

## - O g l e d n i p r i m e r a k -

Na osnovu člana 240. i 248. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) ,

1. Reprezentativni sindikati:

- Sindikat ..... , koga zastupa predsednik .....

(u daljem tekstu: sindikati)

i

2. Privredno društvo – ustanova \_\_\_\_\_ (u daljem tekstu: poslodavac), koga zastupa lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca ( u daljem tekstu: \_\_\_\_\_), zaključili su dana \_\_\_\_\_ 2014.godine

**Napomena: u daljem tekstu – navesti lice upisano u Agenciji za privredne registre – direktor, generalni direktor i sl..., a zatim u celom tekstu uskladiti sa tim**

### KOLEKTIVNI UGOVOR KOD (NAZIV POSLODAVCA)

#### I OSNOVNE ODREDBE

##### Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa Zakonom o radu (u daljem tekstu: kolektivni ugovor) i drugim posebnim zakonima i propisima, uz uvažavanje specifičnosti uslova i organizacije rada i interesa zaposlenih u \_\_\_\_\_ (u daljem tekstu: poslodavac) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavca iz oblasti rada i radnih odnosa, postupak zaključivanja ovog kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika ovog kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Poslodavca, kao poslodavca u smislu ovog kolektivnog ugovora, zastupa \_\_\_\_\_(uskladiti sa napomenom)

##### Član 2.

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primenjuju se na sve zaposlene kod poslodavca.

Izuzetno od odredbe stava 1. ovog člana, odredbe ovog kolektivnog ugovora kojima se uređuju elementi za određivanje zarade ne primenjuju se na direktora.

Prava i obaveze direktora uređuju se posebnim ugovorom koji zaključuje direktor i nadležni organ poslodavca.(**upisati koji je to nadležni organ – upravni odbor, nadzorni odbor...!!!**)

##### Član 3.

Ovaj kolektivni ugovor, ugovor o radu i druga akta poslodavca iz oblasti rada i radnih odnosa, ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenima daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i ostalim propisima.

Ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada, od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

#### **Član 4.**

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da će preduzimati mere u cilju ostvarivanja uslova za primenu odredaba ovog kolektivnog ugovora.

## **II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### ***Uslovi za zasnivanje radnog odnosa***

#### **Član 5.**

Radni odnos sa poslodavcem može da zasnuje lice koje ispunjava, pored zakonom utvrđenih uslova, i druge uslove potrebne za rad na određenim poslovima utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se organizacioni delovi, naziv i opis posla, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja, potreban broj izvršilaca i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova može, za rad na određenom poslu, da se izuzetno, utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja.

U opisu posla obavezno se navode isti ili srodni poslovi koje zaposleni u toku rada može privremeno da obavlja, u skladu sa zakonom.

#### **Član 6.**

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova donosi direktor. **(alternativa – nadležni organ - npr. upravni ili nadzorni odbor, izvršni odbor direktora ....)**

Direktor je dužan da, pre donošenja Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, kao i u slučaju izmena i dopuna Pravilnika, kojima se direktno utiče na prava i obaveze zaposlenih kod poslodavca, pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata.

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji, sa Tabelarnim pregledom poslova, dostavlja se sa svim izmenama i dopunama sindikatu, u roku od 7 dana od dana donošenja.

#### **Član 7.**

Reprezentativni sindikat ima pravo da bude obavešten o politici zapošljavanja.

## ***Način zasnivanja radnog odnosa***

### **Član 8.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac, odnosno direktor, na osnovu procedure utvrđene u članu 21. ovog kolektivnog ugovora.

### **Član 9.**

Oglas za popunu slobodnih poslova može da sadrži samo uslove za obavljanje poslova utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

### **Član 10.**

Izabrani kandidat na osnovu konkursa objavljenog u sredstvima javnog informisanja, zasniva radni odnos zaključivanjem Ugovora o radu sa poslodavcem, nakon čega je poslodavac dužan da istog prijavi organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa zakonom.

Ugovorom o radu precizira se dan početka rada, od kada zaposleni ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

### **Član 11.**

Za obavljanje slobodnih poslova koji nisu oglašeni u sredstvima javnog informisanja, a zaposleni je već u radnom odnosu kod poslodavca, zaposleni sa poslodavcem zaključuje anex Ugovora o radu.

## ***Ugovor o radu***

### **Član 12.**

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac, ili lice koje poslodavac ovlasti, pre stupanja zaposlenog na rad, u pismenom obliku. Ugovorom o radu se ugovaraju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu se zaključuje u tri primerka, od kojih se jedan primerak obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.

Poslodavac je dužan da original ugovora o radu ili njegovu fotokopiju drži u sedištu, kao i u mestu rada zaposlenog, ukoliko zaposleni radi van sedišta poslodavca.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno ili neodređeno vreme. U Ugovoru o radu mora da bude naznačeno da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vreme, a ukoliko u ugovoru nije utvrđeno vreme za koje se zaključuje, smatra se da je zaključen na neodređeno vreme.

### **Član 13.**

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, i
5. poziv vojnih ili državnih organa.

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

#### **Član 14.**

Ugovor o radu, pored sadržine propisane zakonom , sadrži još i:

- uslove i okolnosti pod kojima zaposlenom može biti ponuđeno zaključivanje Ugovora o radu pod izmenjenim okolnostima,
- pravo na posebne stimulacije u slučaju natprosečnih rezultata rada ,
- mogućnost isplate minimalne zarade pod uslovima utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom, kao i rok u kome se može isplaćivati minimalna zarada .

#### ***Probni rad***

#### **Član 15.**

Ugovorom o radu, kao uslov za zasnivanje radnog odnosa, može da se predvidi probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova ugovorenih ugovorom o radu, na osnovu Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, kojim su u opisu posla navedeni povezani, odnosno srodni poslovi.

Probni rad ne može da traje duže od 6 meseci. Dužina probnog rada utvrđuje se zavisno od složenosti posla i stepena stručne spreme.

#### **Član 16.**

Stručne i druge radne sposobnosti zaposlenog na probnom radu prati i ocenjuje Komisija, sastavljena od 3 člana koji imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao i zaposleni koji se nalazi na probnom radu.

Komisija je dužna da mišljenje o rezultatima probnog rada u vidu izveštaja dostavi direktoru i zaposlenom koji se nalazio na probnom radu. Na osnovu Izveštaja poslodavac, odnosno ovlašćeno lice kod poslodavca zaključuju ili otkazuju Ugovor o radu.

Za vreme trajanja probnog rada, zaposleni ili poslodavac mogu da otkazu ugovor o radu.

Ukoliko ugovor otkazuje poslodavac, dužan je da navede razloge zbog kojih daje otkaz pre isteka vremena trajanja probnog rada, odnosno svoju ocenu i mišljenje o sposobnosti zaposlenog. U ovom slučaju otkazni rok iznosi 5 radnih dana.

#### **Član 17.**

Odredbe o probnom radu ne primenjuju se kod zasnivanja radnog odnosa sa pripravnicima.

### ***Radni odnos na određeno vreme***

#### **Član 18.**

Radni odnos na određeno vreme može da se zasnjuje radi obavljanja poslova čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Sa istim zaposlenim poslodavac može da zaključi jedan ili više ugovora o radu, sa ili bez prekida, ali ne duže od 24 meseca. Protekom roka sa zaposlenim se može zasnovati samo radni odnos na neodređeno vreme.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, poslodavac sa zaposlenim može da zasnjuje radni odnos na određeno vreme do povratka privremeno odsutnog zaposlenog, do završetka rada na projektu čije je vreme unapred određeno, sa stranim državljaninom do isteka roka na koji mu je izdata dozvola za rad. Sa istim zaposlenim poslodavac može da ponovo zasnjuje radni odnos na određeno vreme po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, zasniva radni odnos na neodređeno vreme ako poslodavac ne otkáže ugovor o radu, a zaposleni nastavi da radi 5 radnih dana po isteku roka za koji je zasnovao radni odnos, ili je ugovor o radu zaključen suprotno odredbama zakona. U tom slučaju, poslodavac je dužan da sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme. Ovim ugovorom može da bude predviđeno da zaposleni obavlja iste poslove za koje je zasnovao radni odnos na određeno vreme ili druge poslove.

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao i zaposleni koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme.

### ***Radni odnos sa nepunim radnim vremenom***

#### **Član 19.**

Radni odnos može da se, izuzetno, zasnjuje na određeno ili neodređeno vreme, za rad sa radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena (nepuno radno vreme), ali ne kraćim 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. U zahtevu je dužan da navede obrazložene razloge za utvrđivanje radnih mesta sa nepunim radnim vremenom. Reprezentativni sindikat je dužan da mišljenje dostavi u roku od pet radnih dana od dana dobijanja zahteva.

#### **Član 20.**

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava nije zakonom ili ovim kolektivnim ugovorom drugčije određeno.

Zaposlenom koji radi na poslovima sa nepunim radnim vremenom poslodavac je dužan da obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenim sa punim radnim vremenom na istim ili srodnim poslovima.

## **Član 21.**

Poslodavac je dužan da po utvrđivanju potrebe za popunu slobodnih radnih mesta utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, a pre raspoređivanja zaposlenih ili objavljivanja oglasa za popunu radnih mesta u sredstvima javnog informisanja, istakne na oglasnoj tabli interni oglas za popunu radnih mesta sa punim ili nepunim radnim vremenom, u kome je naveden rok za prijavu, ne kraći od pet radnih dana.

Zahtev zaposlenog, koji može da sadrži i zahtev za prelazak na puno ili nepuno radno vreme, poslodavac je dužan da razmotri i da zaposlenog pisanim putem obavesti o donetoj odluci u roku od sedam radnih dana, od dana navedenog u internom oglasu.

Ukoliko poslodavac nije popunio slobodna radna mesta na osnovu procedure navedene u stavu 1. i 2. ovog člana može da slobodna radna mesta oglasi u sredstvima javnog informisanja.

## **Član 22.**

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i na taj način ostvari puno radno vreme.

### ***Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca***

## **Član 23.**

Radni odnos može da se zasnuje i za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, a obuhvata rad na daljinu i rad od kuće, u skladu sa zakonom.

