

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DELATNOST PUTNE PRIVREDE REPUBLIKE SRBIJE

("Sl. glasnik RS", br. 3/2015)

I OPŠTE ODREDBE

Član 1

Poseban kolektivni ugovor za delatnost putne privrede Republike Srbije (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), primenjuje se na sve poslodavce koji obavljaju pretežnu delatnost u oblasti putne privrede - članove Udruženja poslodavaca Putne privrede Republike Srbije "Putar" - učesnika Kolektivnog ugovora, kao i na sve zaposlene kod ovih poslodavaca.

Poslodavcem, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica i koje obavlja pretežnu delatnost u oblasti putne privrede. U skladu sa Uredbom o klasifikaciji delatnosti ("Službeni glasnik RS", broj 54/10), pod nazivom "Klasifikacija delatnosti", i to "izgradnja puteva i autoputeva" i održavanje, koji je sastavni deo Kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor se primenjuje i na poslodavce koji obavljaju pretežnu delatnost u ovoj oblasti, a koji su naknadno postali članovi Udruženja poslodavaca Putne privrede Republike Srbije - učesnika Kolektivnog ugovora i to od dana pristupanja Udruženju.

Član 2

Kolektivnim ugovorom, u skladu sa Zakonom i drugim propisima, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih kod poslodavaca, i to:

- zasnivanje radnog odnosa,
- radno vreme,
- odmori i odsustva,
- zaštita zaposlenih,
- zarada, naknade zarade i druga primanja,
- sindikat zaposlenih,
- prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu,

- postupak zaključivanja, izmena i dopuna ovog kolektivnog ugovora, kao i primena ovog kolektivnog ugovora,

- međusobni odnosi učesnika Kolektivnog ugovora,

- i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavce.

Član 3

Svi izrazi u Kolektivnom ugovoru koriste se u smislu njihovih značenja iz zakona. Kolektivni ugovor se neposredno primenjuje.

Opštim aktom poslodavca smatraju se kolektivni ugovor i pravilnik o radu, kojima se mogu utvrditi i veća prava i povoljniji uslovi rada, od prava i uslova rada, utvrđenih Kolektivnim ugovorom i zakonom.

Ako kod poslodavca koji je član Udruženja poslodavaca učesnika Kolektivnog ugovora, nije organizovan sindikat, poslodavac je dužan da na zahtev Sindikata, potpisnika Kolektivnog ugovora, dostavi na uvid važeći opšti akt, odnosno tekst ugovora o radu.

II RADNI ODNOSI

Član 4

Zasnivanje radnog odnosa vrši se u skladu sa Zakonom, s tim:

- da poslodavac potpiše ugovor o radu sa licem sa kojim zasniva radni odnos, i to pre početka rada ovog lica, kao i da ovo lice prijavi nadležnim organizacijama za socijalno osiguranje;

- da poslodavac, od lica sa kojim zasniva radni odnos za rad na poslovima sa posebnim uslovima rada, pribavi dokaze o potrebnoj zdravstvenoj sposobnosti od strane nadležne zdravstvene ustanove.

Obaveza poslodavca je da, na obrazložen pisani zahtev, najviše dva puta godišnje, dostavlja reprezentativnim sindikatima kod poslodavca spisak zaposlenih u prethodnom periodu i poslove koje oni obavljaju, te da im omogući uvid u ostvarivanje zakonske obaveze prijavljivanja zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje.

Probni rad

Član 5

Probni rad se ne može ugovoriti sa pripravnikom.

Za vreme probnog rada, poslodavac i zaposleni mogu da otkažu ugovor o radu sa otkaznim rokom u skladu sa zakonom.

Radne i stručne sposobnosti zaposlenog, za vreme probnog rada, utvrđuje poslodavac na osnovu izveštaja stručnog lica koje je pratilo rad zaposlenog.

Stručno lice koje prati rad zaposlenog za vreme probnog rada određuje poslodavac.

Poslodavac ne može od zaposlenog na probnom radu zahtevati obavljanje poslova za čije vršenje zaposleni nije zasnovao radni odnos.

