

ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ПУТЕВЕ
"НИШ" АД НИШ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

У Нишу 19.06.2007.године

САДРЖАЈ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

- Дужности запослених
- Дужности послодавца

III РАДНИ ОДНОС

- Заснивање радног односа
- Уговор о раду
- Радни однос на одређен време
- Приправници
- Пробни рад

IV РАДНО ВРЕМЕ ОДМОРИ И ОДСУСТВА

- Прековремени рад
- Распоред радног времена
- Рад дужи од пуног радног времена
- Прерасподела радног времена
- Ноћни рад
- Рад у сменама
- Годишњи одмор
- Плаћено одсуство
- Неплаћено одсуство
- Мировање радног односа

V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

- Основна зарада
- Зарада по основу радног учинка
- Зарада по основу стимулације
- Увећана зарада
- Зарада из добити
- Минимална зарада
- Накнада зараде: *Боловање, Прекид рада без кривице запосленог, . Прекид рада по налогу државног органа*
- Накнаде трошкова: *. Топли оброк, Трошкови превоза на рад и са рада, Регрес за годишњи одмор, Трошкови службеног путовања, Трошкови службеног путовања у иностранство Теренски додатак*
- Друга примања

VI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

- Програм вишка запослених
- Отпремнина за вишак запослених
- Критеријуми за утврђивање вишка запослених

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

- Повреде дисциплинских и радних обавеза
- Непоштовање радне дисциплине

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

IX ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

- Рад код другог послодавца
- Рад у другом месту рада

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

XI ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

- Решавање спорова

**XII БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА
ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ**

- Осигурање запослених
- Добровољно додатно пензијско осигурање

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

**XIV ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ
КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

XV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

- Арбитража

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

На основу члана 248. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005 і 61/2005),

Послодавац, Генерални директор Предузећа за путеве "НИШ" а.д. Ниш

и

Синдикална организација самосталног синдиката Предузећа за путеве "НИШ" а.д. Ниш коју заступа председник..Славољуб Стојановић.....

закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ПУТЕВЕ "НИШ" а.д. НИШ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овај Колективни уговор закључује послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца.

У име послодавца Колективни уговор потписује генерални директор, а у име синдиката председник репрезентативног синдиката у друштву.

Члан 2.

Колективним уговором код послодавца (у даљем тексту Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак преговарања и закључивања Колективног уговора, међусобни однос учесника Колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца у складу са законом и другим прописима.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада, која нису уређена овим Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона.

Одредбе овог Колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Изузетно од одредбе става 1. овог члана, одредбе овог колективног уговора којима се уређују елементи за утврђивање зараде не примењују се на генералног директора, извршних директора и секретара друштва.

Права и обавезе генералног директора, извршних директора и секретара друштва, уређују се посебним уговором који закључују са Управним одбором код Послодавца.

Поред права, обавеза и одговорности која су регулисана овим Колективним уговором и прописима из става 1. овог члана, права, обавезе и одговорности, уређују се и уговором о раду, који закључују запослени и послодавац у писаном облику.

Члан 4.

Овај Колективни уговор, други општи акти послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законом.

Овим Колективним уговором и уговором о раду, могу да се утврде већа права и повољнији услови рада, од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Члан 5.

Дужности запослених

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и за настанак материјалне штете;
- 5) да чува имовину послодавца и да се према њој односи са пажњом доброг привредника;
- 6) да улаже личне и стручне способности при раду и да рационално користи средства за рад;
- 7) да лично и савесно обавља посао, да извршава своје радне дужности и обавезе које произилазе из рада;

- 8) да рад обавља у одређено радно време и да се за време рада не удаљава са свог посла;
- 9) да одмах, а најкасније у року од 24 часа, обавести свог непосредног руководиоца, ако је из било којих разлога спречен да дође на рад;
- 10) да чува пословну тајну;
- 11) да стално усавршава своје радне и стручне способности;
- 12) да се придржава мера безбедности и заштите здравља на раду;
- 13) да извршава одлуке надлежних органа послодавца;
- 14) да се придржава Закона и општих аката послодавца.