Odredbе ovog kolektivnog ugovora o zaradi, rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenju se i na zaposlene koji su zasnovali radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

### ***Pripravnici***

## **Član 24.**

Zasnivanje radnog odnosa u svojstvu pripravnika može da se vrši sa licem koje prvi put zasniva radni odnos za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, kao i sa licem koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima, utvrđenim Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, ili zakonom.

Ugovorom o radu se između ostalog, utvrđuje dužina trajanja pripravničkog staža, da li se zasniva radni odnos na određeno ili neodređeno vreme, način obučavanja, postojanje obaveze polaganja pripravničkog ispita i način polaganja, kao i status zaposlenog posle položenog, odnosno nepoloženog stručnog ispita.

Stručna obuka pripravnika za samostalno obavljanje poslova traje:

- za pripravnike sa završenom visokom školom .....do 12 meseci,
- za pripravnike sa završenom višom školom .....do 9 meseci,
- za pripravnike sa završenom srednjom školom .....do 6 meseci.

Nakon isteka pripravničkog staža, pod uslovom da je u ugovoru o radu predviđena obaveza polaganja pripravničkog ispita, pripravnik polaže ispit pred Komisijom od 3 člana, koju sačinjavaju lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme, određene vrste zanimanja, kao i pripravnik.

Pripravnik je dužan da prijavu za polaganje pripravničkog ispita, podnese direktoru, najmanje 15 dana pre isteka pripravničkog staža.

Ako pripravnik ne podnese prijavu za polaganje ispita, ili je podnese, a ne pristupi njegovom polaganju, smatra se da nije položio.

Imenovanje Komisije iz stava 2. ovog člana je u nadležnosti direktora.

### **Član 25.**

Polaganje pripravničkog ispita sastoji se iz usmenog i pismenog dela.

Pismeni deo ispita sastoji se od obrade teme iz oblasti poslova za koje se pripravnik obučavao i stručno osposobljavao za samostalni rad.

Na usmenom delu ispita vrši se provera znanja i osposobljenosti pripravnika. Pri proveru znanja i osposobljenosti, Komisija ima dužnost da oceni sa koliko je uspeha pripravnik savladao program obuke i koliko se obučio i osposobio za samostalno obavljanje poslova konkretnog radnog mesta.

Na osnovu rezultata pokazanih na ispitu, Komisija donosi ocenu "položio" ili "nije položio" .

O toku stručnog ispita vodi se zapisnik.

Pripravniku koji položi pripravnički ispit, izdaje se Uverenje o položenom ispitu.

Uverenje iz prethodnog stava sadrži: naziv poslova za koje se pripravnik osposobljavao za samostalan rad, datum kada je pripravnik polagao ispit, ocenu, ime članova Komisije za polaganje ispita, stepen i vrsta njihove stručne spreme, kao i potpis poslodavca .

Pripravniku koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme, a nije položio stručni ispit, prestaje radni odnos po isteku pripravničkog staža.

### **Član 26.**

Pripravnik koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, može da nakon isteka pripravničkog staža, ostane u radnom odnosu, odnosno da zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme, pod uslovom da je u toku pripravničkog staža postizao dobre rezultate i da je reč o neophodnom stručnom kadru, o čemu odluku donosi direktor, na predlog neposrednog rukovodioca.

### **Član 27.**

Za vreme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima prava, obaveze i odgovornosti kao i drugi zaposleni kod poslodavca.

Pripravnik je dužan da se, u toku rada kod poslodavca, u svemu pridržava odredaba pozitivnih propisa, ovog kolektivnog ugovora, ugovora o radu i drugih akata poslodavca.

## **III RADNO VREME**

### ***Puno radno vreme***

## Član 28.

Radno vreme iznosi, po pravilu, 40 časova nedeljno, u skladu sa zakonom.  
Zaposlenom mlađem od 18 godina života puno radno vreme iznosi 35 časova nedeljno.

## Član 29.

Radna nedelja, po pravilu, traje pet (5) radnih dana, a radni dan traje, po pravilu, osam časova.

Ako se kod poslodavca rad na pojedinim poslovima obavlja u smenama, noću ili ako to priroda posla ili organizacija rada zahteva, radnu nedelju i raspored radnog vremena poslodavac može da organizuje i na drugi način.

Ako priroda posla i organizacija rada u pojedinim organizacionim celinama dozvoljava, početak i završetak radnog vremena poslodavac može ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

## Član 30.

Ako je kod poslodavca rad na pojedinim poslovima organizovan u smenama, ili ako to organizacija rada zahteva, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora da bude raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou. Zaposleni pod ovim uslovima može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno, uključujući i prekovremeni rad.

## Član 31.

Odluku o utvrđivanju radnog vremena i rasporedu radnog vremena u okviru radne nedelje donosi direktor.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena, najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

U slučaju nastupanja nepredviđenih okolnosti - neophodnosti da se završi proces rada čije bi odlaganje dovelo do štetnih posledica i radi otklanjanja kvara na sredstvima rada čije bi odlaganje uticalo na nastanak štetnih posledica, kao i uvođenja prekovremenog rada, poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o promeni raspored radnog vremena u roku od tri dana unapred, ali ne kraće od 48 časova unapred.

### ***Pripravnost (dežurstvo)***

## Član 32.

Zaposleni koji po pisanom nalogu neposrednog rukovodioca, a iz tehnoloških potreba, moraju za vreme dnevnog ili nedeljnog odmora, odnosno za vreme praznika utvrđenih zakonom, dežurati kod kuće (pripravnost) da bi zbog otklanjanja kvarova ili iz drugih obrazloženih opravdanih razloga došli na rad, za ostvarene sate dežurstva imaju pravo na uvećanu zaradu u skladu sa članom 71. ovog kolektivnog ugovora.  
**(odnosno biće upisan član koji reguliše uvećanje zarade)**

Za vreme dežurstva zaposleni se ne može udaljiti iz mesta boravka i dužan je da poslodavcu dostavi broj telefona na koji je dostupan.

Ako je zaposleni kome je uvedeno dežurstvo dolazio na intervenciju, vreme efektivnog rada po pozivu računa se kao prekovremeni rad.



Zaposlenom se dežurstvo može odrediti najviše četiri dana u toku meseca, po unapred utvrđenom mesečnom rasporedu.

### ***Nepuno radno vreme***

#### **Član 33.**

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova mogu se utvrditi pojedini poslovi na kojima se rad organizuje u trajanju kraćem od punog radnog vremena, (nepuno radno vreme) ukoliko, zbog organizacije rada, karaktera i obima poslova, ne postoji potreba da se radi puno radno vreme, po proceduri utvrđenoj u članu 19. ovog kolektivnog ugovora.

### ***Skraćeno radno vreme***

#### **Član 34.**

Za poslove za koje se, merenjima uslova rada (buke, vibracija, visoka ili niska temperatura, prašina, zračenje, isparenja i dr.), od strane nadležnih stručnih službi utvrdi odstupanje od normalnih veličina, utvrđuje se skraćeno radno vreme, srazmerno štetnom dejstvu uslova rada, u zavisnosti od organizacije i tehnologije rada, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

Uvođenju skraćenog radnog vremena za određene poslove, predhodi obavezna stručna analiza.

Poslovi iz stava 1. ovog člana utvrđuju se Kolektivnim ugovorom o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu, a u skladu sa Aktom o proceni rizika.

#### **Alternativa – Pravilnikom o bezbednosti**

Skraćeno radno vreme u pogledu ostvarivanja prava zaposlenih smatra se punim radnim vremenom i na poslovima sa skraćenim radnim vremenom se ne može vršiti preraspodela radnog vremena.

### ***Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)***

#### **Član 35.**

Rad duži od punog radnog vremena može da se uvede u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla, kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran kao i da se završi proces rada čije bi odlaganje dovelo do poremećaja u procesu rada.

Rad duži od punog radnog vremena ne može da traje duže od osam časova nedeljno, a zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno, uključujući i prekovremeni rad.

Ukoliko prekovremeni rad traje duže od 2 časa dnevno, poslodavac je obavezan da zaposlenom omogući pauzu od 45 minuta, koja se uračunava u puno radno vreme.

#### **Član 36.**

Rešenje o radu dužem od punog radnog vremena, donosi direktor ili lice koje on ovlasti, u skladu sa zakonom.

Nalog zaposlenom da radi duže od punog radnog vremena daje se u pisanom obliku od strane ovlašćenog lica 3 dana unapred, sem u hitnim slučajevima kada se daje usmeni nalog 48 časova unapred, s tim da se isti, u roku od tri (3) dana, potvrdi rešenjem.

### ***Preraspodela radnog vremena***

#### **Član 37.**

Kada to organizacija posla, priroda delatnosti, bolje i racionalnije korišćenje sredstava rada, izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima i drugi razlozi zahtevaju, puno radno vreme može da se preraspodeli tako da u određenom vremenskom periodu radno vreme traje duže od 8 časova dnevno, a u određenom vremenskom periodu kraće, s tim da, u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme u toku nedelje ne može da bude duže od 60 časova.

Odluku o preraspodeli radnog vremena donosi direktor ili od njega ovlašćeni zaposleni, u skladu sa zakonom.

O preraspodeli radnog vremena poslodavac je dužan da informiše zaposlene i da dostavi rešenje svakom zaposlenom pojedinačno, kako bi zaposleni mogli da ostvare svoja prava po ovom osnovu .

Poslodavac je dužan da o izvršenoj preraspodeli radnog vremena vodi posebnu evidenciju.

Rad duži od ugovorenog radnog vremena po osnovu preraspodele radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom. Izuzetno, na osnovu saglasnosti zaposlenog, zaposleni može da radi u proseku duže od ugovorenog radnog vremena, a časovi rada duži od prosečnog radnog vremena ostvareni u preraspodeli obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

Za obavljeni rad u preraspodeli radnog vremena zaposleni ima pravo na slobodne dane.

Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme.

Zabranjena je preraspodela radnog vremena zaposlenima mlađim od 18 godina života.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti samo uz pisanu saglasnost zaposlenog.