Probni rad se može ugovoriti za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 6

Poslovi koji se obavljaju sa povećanim rizikom utvrđuju se aktom o proceni rizika.

Poslodavac je dužan da, pre zasnivanja radnog odnosa na poslovima iz prethodnog stava, pribavi od zaposlenog dokaz o utvrđenoj zdravstvenoj sposobnosti za rad na tim poslovima, od strane nadležne zdravstvene ustanove.

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 7

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom, na određeno i neodređeno vreme, zasniva se u skladu sa Zakonom.

Poslovi sa nepunim radnim vremenom utvrđuju se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

Pripravnici

Član 8

Radni odnos u svojstvu pripravnika zasniva se sa licem koje prvi put zasniva radni odnos za zanimanje za koje je to lice steklo potrebnu školsku spremu, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

Poslodavac određuje način osposobljavanja pripravnika.

Opštim aktom utvrđuje se dužina pripravničkog staža.

Član 9

Pripravnik, po završenom pripravničkom stažu, polaže pripravnički ispit pred komisijom ili stručnim licem poslodavca, koje imenuje poslodavac.

Članovi komisije, odnosno stručno lice poslodavca, moraju da poseduju najmanje isto stečeno obrazovanje određene vrste zanimanja, kao i pripravnik koji polaže ispit.

Poslodavac može odlučiti da pripravnik ne polaže pripravnički ispit, ukoliko je po mišljenju poslodavca nesporno da je pripravnik osposobljen za obavljanje poslova za koje je zasnovao radni odnos.

Radni odnos na određeno vreme

Član 10

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

III RADNO VREME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 11

Radno vreme, dužina punog, nepunog, skraćenog radnog vremena, kao i raspored radnog vremena, utvrđuju se opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom.

Član 12

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove, ako se ukaže potreba u zimskoj službi, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju.

Vreme pripravnosti uređuje se opštima aktom.

Zaposleni koji je u pripravnosti mora da obavesti neposrednog rukovodioca o broju telefona na koji može biti pozvan.

Zaposleni se mora javiti na posao u roku ne dužem od dva sata.

Za vreme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca, ako se ukaže takva potreba u zimskoj službi, zaposleni ima pravo na naknadu u visini 10% od osnovne zarade po času.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

Poslodavac je u obavezi da zaposlenog unapred i blagovremeno obavesti o potrebi da bude pripravan.

Raspored radnog vremena

Član 13

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje i radnog dana utvrđuje poslodavac u skladu sa Zakonom.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, odnosno i u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Preraspodela radnog vremena

Član 14

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

Preraspodela radnog vremena se ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno ista može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Preraspodela radnog vremena može se odnositi na pojedinačnog zaposlenog ili na sve zaposlene u određenoj organizacionoj celini poslodavca. Ukoliko se odluka o preraspodeli radnog vremena odnosi na određenu organizacionu celinu, isticanjem na oglasnoj tabli ta odluka se smatra uručenom zaposlenima na koje se odnosi, a u skladu sa rokovima iz člana 13. stav 2. ovog kolektivnog ugovora.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana, časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Godišnji odmor

Član 15

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava i to:

- Po osnovu doprinosa u radu - do tri radna dana
- Po osnovu uslova rada - do četiri radna dana
- Po osnovu radnog iskustva - do tri radna dana

Dužina godišnjeg odmora može se uvećati i po drugim osnovama u skladu sa opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Plaćeno odsustvo

Član 16

Zaposleni ima pravo u toku kalendarske godine, da koristi plaćeno odsustvo uz naknadu zarade u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo, do pet radnih dana u kalendarskoj godini u slučaju:

1. Stupanja zaposlenog u brak - tri radna dana;
2. Porođaja supruge zaposlenog - dva radnih dana;
3. Teže bolesti člana uže porodice - pet radnih dana;

4. Smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - dva radna dana;
5. Zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom koju proglašni nadležni organ - tri radna dana;
6. Selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mesto - dva radna dana;
7. U drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom poslodavca.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, 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.