Члан 6.

Дужности послодавца

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и других прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима, правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедност здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом и овим колективним уговором.

Члан 7.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, Колективним уговором и уговором о раду.

III РАДНИ ОДНОС

Члан 8.

Заснивање радног односа

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси генерални директор.

Лице са којим се заснива радни однос мора да испуњава опште услове предвиђене законом (општу здравствену способност и најмање 15 година живота) и услове за рад на одређеним пословима, предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова, који доноси генерални директор.

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

Члан 9.

Уговор о раду

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и генерални директор, односно запослени кога овласти генерални директор.

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

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

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

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 10.

Радни однос на одређено време

Радни однос заснива се на одређено време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од Законом предвиђеног трајања радног односа на одређено време.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног радника.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

Члан 11.

Приправници

Приправником се сматра лице са високом, вишом или средњом стручном спремом које први пут заснива радни однос ради оспособљавања за самостални рад.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време.

Члан 12.

Приправнички стаж траје:

- на пословима за које се тражи висока стручна спрема-најдуже 1 година,
- на пословима за које се тражи виша стручна спрема-најдуже 9 месеци,
- на пословима за које се тражи средња стручна спрема-најдуже 6 месеци.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа.

Изузетно генерални директор може на предлог непосредног руководиоца (ментора) приправника, одобрити полагање приправничког стручног испита пре завршетка приправничког стажа из става 1. овог члана, а најраније по истеку половине тог периода, под условом да је приправник својим залагањем и оствареним резултатима рада стекао одређене радне способности.

Приправник остварује сва права и обавезе из радног односа и има право на зараду у висини 80% основне зараде, утврђене за послове за које се оспособљава, као и накнаде трошкова и друга примања у складу са овим Уговором и Уговором о раду.

Члан 13.

Пробни рад

Уговором о раду може се уговорити пробни рад и то:

1. најдуже два месеца, за послове за чије се обављање тражи до IV степена стручне спреме,
2. најдуже четири месеца, за послове за чије се обављање тражи V и VI степен стручне спреме,
3. најдуже шест месеци, за послове за чије се обављање тражи VII степен стручне спреме.

Уколико је уговором о раду уговорен пробни рад за запосленог, генерални директор је дужан да одреди лица која ће пратити рад запосленог за време трајања пробног рада и о томе поднети писмени извештај генералном директору.

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

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

IV РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 14.

Радно време

Пуно радно време запослених износи 40 часова у радној недељи

Члан 15.

Распоред радног времена

Радна недеља траје пет радних дана.

Почетак и завршетак дневног радног времена и распоред радног времена запослених утврђује, својом одлуком, генерални директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

Члан 16.

Прековремени рад

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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

Član 17.

На захтев генералног директора, или запосленог кога он овласти, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, поред случајева утврђених законом и у следећим случајевима:

1. да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу,
2. због замене изненада одсутног запосленог,

3. ако су уговорени послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време,
4. да се изврше одређени послови и радни задаци, који се у одређеном року нису могли завршити због недостатка материјала,
5. због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе,
6. и у другим случајевима које одреди послодавац,

Члан 18.

Прерасподела радног времена

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом и запослени нема право на увећану зараду, већ само на слободне дане.

Решење о прерасподели радног времена доноси генерални директор.

Прерасподела радног времена може се увести за све запослене код послодавца, или за део процеса рада.

Запосленом који је радио у прерасподели радног времена у одређеном периоду, за време прерасподеле радног времена има право на зараду у висини остварене зараде у време када је прерасподелу остварио..

Радни сати остварени у прерасподели радног времена евидентирају се у радном налогу и платном списку као дуг послодавца према запосленом.

Члан 19.

Ноћни рад

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштити живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 20.