#### **Član 38.**

Kada se zbog povećanog obima posla posao ne može završiti u ugovorenim rokovima redovnom organizacijom radnog vremena, po prethodno dobijenoj saglasnosti reprezentativnih sindikata, poslodavac može da donese odluku o preraspodeli radnog vremena u periodu dužem od šest meseci, ali ne dužem od devet meseci u uzastopnim kalendarskim godinama.

#### **Član 39.**

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog

radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

### **Noćni rad**

#### **Član 40.**

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do 06 časova naradenog dana, smatra se radom noću.

Ako je rad organizovan u smenama, mora da se obezbedi izmena smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

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

## **IV ODMORI I ODSUSTVOVANJA SA RADA**

#### **Član 41.**

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, koji ne može da se koristi na početku i kraju radnog vremena, pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od 12 časova neprekidno i pravo na nedeljni odmor u trajanju od 24 časa neprekidno. Zaposleni koji radi u preraspodeli radnog vremena ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od 11 časova.

Zaposleni koji radi duže od četiri (4) časa, a kraće od šest (6) časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od deset (10) časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Odmor u toku rada iz stava 1 – 3. ovog člana, uračunava se u puno radno vreme.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi direktor.

#### **Član 42.**

Zaposleni ima pravo na najmanje jedan dan odmora u toku nedelje u trajanju od 24 časa neprekidno, a kome se dodaje vreme dnevnog odmora u trajanju od 12 časova, odnosno 11 ako zaposleni radi u režimu preraspodele radnog vremena.

Samo izuzetno, u slučaju da zaposleni ne može, zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena, da koristi zbirno vreme iz stava 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, ali najviše jednom u toku meseca.

### **Godišnji odmor**

#### **Član 43.**

Zaposleni ima pravo da u toku godine koristi godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na korišćenje godišnjeg odmora ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa, niti se on može odreći prava na korišćenje godišnjeg odmora.

Dužinu i vreme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor rešenjem, primenom svih merila i kriterijuma, koje se uručuje zaposlenom najkasnije 15 dana pre dana početka korišćenja godišnjeg odmora. Rešenje se može dostaviti i u elektronskoj formi, ali je poslodavac dužan da ga zaposlenom, na njegov zahtev, dostavi i u pisanoj formi.

Ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može da dostavi i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora rešenje o godišnjem odmoru može da se objavi na oglasnoj tabli najmanje 15 dana pre dana određenog za početak korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora.

#### **Član 44.**

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu kriterijuma utvrđenih zakonom (doprinos na radu, uslovi rada, radno iskustvo, stručna sprema), kao i po osnovu kriterijuma utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom (rad noću, rad subotom i nedeljom, invalidnost i status samohranog roditelja deteta do 14 godina života).

#### **Član 45.**

Godišnji odmor iz predhodnog člana ovog kolektivnog ugovora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava prema sledećim merilima i kriterijumima:

- za svih navršenih 5 godina staža osiguranja.....1 radni dan;
- uslova rada (rad na poslovima sa povećanim rizikom, rad u tri smene, noćni rad) .....1-3 radna dana;
- doprinosa u radu.....1-3 radna dana;
- stručne spreme
  - SSS.....1 radni dan;
  - VKV, VSS/1.....2 radna dana;
  - VSS.....3 radna dana;
- statusa invalida rada i ratnog vojnog invalida.....2 radna dana;
- statusa samohranog roditelja sa detetom do 14 god. ...1 radni dan;
- statusa roditelja koji ima više od troje dece do 14 god..1 radni dan;
- rad subotom i nedeljom.....1 radni dan.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor, po osnovu primene svih navedenih kriterijuma u u trajanju od najduže 30 radnih dana.

Zaposlenima koji rade na poslovima sa posebnim rizicima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme i zaposlenoj sa preko 25 i zaposlenom sa preko 30 godina penzijskog staža pripada pravo na 35 dana godišnjeg odmora.

Prilikom utvrđivanja dužine godišnjeg odmora radna nedelja se računa kao pet (5) radnih dana.

#### **Član 46.**

Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos stiče pravo da koristi godišnji odmor u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada kod poslodavca.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini, u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

#### **Član 47.**

Godišnji odmor može da se koristi u celini ili u dva ili više delova.

Ukoliko zaposleni koristi ceo godišnji odmor, isti mora da započne u kalendarskoj godini za koju koristi godišnji odmor.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje u kontinuitetu u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30-og juna naredne godine.

Zaposleni može da koristi drugi deo godišnjeg odmora u delovima samo na svoj zahtev, u dogovoru sa poslodavcem.

#### **Član 48.**

Vreme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se, po pravilu, planom korišćenja godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu, koji donosi direktor ili lice koje on ovlasti, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim, vodeći računa o ravnopravnosti zaposlenih u korišćenju termina.

Poslodavac može da izmeni vreme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije 5 radnih dana pre dana određenih za korišćenje godišnjeg odmora.

Poslodavac je obavezan da zaposlenom naknadi stvarno nastale troškove zbog izmene vremena korišćenja godišnjeg odmora.

#### **Član 49.**

Izuzetno, zaposlenom se može prekinuti godišnji odmor u uslovima kada je njegov rad neophodan za normalno odvijanje procesa rada kod poslodavca.

O prekidu godišnjeg odmora, zaposlenom se izdaje pismeno rešenje koje donosi direktor, ili od njega ovlašćeni zaposleni.

### ***Odsustvovanje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)***

#### **Član 50.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo, do sedam (7) radnih dana, u kalendarskoj godini u slučaju: **napomena - zakon je definisao do pet, ali KU se može utvrditi duže**

- stupanja zaposlenog u brak – tri (3) radna dana;
- stupanje u brak dece zaposlenog – dva (2) radna dana;
- porođaja drugog člana uže porodice – jedan (1) radni dan;
- smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog – dva (2) radna dana;
- zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom – tri (3) radna dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mesta – jedan (1) radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mesto – tri (3) radna dana;

- polaganja stručnog ili drugog ispita – jedan (1) radni dan, a ukupno šest (6) radnih dana u toku jedne kalendarske godine;
- učestvovanja na radno – proizvodnim takmičenjima koja organizuje sindikat – najmanje po jedan (1) radni dan, u zavisnosti od udaljenosti mesta održavanja takmičenja;
- korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti – sedam (7) radnih dana;
- teže bolesti člana uže porodice – sedam (7) radnih dana;

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- pet (5) radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
- dva (2) uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, uključujući i dan davanja krvi;
- pet (5) radnih dana zbog porođaja supruge zaposlenog.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i staratelj.

### ***Odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo )***

#### **Član 51.**

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno), do pet radnih dana, radi obavljanja privatnih poslova.

Poslodavac može, na zahtev zaposlenog, da zaposlenom omogući korišćenje neplaćenog odsustva u dužem trajanju od trajanja predviđenog u stavu 1. ovog člana, kada to ne remeti proces rada.

Za slučajeve neplaćenog odsustva zaposleni je dužan da poslodavcu podnese pismeni zahtev, o kojem odlučuje direktor pismenim rešenjem.

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

### ***Mirovanje radnog odnosa***

#### **Član 52.**

Zaposlenom miruje radni odnos pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom.

Po prestanku mirovanja, zaposleni je dužan da se vrati na rad kod poslodavca u roku do 15 dana od dana isteka roka za koji mu miruje radni odnos, na iste ili druge poslove koji odgovaraju stepenu i vrsti njegove stručne spreme, određene vrste zanimanja, znanju i sposobnosti.

Ukoliko se zaposleni ne vrati na rad u tom roku, prestaje mu radni odnos.

## **V BEZBEDNOST I ZAŠTITA ZDRAVLJA I OSIGURANJE ZAPOSLENIH**

### **Član 53.**

Zaposleni ima pravo i dužnost da bude upoznat sa opasnostima na radu, sa zaštitnim sredstvima i merama za otklanjanje opasnosti, kao i sa pravima i dužnostima u vezi sa bezbednošću i zaštitom zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi sve potrebne uslove bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

Pri planiranju i uvođenju novih pogona i metoda rada, poslodavac je dužan da omogući sindikatu uvid u tok postupka, radi blagovremenog preduzimanja mera za sprečavanje nastajanja razloga, usled mogućih štetnih uticaja na život i zdravlje zaposlenih.

Predstavnici sindikata imaju pravo da budu neposredno upoznati sa primenjenim merama bezbednosti i zdravlja na radu i uslovima rada na svim poslovima i da direktoru predlažu preduzimanje propisanih mera zaštite. Direktor je dužan da u roku od 15 dana obavesti predstavnike sindikata o preduzetim merama.

### **Član 54.**

Zaštita zaposlenih na radu uređuje se Kolektivnim ugovorom o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu.

### **Član 55.**

Poslodavac je dužan da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene kod odgovarajuće organizacije osiguranja, za slučaj smrti, povrede na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

Poslodavac je dužan da, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa posebnim uslovima rada, u uvećanom iznosu od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

Osiguranje se vrši primenom opštih uslova za osiguranje lica od posledica nesrećenog slučaja u visini koje, za obavezno i uvećano osiguranje iz stava 1. i 2. ovog člana, utvrđuje poslodavac, uz saglasnost sindikata.

**Alternativa: ako se ne donosi poseban kolektivni ugovor o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu obraite se stručnoj službi SSSS da vam dostavi deo o bezbednosti, a ako ga već imate u starom kolektivnom ugovoru prepisite ga, jer tu nema nikakvih izmena i dopuna!!!!**

## **VI ZARADE, NAKNADE ZARADE I DRUGA PRIMANJA**

### **Zarada**

### **Član 56.**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

Zaradu u smislu stava 1. ovog člana, čini : zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i druga primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

### **Član 57.**

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

- osnovne zarade,

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

#### **Član 58.**

Učesnici ovog kolektivnog ugovora, u procesu pregovaranja, utvrđuju: cenu rada za najjednostavniji posao; koeficijent posla, period primene ovako utvrđene cene rada, početak pregovora i rok utvrđivanja cene rada za najjednostavniji posao za naredni period.

#### **Osnovna zarada**

#### **Član 59.**

Osnovna zarada utvrđuje se za sve poslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Osnovnu zaradu posla čini proizvod vrednosti cene rada za najjednostavniji posao, koeficijenta posla i vremena provedenog na radu.