Članovima uže porodice smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Opštim aktom poslodavca, može se utvrditi pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima, kao i u dužem trajanju od plaćenog odsustva utvrđenog Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Neplaćeno odsustvo

Član 17

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca.

Poslodavac može zaposlenom, na njegov zahtev, omogućiti korišćenje neplaćenog odsustva ako to ne remeti proces rada.

V BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Član 18

Poslodavac je dužan da obezbedi sve uslove za bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima kojima je regulisana oblast bezbednosti i zdravlja na radu, a zaposleni su dužni da se pridržavaju propisanih mera.

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

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

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

Član 19

Kada Predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor za bezbednost i zdravlje na radu, utvrdi da mere za bezbednost i zdravlje zaposlenih nisu sprovedene, zaposleni koji zbog nesprovedenih mera u skladu sa zakonom odbije da obavlja poslove, 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 zarade koju bi ostvario na svom radnom mestu.

Kada mu pretili 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 4. ovog člana, zaposleni nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, niti čini povredu radne obaveze.

U slučaju iz stava 4. ovog člana, kada zaposleni napusti radno mesto, ima pravo na naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Aktom o proceni rizika za poslove sa povećanim rizikom, može se kao preventivna mera za bezbedan i zdrav rad utvrditi skraćeno radno vreme, obezbediti odgovarajuće napitke u toku rada, dodatne i jednokratne pauze, kao i druge mere kojima će se smanjiti dejstvo opasnosti i štetnosti kojima su zaposleni izloženi na radnom mestu i u radnoj okolini.

Nakon konsultacije sa licem zaduženim za bezbednost i zdravlje na radu, po preporuci službe medicine rada, a vezano za povrede na radu ili profesionalno oboljenje, poslodavac je dužan da zaposlenog, na njegov zahtev, uputi na lekarski pregled o trošku poslodavca.

Član 20

Učesnici Kolektivnog ugovora se obavezuju da će u cilju unapređenja dobrih međuljudskih odnosa, stvaranja atmosfere saradnje i poverenja, kao i postizanja što potpunijeg fizičkog i psihičkog zdravlja zaposlenih, saradivati na zaključivanju odgovarajućeg akta o onemogućavanju mobinga u delatnostima koje ovaj ugovor pokriva, a sve u skladu sa zakonom kojim je regulisana oblast sprečavanja zlostavljanja na radu.

Nakon zaključenja, akt iz stava 1. ovog člana, postaje sastavni deo Kolektivnog ugovora.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 21

Kod poslodavca koji ima do 50 zaposlenih bira se jedan predstavnik za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Predstavnik zaposlenih).

Kod poslodavca koji ima preko 50 zaposlenih bira se Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor), koji čine dva predstavnika zaposlenih i jedan predstavnik poslodavca.

Ako je kod poslodavca organizovano više reprezentativnih sindikata, broj članova Odbora, određuje se srazmerno broju članova sindikata, odnosno zaposlenih koji nisu članovi sindikata.

Ako kod poslodavca nije organizovan sindikat, predstavnika zaposlenih i članove Odbora, biraju zaposleni u skladu sa opštim aktom poslodavca.

Član 22

Predstavnik zaposlenih i članovi Odbora, biraju se i opozivaju na način i po postupku na koji se vrši izbor članova organa sindikata, u skladu sa statutima sindikata - učesnika Kolektivnog ugovora, s tim što predlog kandidata za Predstavnika zaposlenih, kao i predstavnika zaposlenih u Odboru, daje organ sindikata kod poslodavca, vodeći računa da predloženi kandidati imaju potrebne sposobnosti i znanja za vršenje ove aktivnosti.

Predstavnik zaposlenih i Odbor, za svoj rad odgovaraju sindikatima i zaposlenima koji su ih izabrali.

Mandat predstavnika zaposlenih, u smislu člana 21. Kolektivnog ugovora, traje pet godina i može se ponoviti.

Predstavnika poslodavca u Odboru imenuje poslodavac po sopstvenom izboru.