Рад у сменама

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

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

Члан 21.

Годишњи одмор

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

1. по основу радног искуства за 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног стажа,
2. на основу стручне спреме:

- За послове са посебним овлашћењима - 3 радна дана
- За послове за које се захтева ВСС и ВС - 3 радна дана
- За послове за које се захтева ВКВ или ССС или КВ - 2 радна дана

3. по основу сложености посла и доприноса у раду:

- VII – веома сложени послови и висок допринос - 3 радна дана
- VI – сложени послови - 3 радна дана
- V – специјалистички струковни послови - 3 радна дана
- IV - сложени послови - 2 радна дана
- III - стандардни послови радничких квалификација - 2 радна дана
- II - прости послови са или без квалификација - 1 радни дан
- I - прости послови где се не тражи квалификација - 1 радни дан

4. по основу услова рада

- непосредни извршиоци на асфалтним радовима - 3 радна дана
- непосредни извршиоци на асфалтним и бетонским базама и каменоломима - 2 радна дана

- сви остали непосредни извршиоци-производни радници

- 1 радни дан

5. инвалиди рада и ратни војни инвалиди

- 3 радна дана

Годишњи одмор за календарску годину, у складу са критеријумима утврђеним законом и овим Колективним уговором, не може бити дужи од 32 радна дана.

Члан 22.

Време коришћења годишњих одмора запослених, утврђује се Планом коришћења годишњих одмора за сваку календарску годину који доноси генерални директор, или запослени на кога је генерални директор пренео овлашћење.

Годишњи одмор се може користити у два дела.

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

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније 7 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Послодавац је обавезан да запосленом надокнади стварно настале трошкове због измене времена одређеног за коришћење годишњег одмора.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, а сразмерно броју неискоришћених дана.

Члан 23.

Плаћено одсуство

Запослени има право на плаћено одсуство до седам радних дана у календарској години, у случају:

1)	Склапања брака	5 радних дана
2)	Порођаја супруге	3 радна дана
3)	Порођај другог члана породице	1 радни дан

4)	Смрти брачног дуга	5 радних дана
5)	Смрти брата, сестре, родитеља, стараоца запосленог или његовог брачног друга, као и лица које живи у истом домаћинству са запосленим	3 радна дана
6)	Селидбе сопственог домаћинства	3 радна дана
7)	Полагање стручног испита	2 радна дана
8)	Обављање приватних послова	2 радна дана
9)	Неговање болесног члана уже породице	3 радна дана
10)	Добровољно давање крви (укључујући и дан давања)	2 радна дана
11)	Отклањање штете проузроковане елементарним непогодама	3 радна дана
12)	Рехабилитације по основу тешких услова рада	5 радних дана

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, родитељи, односно лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

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

Запослени има право коришћења плаћеног одсуства у време у којем се случај десио.

Члан 24.

Неплаћено одсуство

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у трајању до године дана, уколико то не ремети процес рада код послодавца.

За време неплаћеног одсуства, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе, законом општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

На захтев запосленог, генерални директор одобрава коришћење неплаћеног одсуства.

Члан 25.

Мировање радног односа

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом општим актом, односно уговором о раду другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно техничке или просветно-културне сарање, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 70 овог уговора;
- 4) избора, односно имерновања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере – врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 26.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

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

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана-ништавни су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 27.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

1. основне зараде,
2. дела зараде за радни учинак и
3. увећане зараде.

Члан 28.

Основна зарада

Основна зарада утврђује се по групама послова који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак.

Основна зарада из става 1. овог члана, за коефицијент 1, утврђује се по радном часу израженом у динарима, у јединственом износу за све запослене, а групе послова дефинишу се коефицијентом израженим по групама послова. Коефицијент садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима, као и способности и друга знања која запослени поседује.

Основна зарада из става 1. овог члана, утврђује се без увећања зараде по основу времена проведеног на раду (минули рад), накнаде за исхрану у току рада и регреса.