#### **Član 60.**

Vrednost cene rada za najjednostavniji posao utvrđuje se u bruto iznosu od \_\_\_\_\_ dinara po radnom času, za koeficijent 1, za period od godinu dana.  
**(alternativa – šest meseci)**

Vrednost cene rada iz stava 1. ovog člana ugovara se aneksom ovog kolektivnog ugovora najmanje jednom godišnje. **(alternativa- dva puta)**

Vrednost cene rada za najjednostavniji posao utvrđuje se jedinstveno za sve zaposlene.

#### **Član 61.**

Ugovorne strane su dužne da 30 dana pre isteka roka za koji je ugovorena cena rada za najjednostavniji posao započnu pregovore za utvrđivanje nove vrednosti cene rada za najjednostavniji posao, koja će se primenjivati u narednom periodu, zaključivanjem aneksa ovog kolektivnog ugovora.

Ukoliko se ne postigne dogovor o novoj ceni rada za novi period primenjuje se dosadašnja vrednost, a pregovori se nastavljaju.

Po zaključivanju aneksa kolektivnog ugovora isplatiće se razlika za prethodni period.

#### **Član 62.**

Učesnici ovog kolektivnog ugovora uvek mogu pokrenuti inicijativu za ugovaranje nove cene rada za najjednostavniji posao (koeficijent 1), u sledećim slučajevima:

- ako dođe do porasta potrošačkih cena iznad 10%, a prema poslednje objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike u odnosu na dan ugovaranja cene rada za najjednostavniji posao, koja je na snazi;
- ako dođe do poremećaja u poslovanju koji onemogućavaju isplatu zarade na osnovu ugovorene osnovne zarade za najjednostavniji posao.

#### **Član 63.**

Koeficijenti poslova utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji posla utvrđuju se u zavisnosti od ;



- složenosti posla;
- potrebne stručne spreme;
- odgovornosti, i
- uslova rada

#### Član 64.

Koeficijenti posla za sva radna mesta sistematizovana Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji posla utvrđena su Prilogom I, koji čini sastavni deo ovog kolektivnog ugovora.

#### Alternativa:

**Koeficijenti posla za sva radna mesta sistematizovana Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji posla su sledeći:**

Redni broj	Naziv radnog mesta	Zahtevana stručna sprema	Koeficijent posla
1.			
2.			

#### Član 65.

Ugovorom o radu utvrđuje se osnovna zarada zaposlenog, na osnovu elemenata utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Osnovna zarada zaposlenog ne može se utvrditi u manjem iznosu od iznosa utvrđenog ovim kolektivnim ugovorom.

Osnovna zarada pripravnika sa kojim je poslodavac zasnovao radni odnos utvrđuje se u visini 80% od osnovne zarade za odgovarajuće poslove za koje se zaposleni osposobljava za samostalan rad u struci.

#### Član 66.

Posebim ugovorom, koji zaključuju direktor i \_\_\_\_\_ (**navesti nadležni organ –nadzorni , upravni odbor !!!**) utvrđuje se zarada direktora.

#### **Radni učinak**

#### Član 67.

Zarada po osnovu radnog učinka obračunava se na osnovu rezultata rada zaposlenog na bazi sledećih kriterijuma - kvaliteta i obima obavljenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Ocena rezultata rada zaposlenog vrši se na osnovu sledećih kriterijuma:

- obima izvršenih poslova u odnosu na planirane i tekuće poslove;
- kvaliteta izvršenih poslova u odnosu na standardni kvalitet, odnosno kvalitet koji je uobičajen za odgovarajuću vrstu posla;
- izvršavanja poslova u utvrđenim rokovima;
- efektivnog korišćenja radnog vremena;
- odnosa prema radu (radna i tehnološka disciplina, saradnja u obavljanju poslova i sl.), i
- uštede u materijalnim troškovima i odnosa prema sredstvima rada.

#### Član 68.

Na svim poslovima prate se i utvrđuju rezultati rada.

Rezultate rada ocenjuje neposredni rukovodilac u skladu sa rukovodnom hijerarhijom, po principu od višeg ka nižem rukovodnom nivou i one čine osnov za uvećanje ili umanjenje osnovne zarade zaposlenog.

Ocene se daju u pisanom obliku, sa obrazloženjem.

Svaki zaposleni ima pravo uvida u ocenu svoje radne uspešnosti, odnosno rezultata rada.

#### **Član 69.**

Ocena rezultata rada izražava na sledeći način:

- naročito uspešan - povećanje osnovne zarade od 20 - 30% (izuzetnim zalaganjem zaposleni je izvršio maksimalan obim rada u okviru svog radnog vremena, u najkraćim rokovima, odgovarajućeg kvaliteta bez nadzora i uputstva);
- uspešan - povećanje osnovne zarade od 10 - 20% (učinak zaposlenog i kvalitet rada u okviru izvršavanja poslova je iznad proseka, greške u radu se pojavljuju izuzetno, samostalnost u radu je očita);
- delimično uspešan - umanjenje osnovne zarade od 5% -10% (učinak zaposlenih i kvalitet su ispod proseka, odgovornost u radu smanjena je povremenim greškama, potreban povremeni nadzor);
- neuspešan - umanjenje osnovne zarade od 10% - 20% (radni učinak nedovoljan, nekvalitetan rad sa čestim greškama u radu, nepoštovanje rokova, potreban češći nadzor).

#### **Zarada iz dobiti**

#### **Član 70.**

Kada poslodavac u poslovanju ostvari dobit po periodičnom obračunu, a prema procenjenim uslovima poslovanja očekuje se dobit i po godišnjem obračunu, zaposlenima se isplaćuje trinaesta plata, u visini prosečno isplaćene mesečne zarade svakog zaposlenog za period januar - novembar tekuće godine.

Trinaesta plata se isplaćuje u decembru tekuće godine, a obračun iste se vrši po osnovu efektivnog rada zaposlenih.

#### **Uvećana zarada**

#### **Član 71.**

Zaposleni ima pravo na uvećanu osnovnu zaradu, i to:

- za rad na dan praznika koji je zakonom određen kao neradni dan – 130% od osnovice;
- za rad noću – 35% od osnovice;
- za rad u smenama – 26% od osnovice;
- za prekovremeni rad – 35 % od osnovice;
- za rad u režimu dežurstva (pripravnost):
  - za vreme dnevnog odmora u toku redovnog rada – 15% od osnovice;
  - za vreme nedeljnog odmora – 20% od osnovice;
  - za vreme državnog praznika – 30% od osnovice, ;
- za rad na dan nedeljnog odmora- 5% od osnovice
- po osnovu vremena provedenog na radu – za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, - 0,5% od osnovice.

**alternativa –**

- po osnovu vremena provedenog na radu - za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca – 0,4% od osnovice; i
- po osnovu radnog iskustva stečenog radom - za godine rada u radnom odnosu kod drugog-ih poslodavaca – 0,4% od osnovice;

**(Ovo je predlog konkretnog procenata uvećanja, ali se mogu predložiti i drugi procenti!!!)**

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

Osnovicu za obračun uvećane zarde čini osnovna zarada zaposlenog utvrđena ugovorom o radu.

### **Član 72.**

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

#### ***Minimalna zarada***

### **Član 73.**

Poslodavac može zaposlenom ponuditi zaključivanje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima, vezano za isplatu minimalne zarade u uslovima poremećaja u procesu poslovanja - poslovanje sa gubitkom, nedostatak posla što utvrđuje **nadležni organ poslodavca (navesti koji – upravni odbor, nadzorni odbor !!!)** posebnom odlukom, po prethodno pribavljenom mišljenju reprezentativnog sindikata.

Minimalna zarada se može ugovoriti dok traju poremećaji iz stava 1. ovog člana, ali ne duže od 6 meseci u toku kalendarske godine.

Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o isplati minimalne zarade poslodavac je dužan da, mesec dana pre isteka roka od šest meseci, obavesti reprezentativni sindikat i obrazloži postojanje uslova iz stava 1. ovog člana, radi eventualnog nastavka isplate minimalne zarade. Reprezentativni sindikat je dužan da svoje mišljenje o nastavku isplate dostavi poslodavcu u roku od 15 dana od dana dobijanja zahteva.

Odluku o nastavku isplate minimalne zarade za naredni period, ne duži od šest meseci, uz prisustvo reprezentativnog sindikata, donosi **nadležni organ poslodavca. (navesti koji – upravni odbor, nadzorni odbor !!!)**

### **Član 74.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati razliku između minimalne zarade i zarade na koju ima pravo po kolektivnom ugovoru kod poslodavca, odnosno ugovoru o radu, u roku od 9 meseci od meseca u kome je isplaćena poslednja minimalna zarada.

#### ***Naknada zarade***

### **Član 75.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada, u visini prosečne zarade u prethodnih dvanaest (12) meseci, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa, kao i u sledećim slučajevima:

- davanja tkiva i drugih organa u humane svrhe;
- prisustvovanje sednicama i seminarima državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa privredne komore, udruženja poslodavaca, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata;
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe procesa rada kod poslodavca;
- učešća na izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva.

Poslodavac ima pravo na refundaciju isplaćene naknade zarade iz stava 1, ovog člana, u slučaju odsustvovanja sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, odnosno organa na čiji poziv se zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugačije određeno.

#### **Član 76.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu zarade u visini od 70% prosečne zarade u prethodnih dvanaest (12) meseci, i to:

- za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja zaštite 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;
- za vreme čekanja na raspoređivanje na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije, za vreme čekanja na raspoređivanje na , za vreme čekanja na upućivanje na rad kod drugog poslodavca - zaposlenog koji je utvrđen da predstavlja višak zaposlenih;
- za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini, ili duže uz saglasnost resornog ministra za rad i granskog sindikata.

#### **Član 77.**

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

- u visini od 80 % prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kojem je nastupila nesposobnost za rad, prouzrokovana bolešću i povredom van rada, ali ne manje od minimalne zarade;
- u visini od 100 % prosečne zarade u prethodnih dvanest meseci pre meseca u kojem je nastupila nesposobnost za rad, prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnim oboljenjem, ali ne manje od minimalne zarade.