Član 23

Predstavnik zaposlenih i članovi Odbora, zbog njihovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih ili člana Odbora, za vreme obavljanja aktivnosti, ako postupaju u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca, ne mogu da se rasporede na druge poslove, ako je to za njih nepovoljnije, da se na drugi način stave u nepovoljan položaj ili da im se otkáže ugovor o radu bez njihove saglasnosti.

Predstavnik zaposlenih i Odbor dužni su da o svom radu informišu reprezentativne sindikate kod poslodavca i zaposlene.

Član 24

Predstavnici zaposlenih imaju pravo da, u skladu sa mogućnostima poslodavca, prisustvuju seminarima i savetovanjima radi edukacije za obavljanje svojih aktivnosti.

Sve troškove iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Predstavnici zaposlenih mogu od Uprave za bezbednost i zdravlje na radu da traže mišljenja o primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.

Ako poslodavac ne prihvati inicijativu ili predlog Predstavnik zaposlenih, odnosno Odbora, ili ne postupi po njegovoj odluci i zaključku, predstavnici zaposlenih mogu da se obrate nadležnoj inspekciji.

Akt o proceni rizika

Član 25

Poslodavac je dužan da omogući aktivno učešće predstavnika zaposlenih, odnosno Odbora, u izradi kao i izmenama i dopunama akta o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini.

Revizija procene obaviće se nakon promene proizvodnog procesa, uvođenja nove tehnologije, svake teške, kolektivne ili smrtno povrede ili pojave profesionalnih oboljenja.

Evidencija radnih mesta sa povećanim rizikom, utvrđena aktom o proceni rizika, stavlja se na uvid Predstavniku zaposlenih, odnosno Odboru za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslodavac je dužan da aktom o proceni rizika, na osnovu ocene službe medicine rada, odredi posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mestu, u radnoj okolini ili za upotrebu pojedine opreme za rad.

Član 26

Predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor, imaju pravo da na oglasnim tablama i drugim prigodnim prostorima poslodavca, ističu informacije, odluke i zaključke u vezi bezbednosti i zdravlja na radu, a radi informisanja zaposlenih.

Poslodavac se obavezuje da će preko službe ili lica koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, u smislu konsultovanja sa zaposlenima i njihovim predstavnicima, kod uvođenja novih tehnologija/proizvoda, Odboru dostavljati procenu rizika u vezi sa ovim promenama.

Sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu

Član 27

Aktom o proceni rizika utvrđuju se sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu za obavljanje pojedinih poslova na radnom mestu u skladu sa Pravilnikom o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri korišćenju sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, a kvalitet sredstava i opreme za ličnu zaštitu utvrđuje se u skladu sa pravilnikom o ličnoj zaštitnoj opremi.

Osposobljavanje zaposlenih

Član 28

Poslodavac se obavezuje da će doneti plan osposobljavanja za bezbedan rad, u skladu sa aktom o proceni rizika.

Osposobljavanje, u skladu sa prethodnim stavom ovog člana, poslodavac obezbeđuje u toku radnog vremena.

Poslodavac se obavezuje da će predstavnika zaposlenih upoznati sa planom osposobljavanja, kao i njegovim izmenama i dopunama, u skladu sa aktom o proceni rizika.

Za vreme osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa opštim aktom poslodavca.

Troškove osposobljavanja iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 29

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

Poslodavac može kolektivno da osigura zaposlene za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.

Opštim aktom poslodavca utvrđuje se način, iznos i drugi elementi za kolektivno osiguranje zaposlenih iz st. 1. i 2. ovog člana.

VI ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

Član 30

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

Član 31

Zaposleni ima pravo na:

- zaradu za obavljene rad i vreme provedeno na radu;
- zaradu po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
- druga primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Pod zaradom se smatra zarada koja sadrži poreze i doprinose koji se plaćaju iz zarade (bruto zarada).

Član 32

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

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak i
- uvećane zarade.

Član 33

Elementi osnovne zarade zaposlenog su:

- cena rada, i
- koeficijent posla koji zaposleni obavlja.

Cena rada ugovara se u visini minimalne cene rada utvrđene odlukom socijalno ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije, odnosno Vlade Republike Srbije u skladu sa zakonom.