Степен стручне спреме	Завршена школа	Квалификација	Полазни Коефицијент
I степен стручне спреме	Основна школа	НКВ (неквалификовани радник)	1.00
II степен стручне спреме	Основна школа и стручна оспособљеност	ПКВ (полуквалификовани радник)	1.25
III степен стручне спреме	Трогодишња школа	КВ (квалификовани радник -III степен стручне спреме)	1.75
IV степен стручне спреме	Четворогодишња средња школа	(средња стручна спрема-IV степен)	2.00
V степен стручне спреме	Специјализација на основу стручности средњег образовања	ВКВ (висококвалификовани радник)	2.25

VI степен стручне спреме	Виша школа	ВШС (виша стручна спрема – VI степен)	2.75
VII/1 степен стручне спреме	Факултет – основне студије	ВСС (висока стручна спрема – VII степен)	3.50
VII/2 степен стручне спреме	Магистратура	МР (магистар, лиценца, стручни испит, правосудни испит)	
VIII степен стручне спреме	Докторат	ДР (доктор наука)	

Члан 29.

Основна цена за најједноставнији посао, за коефицијент 1, утврђује се у износу минималне зараде, по радном сату, утврђене одлуком Социјално - економског савета за дати период, односно у износу од 55,00 динара по радном сату колико износи на дан закључења овог Колективног уговора.

Основна зарада за најједноставнији посао, за коефицијент 1. утврђиваће се Анексом Колективног уговора за период од 6 месеци, с тим да се у преговоре има ступити у року од 15 дана од дана објављивања одлуке Социјално – економског савета, за дати период.

Члан 30.

На основу услова и елемената из чл. 28. и 29. овог Колективног уговора, утврђује се новчани износ зараде за сваког запосленог који не може бити мањи од минималне зараде, што се исказује табеларним прегледом из чл. 28. овог Колективног уговора који споразумно утврђују послодавац и синдикат као део колективног уговора.

Под временом проведеним на раду подразумевају се часови рада у одређеном месецу, у оквиру пуног радног времена, прековременог рада или прерасподеле, а у складу са законом.

Члан 31.

Изузетно способном, стручном и креативном запосленом и запосленом који у дужем временском периоду постиже изузетне резултате у раду, генерални

директор може утврдити већу цену рада од цене радног места на које је запослени распоређен, а највише до 50% од основне зараде запосленог.

Члан 32.

Зарада се исплаћује најмање једанпут месечно најкасније до 20.-тог у месецу за предходни месец.

Зарада се исплаћује искључиво у новцу и она је тајна.

Свако непоштовање тајности зараде запосленог представља повреду радне дисциплине.

Члан 33.

Зарада по основу радног учинка

Део зараде за радни учинак зависи од послова које запослени обавља и утврђује се на основу квалитета и обима послова, као и односа запослених према радним обавезама.

Квалитет и обим обављеног посла мери се према постојећим елементима код послодавца и то:

- на основу постојећих норматива и стандарда рада за марљив рад (индивидуалне норме, групни стимуланс, резултати по часу и др.)
- на основу резултата рада на пословима на којима рад није мерљив егзактним нормама, оценом непосредног руководиоца.

Члан 34.

Зарада по основу стимулације

Основна зарада запосленог може се увећати или умањити (стимулација) до $\pm 20\%$ по основу обима и квалитета извршених послова, изузетног односа према раду или завршетка послова знатно пре рокова предвиђених оперативним планом послодавца

Висину стимулације (позитивне или негативне) одређује непосредни руководилац запосленог уписивањем процента стимулације у радну листу запосленог уз обавезно образложење.

Члан 35.

Увећана зарада

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан -110% од основице,
2. за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице,

3. за прековремен рад - 26% од основице,
4. по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,6 % од основице,
5. за рад на дан недељног одмора - 30%.