#### **Član 78.**

Pod prosečnom zaradom ostvarenom u prethodnih dvanaest meseci podrazumeva se zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu koja se sastoji od: osnovne zarade, rezultata rada, uvećane zarade i drugih primanja koja imaju karakter zarade, u skladu sa zakonom.

#### ***Naknada troškova***

#### **Član 79.**

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

- dolazak i odlazak sa rada najmanje u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, pri čemu je za poslodavaca obavezujuće da nadoknadi troškove prevoza zaposlenom prema mestu stanovanja navedenom u ugovoru o radu;
- ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnicu za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu. Zaposlenom pripada iznos:
  - polovine dnevnicu, ako službeno putovanje traje više od 8 sati,
  - pune dnevnicu, ako službeno putovanje traje preko 12 sati.Ako službeno putovanje traje preko 24 sata, odnosno više dana, pored prava na punu dnevnicu za svaka 24 sata provedena na putu, zaposleni ima pravo i na polovinu dnevnicu za svaki novi započeti dan puta, ako je u tom danu na putu proveo preko 8 do 12 sati, odnosno na punu dnevnicu, ako je u tom danu na putu proveo preko 12 sati. Pod novim započetim danom smatra se vreme preko svakih navršenih 24 sata službenog puta.
- vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu pod uslovima i na način utvrđen posebnim aktom poslodavca;
- dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nije obezbeđen smestaj i ishrana zaposlenom i na naknadu troškova smeštaja i ishrane;
- korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe do iznosa 30% cene jednog litra super benzina po pređenom kilometru;
- mesečnu ishranu u toku rada za dane provedene na radu u visini 15% prosečne mesečne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike; **(možete predviti i drugi osnov i procenat – npr. od minimalne zarade)**

**alternativa:**

- **mesečna ishrana u toku rada obezbeđena je organizovanjem toplog obroka za sve zaposlene, a izražena je u iznosu od 15% prosečne mesečne zarade u Republici, (ili nekom drugom osnovu !!) prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, za dane provedene na radu).**
- regres za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, u visini 75% prosečne mesečne zarade u Republici prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a srazmeran deo regresa za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana. **(možete predviti i drugi osnov i procenat – npr. od minimalne zarade)**

Naknadu za ishranu u smislu stava 1. alineja 6) ovog kolektivnog ugovora, poslodavac može ugovoriti i sa licem koje vrši privremene ili povremene poslove.

Dnevnicu iz stava 1. alineja 2) i 3), poslodavac može isplatiti i licu koje nije u radnom odnosu kod poslodavca, a koje je poslodavac angažovao radi obavljanja posla, odnosno vršenja funkcije.

Regres u smislu stava 1. alineja 7) ovog člana, isplaćuje se, u principu, pri odlasku zaposlenog na godišnji odmor, a najkasnije do 31. decembra tekuće godine.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora mogu doneti odluku da se regres isplaćuje na mesečnom nivou.

### **Druga primanja**

#### **Član 80.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom :

- isplati otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri (3) prosečne zarade zaposlenog u momentu isplate, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno **tri (dve predviđene zakonom kao minimum)** prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;
- uplati premiju zaposlenom za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje najmanje u visini neoporezivog iznosa;
- uplati premiju zaposlenom za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, najmanje u visini najniže osnovice utvrđene kod osiguravajućeg društva sa kojim se zaključuje Ugovor o osiguranju. Poslodavac je dužan da pribavi saglasnost reprezentativnih sindikata, pre potpisivanja Ugovora.

#### **Član 81.**

Poslodavac je dužan da, uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, obezbedi sredstva od 0,15% na masu sredstva isplaćenih na ime zarade za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenog.

#### **Član 82.**

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

#### **Član 83.**

Zaposleni ima pravo na druga primanja, i to:

1. Pomoć porodici zaposlenog u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga, prema priloženim računima ovlašćenog preduzeća koje je izvršilo pogrebne usluge, kao i naknadu u visini tri prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u prethodnom mesecu, u odnosu na mesec u kome je nastao slučaj;
2. Deca koja su posle smrti zaposlenog ostala nezbrinuta (nalaze se na redovnom školovanju), ostvaruju pravo na stipendiju za sve vreme redovnog školovanja, do navršenih 26 godina života. Visinu stipendije utvrđuje direktor;
3. Pomoć zaposlenom u slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug i deca), u visini troškova pogrebnih usluga, prema priloženim računima ovlašćenog preduzeća koje je izvršilo pogrebne usluge, kao i naknadu u visini jedne prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u prethodnom mesecu, u odnosu na mesec u kome je nastao slučaj;
4. Pomoć zaposlenom u slučaju smrti roditelja zaposlenog, u visini jedne (1) prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u predhodnom mesecu, u odnosu na mesec u kome je nastao slučaj;
5. Pomoć zaposlenom u slučaju smrti roditelja bračnog druga zaposlenog, ako žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu, u visini 1/2 (pola) prosečne zarade

isplaćene kod poslodavca u prethodnom mesecu, u odnosu na mesec u kome je nastao slučaj. Život u zajedničkom domaćinstvu, kao uslov ostvarivanja prava, dokazuje se odgovarajućom ispravom nadležnog državnog organa;

6. Solidarnu pomoć u sledećim slučajevima:

- duže i teže bolesti zaposlenog ili članova njegove uže porodice, (bračni drug i deca );
- zdravstvene rehabilitacije ili nastupa teže invalidnosti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- ublažavanja posledica elementarnih i drugih nepogoda;
- obavljenih hirurških intervencija na zaposlenom;
- duže hospitalizacije zaposlenog.

Visinu solidarne pomoći određuje direktor, na predlog sindikata;

7. Jubilarnu nagradu, koja se isplaćuje u decembru tekuće godine: za navršenih 10, 20, i 30 godina staža kod poslodavca i to:

- za 10 godina - u visini 50% od prosečne zarade isplaćene kod Poslodavca za period januar - novembar tekuće godine;
- za 20 godina - u visini 75% od prosečne zarade isplaćene kod Poslodavca za period januar - novembar tekuće godine;
- za 30 godina - u visini jedne prosečne zarade isplaćene kod Poslodavca za period januar - novembar tekuće godine.

#### **Član 84.**

Poslodavac je obavezan da, na osnovu predloga sindikata, donose odluku o:

- davanju poklon paketića deci zaposlenih starosti do 15 godina života, za Novu godinu i Božić; (**obično se u praksi ugovara do 11 godina**)
- davanju poklona zaposlenim ženama za 8. mart - Dan žena.

#### **Član 85.**

Poslodavac može, na osnovu predloga sindikata, da donose odluku o odobravanju zajma zaposlenim radi nabavke zimnice, ogreva i udžbenika.

Visinu, uslove davanja i rok otplate zajma svojom odlukom određuju direktor i sindikati.

#### ***Zaštita zarade i naknada zarade***

#### **Član 86.**

Poslodavac može, samo uz pristanak zaposlenog ili na osnovu pravosnažne sudske odluke, naplatiti potraživanje prema zaposlenom vršenjem obustave od zarade ili naknade zarade.

Na osnovu pravosnažne odluke suda, poslodavac može zaposlenom da obustavi najviše do 1/3 od zarade ili naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

## **IX ZABRANA KONKURENCIJE**

## Član 87.

Ugovorom o radu utvrđuju se poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

Zabrana konkurencije može se utvrditi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Zabrana konkurencije primenjuje se na području\_\_\_\_\_.

Zabrana konkurencije važi u periodu zaposlenosti kod poslodavca.

U slučaju kršenja zabrane konkurencije lice koje je izvršilo kršenje zabrane, dužno je da poslodavcu izvrši naknadu štete pod uslovima utvrđenim ugovorom o radu .

Zabrana konkurencije ne važi ako poslodavac zaposlenom otkaže ugovor o radu, a za to nije imao opravdan razlog u smislu odredaba zakona .

Zabrana konkurencije može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

## X NAKNADA ŠTETE

### Član 88.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokuje poslodavcu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni odgovoran je za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje, utvrđuje Komisija koju imenuje poslodavac, a u kojoj se nalazi i predstavnik sindikata.

Postupak utvrđivanja štete propisuje Komisija.

### Član 89.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, pokreće se Rešenjem Komisije.

Komisija je dužna da donese Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti poslodavcu ili ličnom saznanju da je šteta prouzrokovana.

Prijava iz stava 2. ovog člana naročito sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu i predlog poslodavcu da pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu.

### Član 90.



Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu donosi se u pisanom obliku i naročito sadrži: ime i prezime zaposlenog, poslove na koje je zaposleni raspoređen, vreme mesto i način izvršenja štetne radnje i dokaze koji ukazuju da je zaposleni izvršio štetnu radnju.

Kad donese Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, Komisija zakazuje raspravu i odlučuje o odgovornosti zaposlenog za štetu.

#### **Član 91.**

Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije stvari.

Ako se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, odnosno na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu.

#### **Član 92.**

Kad utvrdi sve činjenice i okolnosti od uticaja na odgovornost zaposlenog, Komisija donosi rešenje kojom se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili se oslobađa od odgovornosti.

#### **Član 93.**

Ako komisija nađe da je zaposleni dužan da nadoknadi štetu, određuje način kako će zaposleni štetu da naknadi i u kom roku.

Komisija može zaposlenog obavezati da štetu nadoknadi u novcu, ili ako je to nemoguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje u kome je postojalo pre nastupanja štete.

Komisija može, u zavisnosti od socijalnog stanja zaposlenog i njegove porodice, da predloži poslodavcu da zaposleni naknadi štetu u više rata, da se naknada štete umanji za određeni procenat ili da se zaposleni oslobodi naknade štete.

O tom da li pristaje ili ne pristaje da nadoknadi štetu, zaposleni je dužan da da pismenu izjavu.

Ako zaposleni ne pristane da nadoknadi štetu ili u roku od tri meseca od dana davanja izjave da pristaje da štetu nadoknadi, ne nadoknadi štetu, o šteti odlučuje nadležni sud.