Opis poslova iz pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova vrednuje se kroz koeficijente poslova koji se utvrđuju opštim aktom kod poslodavca u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 34

Osnovna zarada se dobija množenjem koeficijenta posla koji zaposleni obavlja i iznosa osnovne zarade za najjednostavniji posao (cene rada) kod poslodavca.

Koeficijent posla koji zaposleni obavlja zavisi od vrste i stepena stručne spreme, složenosti i odgovornosti, uslova rada i drugih posebnih uslova.

Koeficijenti za karakteristične poslove određuju se po grupama poslova, i to:

Grupe poslova	SLOŽENOST, ZAHTEV STRUČNOSTI, ODGOVORNOST I USLOVI RADA	Koeficijent
I	Ne zahteva se stručnost - Nekvalifikovan radnik Podrazumeva jednostavan rutinski rad koji ne zahteva obrazovanje	1.00-1.25
II	Zahteva se obrazovanje za rad u trajanju od 2 godine (po starom: I i II stepen - PK radnik) Podrazumeva rad na manje složenim i srednje složenim poslovima, na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1.20-1.50
III	Zahteva se srednje obrazovanje u trajanju od 3 godine (po starom: III i IV stepen - KV radnik) Podrazumeva poslove složenije i raznovrsnije koji zahtevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju	1.30-1.75
IV	Zahteva se srednje obrazovanje u trajanju od 4 godine	1.40-2.10

	(po starom IV stepen - KV radnik) Podrazumeva složenije poslove	
V	Zahteva se specijalističko obrazovanje (po starom V i VI stepen, VKV radnik i VŠS) Podrazumeva specijalizovane složene poslove i poslove koji zahtevaju veći stepen samostalnosti	1,55-2.40
VI	Zahteva se visoko obrazovanje - fakultet (po starom VII stepen) Podrazumeva potpunu samostalnost u izvršavanju poslova	1,90-3.40
VII	Zahteva se Rukovodioci	2.50-5.00

Opštim aktom poslodavca, saglasno napred datim grupama i koeficijentima, utvrđuju se podgrupe i odgovarajući koeficijenti za svaki posao sistematizovan pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

Član 35

Ugovorom o radu, direktor odnosno drugo ovlašćeno lice poslodavca, može ugovoriti veću osnovnu zaradu od osnovne zarade posla koji zaposleni obavlja, zaposlenom ili grupi zaposlenih koji u dužem vremenskom periodu postižu izuzetne rezultate u radu, kao i zaposlenom koji poseduje posebna znanja, veštine i sposobnosti, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca.

Zarada po osnovu radnog učinka

Član 36

Radni učinak određuje se na osnovu:

- kvaliteta obavljenog posla,
- obima obavljenog posla,
- odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Radni učinak meri se kroz ostvarenje individualnih normi za zaposlene koji rade na normiranim poslovima i po osnovu rezultata rada za zaposlene koji rade na poslovima gde nisu utvrđeni normativi i standardi.

Aktima poslodavca kvantifikuju se elementi za merenje radnog učinka.

Radni učinak, za zaposlene koji rade na normiranim poslovima, određuje direktor ili drugo ovlašćeno lice kod poslodavca, za svakog zaposlenog pojedinačno ili za grupu zaposlenih, na osnovu kumulativnih rezultata po postojećim obračunskim celinama.

Mesečna osnovna zarada zaposlenog koriguje se procentom određenog radnog učinka.

Osnovna zarada, korigovana u skladu sa odredbama napred navedenog stava, predstavlja osnovicu za utvrđivanje uvećane zarade.

Ovako određen radni učinak predstavlja ostvarenje standardnog učinka u smislu Zakona.

U postupku pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca, reprezentativnom sindikatu koji učestvuje u pregovorima, moraju se dati na uvid akti kojima se utvrđuju normativi i standardi za određivanje zarade po osnovu radnog učinka.

Zaključivanjem kolektivnog ugovora kod poslodavca, akti za utvrđivanje radnog učinka postaju sastavni deo tog kolektivnog ugovora.

