajenje ostalih višegodišnjih biljaka
 - 01.3 Gajenje sadnog materijala**
 - 01.30 Gajenje sadnog materijala
 - 01.4 Uzgoj životinja**
 - 01.41 Uzgoj muznih krava
 - 01.42 Uzgoj drugih goveda i bivola
 - 01.43 Uzgoj konja i drugih kopitara
 - 01.44 Uzgoj kamila i lama
 - 01.45 Uzgoj ovaca i koza
 - 01.46 Uzgoj svinja
 - 01.47 Uzgoj živine
 - 01.5 Mešovita poljoprivredna proizvodnja
 - 01.50 Mešovita poljoprivredna proizvodnja
 - 01.6 Uslužne delatnosti u poljoprivredi i delatnosti posle žetve**
 - 01.61 Uslužne delatnosti u gajenju useva i zasada
 - 01.62 Pomoćne delatnosti u uzgoju životinja
 - 01.63 Aktivnosti posle žetve
 - 01.64 Dorada semena
 - 01.7 Lov, traperstvo i odgovarajuće uslužne delatnosti**
 - 01.70 Lov, traperstvo i odgovarajuće uslužne delatnosti
- 03 Ribarstvo i akvakulture**
 - 03.1 Ribolov**
 - 03.11 Morski ribolov
 - 03.12 Slatkovodni ribolov
 - 03.2 Akvakulture**

		03.21 Morske akvakulture
		03.22 Slatkovodne akvakulture
C	10	Proizvodnja prehrambenih proizvoda
	10.1	Prerada i konzervisanje mesa i proizvoda od mesa
		10.11 Prerada i konzervisanje mesa
		10.12 Prerada i konzervisanje živinskog mesa
		10.13 Proizvodnja mesnih prerađevina
	10.2	Prerada i konzervisanje ribe, ljuskara i mekušaca
		10.20 Prerada i konzervisanje ribe, ljuskara i mekušaca
	10.3	Prerada i konzervisanje voća i povrća
		10.31 Prerada i konzervisanje krompira
		10.32 Proizvodnja sokova od voća i povrća
		10.39 Ostala prerada i konzervisanje voća i povrća
	10.4	Proizvodnja biljnih i životinjskih ulja i masti
		10.41 Proizvodnja ulja i masti
		10.42 Proizvodnja margarina i sličnih jestivih masti
	10.5	Proizvodnja mlečnih proizvoda
		10.51 Prerada mleka i proizvodnja sireva
		10.52 Proizvodnja sladoleda
	10.6	Proizvodnja mlinskih proizvoda, skroba i skrobnih proizvoda
		10.61 Proizvodnja mlinskih proizvoda
		10.62 Proizvodnja skroba i skrobnih proizvoda
	10.7	Proizvodnja pekarskih proizvoda i testenine
		10.71 Proizvodnja hleba, svežeg peciva i kolača
		10.72 Proizvodnja dvopeka, keksa, trajnog peciva i kolača
		10.73 Proizvodnja makarona, rezanaca i sličnih proizvoda od brašna
	10.8	Proizvodnja ostalih prehrambenih proizvoda
		10.81 Proizvodnja šećera
		10.82 Proizvodnja kakao, čokolade i konditorskih proizvoda
		10.83 Prerada čaja i kafe
		10.84 Proizvodnja začina i drugih dodataka hrani
		10.85 Proizvodnja gotovih jela
		10.86 Proizvodnja homogenizovanih hranljivih preparata i dijetetske hrane
		10.89 Proizvodnja ostalih prehrambenih proizvoda
	10.9	Proizvodnja gotove hrane za životinje
		10.91 Proizvodnja gotove hrane za domaće životinje
		10.92 Proizvodnja gotove hrane za kućne ljubimce
11	11.0	Proizvodnja pića
		11.01 Destilacija, prečišćavanje i mešanje pića
		11.02 Proizvodnja vina od grožđa
		11.03 Proizvodnja pića i ostalih voćnih vina
		11.04 Proizvodnja ostalih nedestilovanih fermentisanih pića
		11.05 Proizvodnja piva
		11.06 Proizvodnja slada
		11.07 Proizvodnja osvežavajućih pića, mineralne vode i ostale

flaširane vode

	12	12.0	12.00	Proizvodnja duvanskih proizvoda
E	36	36.0	36.00	Skupljanje, prečiščavanje i distribucija vode
	37	37.0	37.00	Uklanjanje odpadnih voda
M	75	75.0	75.00	Veterinarska delatnost
C	32	32.9	32.91	Proizvodnja metli i četki
F	42	42.2	42.21	Izgradnja cevovoda
F	42	42.9	42.91	Izgradnja hidrotehničkih objekata