#### **Član 94.**

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

Ako se u roku od 30 dana od dana pretrpljene štete ili štete na radu ili u vezi sa radom poslodavac i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

### **XI PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

#### **Član 95.**

Radni odnos prestaje :

- istekom roka za koji je zasnovan;

- kad zaposleni navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- sporazumom između zaposlenog i Poslodavca;
- otkazom Ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- smrću zaposlenog, i
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

#### **Član 96.**

Zaposlenom može prestati radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca, pod uslovima i na način utvrđen zakonom.

Radni odnos zaposlenom može da prestane na osnovu pismenog sporazuma poslodavca i zaposlenog, u skladu sa zakonom.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu u pisanom obliku najmanje 20 dana pre dana koje je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok) – **otkazni rok se može utvrditi od najmanje 15, ali ne više 30 dana – precizira se kolektivnim ugovorom!!**

#### ***Otkaz od strane Poslodavca***

#### **Član 97.**

Poslodavac može zaposlenom da otkáže Ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potreba poslodavca za njegovim radom i to:

- ako je utvrđeno da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada;
- ako je utvrđeno da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze ili ne poštuje radnu disciplinu;
- ako je zaposleni pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu ovog zakona;
- ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanje određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

#### **Član 98.**

Povrede radne obaveze za koje poslodavac zaposlenom, koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, može otkazati ugovor o radu, su:

- nesavesno ili nemarno izvršavanje radnih obaveza;
- zloupotreba položaja i prekoračenja datih ovlašćenja;
- necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada;
- ne korišćenje ili nenamensko korišćenje obezbeđenih sredstava ili opreme za ličnu zaštitu na radu;
- zloupotreba bolovanja i plaćenog odsustva;
- **(uporedite važeći kolektivni ugovor i eventaulno definišite još povreda radne obaveze !!!!)**

#### **Član 99.**

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad;
- ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koja ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut postupak za krivično delo;
- ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.
- **(uporedite važeći kolektivni ugovor i eventaulno definišite još slučajeva nepoštovanja radne discipline !!!!)**

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju sam odredi, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti da li je zaposleni zluopotrebio pravo na bolovanje ili zbog utvrđivanja da li je zaposleni pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline za koju poslodavac može da zaposlenom otkáže ugovor o radu.

#### **Član 100.**

Otkaz Ugovora o radu donosi se kao mera za težu povredu radnih obaveza, odnosno nepoštovanja radne discipline i to, ako je izvršavanjem povrede učinjena znatna materijalna šteta i izazvani teži poremećaji u procesu rada, ako povreda traje duže ili se ponavlja, ako je povreda učinjena sa namerom ili grubom nepažnjom, a posebno ako je izvršena iz koristoljublja.

#### **Član 101.**

Pojmovi iz prethodnih članova imaju sledeće značenje:

1. znatna materijalna šteta i veći gubici - umanjenje vrednosti imovine poslodavca u visini prosečne bruto zarade ostvarene u prethodna tri meseca;
2. namera - postoji kada je izvršilac počinio povredu radne obaveze ili nije poštovao radnu disciplinu, a da je pritom bio svestan mogućih štetnih posledica;
3. gruba nepažnja - postoji kada je izvršilac bio svestan da štetna posledica može nastupiti, ali je olako držao da ona neće nastupiti;
4. koristoljublje - postoji ako je izvršilac povrede ostvario ili imao nameru da ostvari bilo kakvu protivpravnu imovinsku korist za sebe ili drugog.

#### **Član 102.**

Poslodavac može za povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline, navedene u članovima 98. i 99. ovog kolektivnog ugovora da, umesto otkaza ugovora o radu, zaposlenom, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, izrekne jednu od sledećih mera:

- privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 103. ovog kolektivnog ugovora, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

Mere iz prethodnog stava poslodavac utvrđuje rešenjem u pisanom obliku, koje sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

### **Član 103.**

Poslodavac je dužan, pre davanja otkaza Ugovora o radu zbog povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, da zaposlenom dostavi Upozorenje u kome je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz, na koje će se pismeno izjasniti zaposleni u roku od 8 dana od dana dostavljanja upozorenja.

Zaposleni uz izjašnjenje može da dostavi i mišljenje sindikata, koje je poslodavac dužan da razmotri.

***Način i postupak utvrđivanja da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanja poslova na kojima radi***

### **Član 104.**

Ako u periodu od najmanje tri (3) meseca uzastopno zaposleni ne ostvaruje predviđene rezultate rada ili ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, poslodavac može da zaposlenom otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 102. ovog kolektivnog ugovora, ako mu je prethodno dostavio pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, a koje obavezno sadrži i uputstva i rok od 60 radnih dana da poboljša rad, a zaposleni to ne učini u ostavljenom roku.

U slučaju da zaposleni ne poboljša rad u roku iz stava 1. ovog člana neposredni rukovodilac zaposlenog, koji je pratio rad zaposlenog nakon dostavljenog pisanog obaveštenja i obrazložio u čemu se sastoje i dalje nedostaci u radu zaposlenog, predlaže direktoru da pokrene postupak za utvrđivanje rezultata rada odnosno postupak za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti zaposlenog za obavljanje poslova na kojima radi.

Predlog kojim se inicira pokretanje postupka iz prethodnog stava ovog člana daje se u pisanoj formi i sadrži: ime i prezime zaposlenog, kao i razloge zbog kojih se predlaže pokretanje postupka.

Po prijemu predloga direktor obrazuje posebnu komisiju koja se sastoji od 3 člana koji moraju imati najmanje isti stepen stručne spremlje, vrste zanimanja kao i zaposleni čiji se rezultati rada odnosno znanja i sposobnosti proveravaju.

Komisija iz predhodnog stava ovog člana se obrazuje za svaki slučaj posebno.

#### **Član 105.**

Komisija iz predhodnog člana ovog kolektivnog govora utvrđuje činjenično stanje na jedan od sledećih načina:

- uvidom u radnu dokumentaciju zaposlenog (radni nalozi, planovi rada, radne liste i sl.);
- neposrednim uvidom u rad zaposlenog;
- uzimanjem izjava od zaposlenog, neposrednog rukovodioca zaposlenog i od drugih zaposlenih koji su imali uvid u rad zaposlenog;
- testiranjem zaposlenog iz delokruga poslova koje obavlja (putem izrade pismenog rada ili praktično), i
- na drugi pogodan način.

Postupak utvrđivanja provere rezultata rada, odnosno znanja i sposobnosti zaposlenog je hitan i mora se okončati u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva.

Komisija donosi ocenu većinom glasova i dostavlja je direktoru.

Zaposleni čiji su se rezultati rada, odnosno potrebna znanja i sposobnosti utvrđivali ima pravo da se izjasni na datu ocenu .

Ako Komisija utvrdi da zaposleni ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, odnosno da nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova direktor će zaposlenom ponuditi obavljanje drugog odgovarajućeg posla, a ako takvog posla nema, poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu, po zakonom utvrđenoj proceduri

#### **Član 106.**

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada ili što nema potrebna znanja i sposobnosti, a što je utvrđeno na način i po postupku predviđenom ovim kolektivnim ugovorom, ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje osam (8), a najduže trideset dana (30), u zavisnosti od ukupnog staža osiguranja, i to:

- 10 dana, ako je navršio 10 godina staža osiguranja;
- 20 dana, ako je navršio preko 10 do 20 godina staža osiguranja;
- 30 dana, ako je navršio preko 20 godina staža osiguranja.

Ukoliko se zaposleni i poslodavac sporazumeju, zaposlenom može da prestane radni odnos i pre isteka otkaznog roka iz stava 1. ovog člana, uz obavezu poslodavca da zaposlenom isplati naknadu zarade u visini prosečne zarade zaposlenog ostvarene u prethodnih 12 meseci i to: za 10 dana – 1/3; 20 dana – 2/3 i 30 dana celu naknadu.

Pre nego što zaposlenom otkáže ugovor o radu direktor je dužan da mu, ukoliko zaposleni nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu u visini prosečne zarade ostvarene u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorićenog godišnjeg odmora, koja ima karakter naknade štete.

#### ***Ugovor o radu pod izmenjenim uslovima***

#### **Član 107.**

Poslodavac može u toku rada da ponudi zaposlenom zaključenje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima (aneks ugovora o radu), samo iz opravdanih razloga, a njime može izvršiti promenu poslova i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja, mesto rada, elemente osnovne zarade, radnog učika, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenih i minimalnu zaradu. Prilikom promene poslova

poslodavac mora da vodi računa o stepenu stručne spreme zaposlenog, znanjima i sposobnostima zaposlenog, a koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Ukoliko zaposleni odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz neopravdanih razloga, poslodavac može da zaposlenom otkáže ugovor o radu.

Opravdani razlozi se odnose na racionalniju organizaciju procesa proizvodnje i rada, na bolje korišćenje sredstava rada i veću produktivnost, potpunije korišćenje stručne spreme zaposlenog, smanjenje obima rada na određenim poslovima sa većim brojem izvršilaca; povećanje obima posla ili smanjenje obima posla, radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog.

Poslodavac je dužan da prilikom dostavljanja aneksa ugovora o radu dostavi zaposlenom pisano obaveštenje koje sadrži razloge za ponudu aneksa ugovora o radu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni, a koji ne može da bude kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa.

Poslodavac ne može zaposlenom ponuditi zaključenje aneksa ugovora o radu kojim zaposlenog raspoređuje na poslove koji se obavljaju na udaljenosti većoj od 50 km od mesta sedišta poslodavca.

### **Član 108.**

U slučaju da je neohodno završiti određeni posao bez odlaganja, poslodavac može zaposlenog da premesti na druge odgovarajuće poslove, uz izdavanje pisanog rešenja, a bez ponude aneksa ugovora o radu, najduže 45 radnih dana u toku kalendarske godine.

U slučaju premeštaja iz stava 1.ovog člana zaposleni zadržava osnovnu zaradu za posao sa koga se premešta, ako je to za zaposlenog povoljnije.