Uvećana zarada

Član 37

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu i to:

- za rad na dan praznika koji je neradan dan - najmanje 110% od osnovice;
- za rad noću - najmanje 26% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade;
- za rad u smenama - najmanje 15% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade;
- za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice i
- po osnovu vremena provedenog na radu, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje ovo pravo, odnosno kod poslodavca koji je član Udruženja poslodavaca "Putar" - 0,4% od osnovice.

Ako se istovremeno steknu uslovi po više osnova, utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada zaposlenog utvrđena u skladu sa Kolektivnim ugovorom, opštim aktom poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Učešće zaposlenog u dobiti

Član 38

Ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može se utvrditi učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Druga primanja

Član 39

Poslodavac je dužan da zaposlenom:

- isplati otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade zaposlenog u momentu isplate, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od dve prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, 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;
- isplati naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga koje priznaje Fond penzijskog i invalidskog osiguranja;
- isplati naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, na način i u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno u visini koju zaposlenom isplati osiguranje po polisi koju zaključi poslodavac.

Poslodavac može zaposlenom da uplati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje.

Članovi uže porodice u smislu stava 1. tačka 2. ovog člana, su bračni drug i deca zaposlenog.

Član 40

Poslodavac može zaposlenom da isplati:

- jubilarnu nagradu za 10, 20 i 30 godina vremena provedenom u radnom odnosu kod poslodavca (uključujući i beneficirano vreme u radnom odnosu u privrednim društvima koja su pripojena poslodavcu);

solidarnu pomoć zaposlenom:

- u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice (bračni drug i deca);
- nabavke lekova za zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- štete pretrpljene usled elementarne nepogode;
- poklon deci zaposlenih povodom Nove godine ili Božića;
- kredit za nabavku zimnice i ogreva.
- Visinu davanja iz stava 1. ovog člana utvrđuje poslodavac uz konsultacije sa sindikatom.

Ugovorom između poslodavca i zaposlenog, mogu se urediti uslovi i način ostvarivanja naknade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva.

Naknada troškova

Član 41

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova, i to za:

- regres za korišćenje godišnjeg odmora najmanje u visini minimalne cene rada utvrđene odlukom Socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije, odnosno Vlade Republike Srbije u skladu sa Zakonom, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a ako se isplata vrši u delovima, u srazmernom delu navedenog godišnjeg iznosa;

- za mesečnu ishranu u toku rada za dane provedene na radu najmanje u visini 30% minimalne cene rada utvrđene odlukom Socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije, odnosno Vlade Republike Srbije u skladu sa Zakonom, ukoliko poslodavac nije obezbedio organizovanu ishranu tokom rada;

- dolazak i odlazak sa rada najmanje u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;

- ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnicu za službeno putovanje u zemlji), u visini od 6% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ali ne više od neoporezivog iznosa, i troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu;

- vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu pod uslovima i na način koji su utvrđeni za državne organe;

- dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak), u visini 2 % minimalne cene rada utvrđene odlukom Socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije, odnosno Vlade Republike Srbije u skladu sa Zakonom, a ako nisu obezbeđeni smeštaj i ishrana (tri obroka) zaposlenom, i na naknadu realnih troškova smeštaja i ishrane;

- korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe do iznosa 30% cene jednog litra benzina po pređenom kilometru;

- ostale naknade troškova, u skladu sa drugim aktima poslodavca.

Naknada troškova za terenski dodatak, naknada troškova za ishranu u toku rada i naknada troškova na dnevnicu za službeno putovanje, međusobno se isključuju.

Minimalna cena rada u smislu ovog člana utvrđuje se tako što se minimalna cena rada utvrđena odlukom Socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije odnosno Vlade Republike Srbije u skladu sa zakonom, množi sa 174 sati.

Član 42

Poslodavac može da po završnom računu iz dobiti izdvoji deo sredstava za rešavanje stambenih pitanja zaposlenih.

Način rešavanja stambenih pitanja zaposlenih reguliše se posebnim aktom koji donosi poslodavac.