### ***Udaljenje zaposlenog sa rada***

### **Član 109.**

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

- ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
- ili ako je učinio povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline koja ugrožava imovinu poslodavca u vrednosti većoj od .....dinara . **(može da se navede 1 prosečna bruto zarada poslodavca ili fiksni novčani iznos)!!!;**
- ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline takva da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka za davanje odgovora na upozorenje;

Udaljenje iz predhodnog stava ovog člana može trajati najduže tri meseca i u tom periodu poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu meru u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom, ako za to postoje razlozi utvrđeni zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravnosnažnog okončanja tog postupka.

### **Član 110.**

Poslodavac je dužan da zaposlenog privremeno udalji sa rada ako je protiv njega određen pritvor i to od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

### **Član 111.**

Rešenje o udaljenju zaposlenog donosi direktor.

Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada zaposlenom pripada naknada zarade u visini 1/4, a ako izdržava porodicu u visini 1/3 osnovne zarade.

## XII VIŠAK ZAPOSLENIH

### Član 112.

Poslodavac može da utvrdi da je zaposleni višak u skladu sa Programom rešavanja viška zaposlenih .

Program iz stava 1. ovog člana donosi Upravni odbor (**ukoliko nema upravnog odbora utvrditi ko je nadležan za donošenje programa - nadzorni odbor, izvršni odbor direktora ili sam direktor**)!!!!!!), po predhodno pribavljenom mišljenju sindikata.

Ukoliko sindikat ne dostavi svoje mišljenje u roku od 15 dana, smatraće se da je saglasan sa predloženim programom.

Poslodavac je dužan da uzme u obzir mišljenje i predloge sindikata i da ga obavesti o svom stavu u roku koji ne može biti duži od 8 dana.

Ukoliko Upravni odbor(**nadležni organ!!!**) ne dostavi Program na mišljenje sindikatu, odnosno ako u utvrđenom roku o svom stavu ne obavesti sindikat, sva pojedinačna akta o utvrđivanju viška zaposlenih su ništavna, odnosno zaposlenima ne može prestati radni odnos.

Program mora da sadrži: razloge prestanka potrebe za njihovim radom; ukupan broj zaposlenih kod poslodavca; broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti, staž osiguranja i poslove koje obavljaju; kriterijume za utvrđivanje viška, mere kojima se stvaraju uslovi za njihovo zapošljavanje i rok u kome će se dati otkaz, kao i sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zašposlenih.

Mere odnosno način rešavanja viška zaposlenih iz predhodnog stava ovog člana su :

- premeštaj na druge poslove u okviru odgovarajuće vrste i stepena stručne spreme;
- rad kod drugog poslodavca u okviru odgovarajuće vrste i stepena stručne spreme do maksimalne udaljenosti do 50 km. od mesta prebivališta zaposlenog;
- prekvalifikacija ili dokvalifikacija zaposlenih;
- nepuno radno vreme, ali ne kraće od polovine punog radnog vremena;
- isplata otpremnine.

Poslodavac je dužan da zaposlene blagovremeno i potupno obaveštava o svim aktivnostima vezanim za utvrđivanje viškova zaposlenih i da ih upozna sa mogućnostima rešavanja njihovog radno - pravnog statusa.

### Član 113.

Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši nadležni organ poslodavca primenom kriterijuma utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Kriterijumi se primenjuju po redosledu utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom.

### Član 114.

Rezultati rada se utvrđuju na osnovu obrazložene ocene neposrednog rukovodioca zasnovane na elementima: kvaliteta obavljenog posla; samostalnosti u radu i inovacija; efikasnosti rada; odnosa prema radu, radnim zadacima i sredstvima rada; kao i dužini neplaćenih odsustava, a vezano za izvršavanje poslova radnog mesta, plana rada i drugih pokazatelja.

Rezultati rada iz st. 1. i 2. ovog člana utvrđuju se za period od najmanje godinu dana.

### Član 115.

Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada, primenjuje se dopunski kriterijum: imovno stanje zaposlenog.

Imovno stanje zaposlenog se utvrđuje na osnovu:

1. ostvarenog prihoda po članu zajedničkog porodičnog domaćinstva po osnovu zarade, drugog primanja i prihoda od imovine u poslednjoj kalendarskoj godini;
2. tržišne vrednosti nepokretnosti koji u svojini ima zaposleni ili član njegovog zajedničkog porodičnog domaćinstva.

Prihod i tržišna vrednost nepokretnosti, u smislu stava 2. ovog člana, utvrđuje se na osnovu dokumentacije, odnosno isprava nadležnog organa.

Imovno stanje zaposlenog utvrđuje nadležni organ poslodavca.

Prednost ima zaposleni sa slabijim imovnim stanjem.

### Član 116.

Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje, primenjuju se sledeći 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, 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 član njegove uže porodice boluje od težeg oboljenja, prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;
4. broj dece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.

### Član 117.

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa po osnovu viška invalidu rada koji je invalidnost stekao radom kod tog poslodavca, bez njegove saglasnosti, kao ni zaposlenoj sa 25 godina, odnosno zaposlenom sa 30 godina staža osiguranja.

### Član 118.

Zaposlenom koji je proglašen viškom, a ne može da mu se obezbedi ni jedan od načina za rešavanje radno - pravnog statusa iz člana 112. ovog kolektivnog ugovora, može da prestane radni odnos pod uslovom da mu poslodavac prethodno isplati otpremninu u visini zbira trećine prosečne zarade zaposlenog za poslednja tri meseca za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu, a koja ne može da bude 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.

#### **Ili alternativa:**

***Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, zaposlenom za čijim je radom prestala potreba (višak zaposlenih), a kome nije pružena mogućnost za novo zapošljavanje iz člana 112. stav 7, isplati otpremninu.***

***Poslodavac ne može zaposlenog, ni pojedinačno ni u okviru programa viška zaposlenih, proglasiti tehnološkim viškom dok sa reprezentativnim***



***sindikatom, aneksom ovog kolektivnog ugovora, ne ugovori visinu otpremnine.***

#### **Član 119.**

Zaposlenom kome poslodavac posle isplate otpremnine iz prethodnog člana otkáže ugovor o radu, zbog prestanka potrebe za njegovim radom ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa propisima o zapošljavanju.

#### **Član 120.**

Ukoliko poslodavac otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena ne može da na istim poslovima zaposli drugo lice roku od tri meseci od dana prestanka radnog odnosa.

Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

#### **Član 121.**

Otpremnina se isplaćuje odjednom - u celosti i to danom otkazivanja ugovora o radu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je proglašen viškom omogući korišćenje godišnjeg odmora srazmerno vremenu provedenom na radu, pre otkazivanja ugovora o radu, ili da mu isplati naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor.

### **XIII OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

#### ***Odlučivanje o pravima zaposlenih***

#### **Član 122.**

Zaposleni imaju prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, ovim kolektivnim govorom, ugovorom o radu i drugim opštim aktima poslodavca.

#### **Član 123.**

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih kod poslodavca odlučuje direktor ili lice na koje on prenese ovlašćenje, u skladu sa zakonom.

Zaposlenom se u pismenom obliku dostavlja svako rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Dostavljanje svih pismenih rešenja zaposlenom vrši se u skladu sa odredbama zakona.

#### ***Zaštita pojedinačnih prava i rešavanje sporova***

#### **Član 124.**

U slučaju nastanka spora između poslodavca i zaposlenog, sporna pitanja se najpre rešavaju sporazumno.

Kada poslodavac i zaposleni ne mogu sporazumno rešiti sporno pitanje, spor se iznosi pred Arbitra.

Arbitra sporazumom određuju strane u sporu, iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom je tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom. Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

#### **Član 125.**

Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos.

Ako arbitar ne donese odluku u roku od iz stava 4. člana 124. ovog kolektivnog ugovora, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

#### **Član 126.**

Zaposleni kome je povređeno pravo ili sindikat ako ga zaposleni ovlasti, mogu u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava, pokrenuti spor pred nadležnim sudom.

### **XIV USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

#### **Član 127.**

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo, bez pethodnog odobrenja da obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju pod isključivim uslovima da se pridržavaju njegovih statuta i pravila.

#### **Član 128.**

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

#### **Član 129.**

Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena administrativnim aktom poslodavca.

#### **Član 130.**

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se aktom sindikata, koja obavezno sadrži izjavu zaposlenog da prihvata da mu se na ime sindikalne članarine odbija iznos od zarade, i da se taj iznos uplacuje na odgovarajući račun sindikata u skladu sa odlukom najvišeg organa sindikata.

#### **Član 131.**

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

- odbije iznos sindikalne članarine od zarade zaposlenog i uplati ga na odgovarajući račun sindikata, u skladu sa statutom;

- da vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva;
- da izradi završni račun;
- da vrši obradu podataka o uplati članarine i daje na uvid sindikalnom rukovodstvu.

### **Član 132.**

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, a naročito o :

- planu proizvodnje i realizaciji plana proizvodnje;
- godišnjem izveštaju o poslovanju sa naročitim akcentom o iskazanom profitu i nameravanoj raspodeli istog;
- strukturi ostvarenih troškova;
- učešću zarada u troškovima poslovanja poslodavca;
- podacima o prosečnoj zaradi, isplaćenim zaradama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;
- planovima razvoja preduzeća;
- broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu;
- mesečne izveštaje o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
- i drugim pitanjima, u skladu sa postignutim dogovorom.

### **Član 133.**

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

- korišćenje poslovnog prostora koji podrazumeva potreban broj kancelarija, u zavisnosti od broja članova sindikata sa neophodnim kancelarijskim nameštajem;
- 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;
- upotrebu voznog parka sa plaćenim troškovima za odlazak na sastanke, seminare i sl.

### **Član 134.**

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak.

Poslodavac je obavezan da za edukativne seminare i sl., a prema odluci nadležnog organa sindikata, omogući odsustvovanje sa rada predstavnicima sindikata u trajanju od najmanje 7 (sedam) radnih dana godišnje.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji su izabrani u više organe sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

Poslodavac je obavezan da predstavnicima sindikata koji zastupaju članove sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata (rekreacija, kase uzajamne pomoći i sl.) omogući rad, u skladu sa pravilnicima tih udruženja.

#### **Član 135.**

Poslodavac i svi sindikati koji deluju kod poslodavca zalažu se za najveći mogući stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga i razumevanja.