Naknada zarade

Član 43

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Ako je to za zaposlenog povoljnije, naknada zarade u smislu stava 1. ovog člana ostvaruje se u visini prosečne zarade ostvarene kod poslodavca, u prethodnih 12 meseci.

VII VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 44

Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca.

Opštim aktom poslodavca bliže se utvrđuju kriterijumi za utvrđivanje viška zaposlenih (npr. rezultati rada, dužina staža kod poslodavca, broj članova porodice, imovno i zdravstveno stanje zaposlenog i dr.).

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu po osnovu proglašenja viškom zaposlenom isplati otpremninu koja ne može biti niža od zbira 1/3 zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

VIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 45

Zaposlenom kod poslodavca jamči se sloboda sindikalnog udruživanja i delovanja u skladu sa međunarodnim konvencijama i važećim zakonima.

Uslovi za rad sindikata uređuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom sindikata i poslodavca, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 46

Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji kod poslodavca, bez naknade, posredstvom službi poslodavca:

- odbije iznos sindikalne članarine od zarade zaposlenog i uplati ga na odgovarajući račun sindikata, u skladu sa statutom sindikata;
- vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva iz sredstava sindikalne članarine ili zarade zaposlenih članova sindikata;
- izradi završni račun;
- vrši obradu podataka o uplati članarine i istu daje na uvid sindikalnom rukovodstvu.

Član 47

Poslodavac ima obavezu da reprezentativnu sindikalnu organizaciju obaveštava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih.

Poslodavac je dužan da sindikatu omogući pristup poslovima koje zaposleni obavlja kada je to potrebno radi sprovođenja mera za bezbedan i zdrav rad.

Član 48

Poslodavac može da sindikatu, bez naknade, obezbedi sledeće uslove za rad:

- korišćenje poslovnog prostora koji podrazumeva potreban kancelarijski prostor;
- po potrebi, pravo korišćenja i drugih prostorija poslodavca za održavanje većih skupova neophodnih za ostvarivanje uloge sindikata;
- neophodne tehničke uslove za rad;
- posebna mesta za oglašavanje sindikalnih informacija;

Poslodavac može da ovlašćenom predstavniku sindikata obezbedi upotrebu službenog automobila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, sa plaćenim troškovima za odlazak na sindikalne sastanke, seminare i sl.

Član 49

Poslodavac je obavezan da ovlašćenom predstavniku sindikata omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti sindikata, u skladu sa Zakonom, opštim aktom poslodavca i sporazumom sindikata i poslodavca.

Član 50

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih (predsednika sindikata, imenovanog ili izabranog sindikalnog predstavnika i člana saveta zaposlenih i predstavnika zaposlenih u organu upravljanja poslodavca) zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

IX MEĐUSOBNI ODNOSI UČESNIKA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 51

Međusobni odnosi između učesnika Kolektivnog ugovora uspostavljaju se i rešavaju pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, objektivnih okolnosti, uslova i mogućnosti, na principima pune ravnopravnosti i partnerstva.

Učesnici Kolektivnog ugovora su saglasni da, u dobroj nameri, preduzimaju aktivnosti radi ostvarivanja uslova za primenu odredbi Kolektivnog ugovora.

Uzajamna je obaveza učesnika Kolektivnog ugovora, redovno, potpuno i blagovremeno informisanje o pitanjima koja utiču na primenu i izmene i dopune Kolektivnog ugovora.

U slučaju iniciranja predloga za izmenu i dopunu Kolektivnog ugovora kao i u slučaju otkaza Kolektivnog ugovora, učesnici su dužni da pristupe pregovorima.

Član 52

Pregovore za zaključivanje Kolektivnog ugovora kao i za izmene i dopune Kolektivnog ugovora vode pregovarački timovi, sastavljeni od reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca potpisnika Kolektivnog ugovora, srazmerno broju članova sindikata i poslodavaca.

Sporna pitanja u zaključivanju Kolektivnog ugovora, rešava arbitraža koju obrazuju učesnici Kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Odluka arbitraže o spornom pitanju ne obavezuje učesnike.

Arbitraža se sastoji od 5 članova, od kojih dva imenuje reprezentativni sindikat, dva reprezentativno udruženje poslodavaca potpisnika Kolektivnog ugovora i jednog sporazumno imenuju ugovorne strane iz reda nezavisnih stručnih lica.

Način rada arbitraže uređuju učesnici Kolektivnog ugovora odlukom o formiranju arbitraže.

Član 53

Sporna pitanja u primeni ovog kolektivnog ugovora, može da rešava arbitraža koju obrazuju učesnici Kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

Arbitraža se sastoji od pet članova, od kojih dva imenuje reprezentativni sindikat, dva reprezentativno udruženje poslodavaca potpisnika Kolektivnog ugovora i jednog sporazumno imenuju ugovorne strane iz reda nezavisnih stručnih lica.

Način rada arbitraže uređuju učesnici Kolektivnog ugovora odlukom o formiranju arbitraže.

Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

Odluka arbitraže se donosi kvalifikovanom (2/3) većinom glasova članova arbitraže.

Koordinacioni odbor

Član 54

Učesnici Kolektivnog ugovora mogu da formiraju Koordinacioni odbor za praćenje njegove primene.

U Koordinacioni odbor, učesnici Kolektivnog ugovora imenuju po jednog člana i po jednog zamenika.

Članovi i zamenici članova Koordinacionog odbora su stručna lica iz oblasti radnih odnosa, nemaju ograničen mandat i mogu biti uvek zamenjeni.

Koordinacioni odbor po potrebi, a najmanje jednom u šest meseci, razmatra aktuelna pitanja u vezi primene Kolektivnog ugovora, a posebno:

- daje i objavljuje mišljenja, uputstva i procedure u vezi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, utvrđenih Kolektivnim ugovorom;
- inicira izmene i dopune pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora;
- daje inicijativu za prošireno dejstvo Kolektivnog ugovora ili pojedinih njegovih odredbi;
- daje mišljenje o zahtevima za izuzimanje od primene Kolektivnog ugovora;
- na zahtev učesnika kolektivnog ugovora kod poslodavca, razmatra informaciju o usklađenosti kolektivnih ugovora kod poslodavca sa Kolektivnim ugovorom i preduzima mere na njihovom usklađenju;
- i druge poslove u vezi primene Kolektivnog ugovora.

Koordinacioni odbor radi i odlučuje na osnovu Poslovnika koji donosi na prvoj, konstitutivnoj sednici.

Koordinacioni odbor vodi evidenciju o svom radu, a posebno o izdatim mišljenjima, upozorenjima i pokrenutim postupcima.

Uslove za rad Koordinacionog odbora obezbeđuju učesnici Kolektivnog ugovora.

X PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 55

Kolektivni ugovor važi tri godine.

Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, Kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici Kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumeju, i to najkasnije 30 dana pre isteka roka važenja Kolektivnog ugovora.

Važenje Kolektivnog ugovora pre isteka roka iz stava 1. ovog člana, može prestati sporazumom učesnika Kolektivnog ugovora ili otkazom.

Izmene i dopune Kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kome je Kolektivni ugovor zaključen.

Član 56

Poslodavci na koje se odnose odredbe ovog kolektivnog ugovora izvršiće usklađivanje opšteg akta (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 57

Poslodavci, članovi Udruženja poslodavaca "Putar" - učesnika Kolektivnog ugovora kod kojih ni jedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili sindikati nisu zaključili sporazum o udruživanju, odnosno ako učesnici u kolektivnom pregovaranju ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, dužni su da:

- donesu opšti akt ili izvrše izmene i dopune postojećeg opšteg akta, radi usklađivanja sa odredbama Zakona i Kolektivnog ugovora;

- sa zaposlenima zakluče anekse ugovora o radu koji su usklađeni sa odredbama Kolektivnog ugovora.

Član 58

Ako na dan stupanja na snagu Kolektivnog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog, na njih se primenjuju odredbe Kolektivnog ugovora, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 59

Ovaj kolektivni ugovor je sačinjen u 6 (šest) istovetnih primeraka, od kojih svaka strana zadržava po 3 (tri) primerka.

Član 60

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