#### **Član 136.**

Poslodavac je dužan da predsedniku organizacije sindikata, za njegovo delovanje, obezbedi 40 plaćenih časova mesečno.

##### **Alternativa – 1 čas mesečno na svakih 5 članova sindikata**

Članovima organa sindikata poslodavac obezbeđuje polovinu plaćenih časova utvrđenih za predsednika te organizacije sindikata.

#### **Član 137.**

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, da pozove na odgovornost niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj ovlašćene predstavnike zaposlenih – članove Odbora sindikata, Nadzornog odbora, predstavnike zaposlenih u Odboru za bezbednost i zdravlje na radu i članove viših organa sindikata (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, zbog njihovih aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima (pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnog ugovora, mirno rešavanje radnih sporova, učešće u štrajku, konsultovanje, informisanje i izražavanje stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada), ako postupaju u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na poslodavcu.

#### **Član 138.**

Poslodavac je dužan da omogući predsednicima sindikata da učestvuju u postupku utvrđivanja prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih koji proističu iz zakona, ovog kolektivnog ugovora, ugovora o radu i drugih opštih akata kojima se uređuju rad i radni odnosi.

#### **Član 139.**

Predstavnicima sindikata omogućava se pristup informacijama o svim poslovima kod poslodavca.

Predstavnicima sindikata dozvoljeno je da ističu obaveštenja sindikata u prostorijama poslodavca i da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije i druga dokumenta.

Aktivnosti sindikata moraju biti organizovane tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i ne remete radnu i tehnološku disciplinu.

## **XV PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK**

#### Član 140.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo na štrajk radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada i zaštite svojih prava utvrđenih zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Pravo na štrajk zaposleni ostvaruju u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

#### Član 141.

Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja.

Štrajk upozorenja može trajati najviše jedan sat.

#### Član 142.

Odluku o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja donosi nadležni organ sindikata.

Ako zaposleni kod poslodavca žele da organizuju štrajk, podnose inicijativu ili predlog nadležnom organu sindikata, koji je o predlogu dužan da se izjasni u roku od 24 h.

Ukoliko nadležni organ sindikata ne prihvati predlog - inicijativu za organizovanje štrajka ili se ne izjasni u predviđenom roku, zaposleni mogu doneti odluku da sami organizuju štrajk.

Odluka o stupanju u štrajk smatra se donetom od strane zaposlenih kada više od polovine zaposlenih kod poslodavca prihvati tekst odluke svojim potpisom.

Inicijativni odbor utvrđuje tekst odluke i prikuplja potpise, tako što se ispod teksta Odluke upisuje: ime i prezime zaposlenog i jedinstveni matični broj zaposlenog, a što zaposleni potpisuje.

Inicijativnom odboru poslodavac je dužan da omogući prikupljanje potpisa zaposlenih, ali na način na koji se ne remeti proces rada.

Nadležni organ sindikata obavezan je da Inicijativni odbor upozna sa odredbama Zakona o štrajku i ovog kolektivnog ugovora, koje se odnose na štrajk.

U slučaju da nadležni organi sindikata, odnosno većina zaposlenih kod poslodavca ako sindikat nije organizator štrajka, odluče da stupe u štrajk, neophodno je:

- pripremiti sprovođenje štrajka;
- formirati štrajkački odbor;
- formulisati zahteve,
- pripremiti strategiju štrajka;
- informisati zaposlene i javnost.

#### Član 143.

Odluka o stupanju u štrajk mora da sadrži:

- obrazložene zahteve zaposlenih;
- vreme početka štrajka;
- mesto okupljanja učesnika u štrajku, i
- sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.

Odluka iz stava 1. ovog člana dostavlja se u pismenom obliku, potpisana od strane štrajkačkog odbora direktoru, najkasnije pet (5) dana pre dana određenog za početak štrajka, odnosno 24 sata pre početka štrajka upozorenja. **(ukoliko se radi o delatnostima od posebnog interesa rok je 10 dana!!!)**

#### **Član 144.**

Odmah nakon prijema odluke o stupanju u štrajk direktor ili lica koja on svojom pisanom odlukom ovlasti i predstavnici drugih organa kojima je štrajk najavljen dužni su da otpočnu pregovore sa štrajkačkim odborom o sporazumnom rešavanju podnetih zahteva.

Pregovori iz stava 1. ovog člana nastavljaju se i za vreme trajanja štrajka.

#### **Član 145.**

Štrajk prestaje sporazumom štrajkačkog odbora i poslodavca ili jednostranom odlukom organizatora štrajka.

#### **Član 146.**

Ukoliko se štrajk sprovodi u skladu sa odredbama zakona i ovog kolektivnog govora, zaposleni ne može snositi posledice zbog učešća u štrajku.

Zaposleni koji učestvuje u štrajku ostvaruje osnovna prava iz radnog odnosa, naknadu zarade u visini minimalne zarade, ukoliko se sporazumom drugačije ne dogovori, a prava iz socijalnog osiguranja u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

#### **Član 147.**

Poslovi koji su u smislu zakona i ovog kolektivnog ugovora neophodni za odvijanje procesa proizvodnje utvrđuju poslodavac i štrajkački odbor, pre početka štrajka, a koji ne može biti veći od 5% poslova po organizacionim celinama.

Izuzetno se, poslodavac i štrajkački odbor mogu sporazumeti da navedeni procenat u određenim celinama bude i veći, ali samo na poslovima koji su vezani za rok i čije bi nevršenje izazvalo znatnu materijalnu štetu.

**(za delatnosti od posebnog interesa utvrditi minimum procesa rada!!!!)**

#### **Član 148.**

Zaposleni koji obavljaju poslove iz predhodnog člana ovog kolektivnog ugovora dužni su da za vreme štrajka izvršavaju naloge koje izdaje direktor ili od njega ovlašćeni zaposleni.

Poslodavac ne može da odredi da članovi štrajkačkog odbora rade za vreme štrajka, bez saglasnosti štrajkačkog odbora.

#### **Član 149.**

Na druga pitanja koja se odnose na organizovanje i sprovođenje štrajka, neposredno se primenjuju odredbe Zakona o štrajku i ovog kolektivnog ugovora.

### **XVI OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH**

#### **Član 150.**

Zaposleni imaju pravo i obavezu da stalno usavršavaju svoje stručne i radne sposobnosti u skladu sa potrebama i interesima poslodavca.

Zaposleni imaju pravo i obavezu da se dokvalifikuju odnosno prekvalifikuju u slučaju promene procesa rada, tehničko tehnoloških unapređivanja i drugih promena i potreba u organizaciji rada.

Zaposleni ne može trpeti štetne posledice ukoliko poslodavac ne organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje.

#### **Član 151.**

Odluku o upućivanju zaposlenog na stručno usavršavanje i specijalizaciju donosi Upravni odbor **(Ili drugi nadležni organ – navesti koji!!!!)**.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog obrazovanja i stručnog usavršavanja u visini zarade koju bi ostvario kao da radi u mesecu za koji se vrši obračun i isplata zarade.

Plan stručnog usavršavanja i obrazovanja zaposlenih donosi Upravni odbor **(Ili drugi nadležni organ – navesti koji!!!!)**, na predlog direktora.

### **XVII REŠAVANJE SPOROVA U DONOŠENJU I PRIMENI KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Član 152.**

Ukoliko se u toku pregovora ne postigne sporazum za zaključenje ovog kolektivnog ugovora učesnici su dužni da obrazuju Arbitražu za rešavanje spornih pitanja.

Arbitraža se obrazuje u slučaju kada se u roku od 45 dana od dana počinjanja pregovora ne postigne saglasnost.

#### **Član 153.**

Arbitraža se sastoji od 3 člana od kojih jednog imenuje poslodavac, jednog sindikati, a trećeg sporazumno određuju poslodavac i sindikati iz reda nepristrasnih stručnih lica koja su kompetentna za materiju koja je predmet spora.

Arbitaraža donosi odluku u roku od 5 dana od dana kad su joj sporna pitanja dostavljena na odlučivanje.

Arbitraža donosi odluku većinom glasova nakon saslušavanja strana u sporu i vršenja uvida u relevantnu dokumentaciju i pozitivne propise.

Arbitraža u roku od 3 dana dostavlja odluku stranama u sporu u pisanoj formi.

Odluka Arbitraže je konačna i obavezuje učesnike u pregovorima.

#### **Član 154.**

Ukoliko u toku primene ovog kolektivnog ugovora dođe do sporova, sva sporna pitanja rešava Arbitraža i nadležni sud.

#### **Član 155.**

Potpisnici ovog Ugovora dužni su da obrazuju Arbitražu u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

#### **Član 156.**

Arbitraža se obrazuje za svaki nastali spor.  
Arbitraža ima pet članova.  
Arbitraža je sastavljena od po jednog predstavnika učesnika u zaključivanju ovog Kolektivnog ugovora i dva arbitra, koje određuju sporazumno.  
Članovi arbitraže, iz svojih redova, biraju predsednika.

#### **Član 157.**

Arbitraža donosi odluku o spornom pitanju u roku od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.  
Arbitraža donosi odluku većinom glasova svih članova.  
Odluka arbitraže obavezuje učesnike u zaključivanju kolektivnog ugovora.

#### **Član 158.**

Troškove angažovanja članova i rada arbitraže snosi poslodavac.

### **XVIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 159.**

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na tri godine vreme.  
Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumeju, najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora.

#### **Član 160.**

Važenje ovog kolektivnog ugovora može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom, u celosti ili delomično.  
Otkaz kolektivnog ugovora, u celosti ili delomično, podnosi se u pisanoj formi, sa obrazloženjem i mora da sadrži predlog novih odredbi.  
U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje do dana zaključivanja novog, a najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza.  
Učesnici su dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

#### **Član 161.**

Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se aneksom, na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

#### **Član 162.**

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.



### **Član 163.**

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom primenjivaće se odredbe zakona i ostalih pozitivnih propisa, kao i opštih akata poslodavca .

**ZA POSLODAVCA**

Direktor:

-----

**ZA REPREZENTATIVNE SINDIKATE:**

Organizacija samostanog sindikata  
\_\_\_\_\_predsednik