Ако се истовремено стекну услови по више основа, утврђених у ставу 1 овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Радна места са повећаним ризиком биће вреднована кроз основну зараду по радном сату, а сагласно акту о процени ризика.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 36.

Зарада из добити

Запосленом се може исплатити зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (зарада из добити - бонус) а сразмерно учешћу у оствареној добити.

Члан 37.

Минимална зарада

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време.

Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1 овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Разлози за уговарање минималне зараде су:

- ако пословно – финансијски резултати послодавца (пословање са губитком, недостатак посла и др.) не омогућавају исплату уговорене зараде;
- ако запослени не остварује стандардни учинак, у складу са нормативима и стандардима рада.

Члан 38.

Накнада зараде

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у предходна три месеца, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Члан 39.

1. Боловање

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то :

- 1) у висини 65% просечне зараде у предходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.
- 2) У висини 100% просечне зараде у предходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 40.

2. Прекид рада без кривице запосленог

У случају када је привремено престала потреба за радом запосленог (прекид рада до кога је дошло без кривице запосленог), запослени се може упутити на плаћено одсуство најдуже до 45 радних дана у календарској години.

Директор може запосленог упутити на привремено плаћено одсуство у једном од следећих случајева и то:

1. када је тренутно смањен обим послова послодавца или у појединим организационим целинама,
2. ако сагласно плановима у одређеном периоду нема потребе за ангажовањем одређеног броја запослених на одређеним пословима, а запослени се не могу ангажовати на другим пословима код истог или другог послодавца,
3. ако запослени који су распоређени на истим пословима у одређеним временским периодима не могу бити ефективно ангажовани за пуно радно време,
4. због недостатка посла и необезбеђеног континуитета производње и рада,
5. због недостатка репро-материјала или енергената за одређени временски период,
6. ако је, услед организационих промена или изменом Правилника о организацији и систематизацији послова дошло до смањења броја извршиоца или укидања послова које је запослени обављао.

За време плаћеног одсуства, у случају када је привремено престала потреба за радом запосленог, запосленом припада накнада зараде у висини 60% од просечне зараде у претходна три месеца, а која не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

Услед недовољног коришћења капацитета, недостатка посла и других поремећаја у пословању, запосленима се нуде и обезбеђују решења следећим редоследом:

- 1) упућивање на коришћење одсуства због прерасподеле радног времена,
- 2) упућивање на коришћење годишњег одмора,
- 3) упућивање на коришћење неплаћеног одсуства на захтев запослених,
- 4) упућивање на коришћење плаћеног одсуства.

Члан 41.

3. Прекид рада по налогу државног органа

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у предходна три месеца, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Накнаде трошкова

Члан 42.

1. Накнада трошкова за исхрану у току рада (топли оброк)

Запослени има право на примања за месечну исхрану у току рада (топли оброк) у висини 20% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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

Члан 43.

2. Трошкови превоза на рад и са рада

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Накнада трошкова превоза припада запосленом само за дане проведене на раду.

3. Регрес

Члан 44.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у износу за сваки дан годишњег одмора који му припада у складу са Законом и овим Колективним уговором у висини од 4% просечне зараде у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа.

Регрес за годишњи одмор се по правилу исплаћује када се користи годишњи одмор.

Члан 45.

4. Трошкови службеног путовања

Запослени има право на накнаду трошкова за службени пут у земљи у висини неопорезивог износа према последњем објављеном податку надлежног органа.

Запослени има право на пола дневнице уколико на службеном путу проведе дуже од 8 часова, а на пуни износ дневнице уколико на службеном путу проведе дуже од 12 часова.

Ако службено путовање траје више дана, поред права на пуну дневницу, запослени има право и на 50% дневнице за сваки нови започети дан ако је у том дану провео више од 4 а мање од 8 часова на путу, односно на пуну дневницу ако је у том дану провео више од 8 часова на путу.

Под новим започетним даном сматра се време преко сваких навршених 24 часа службеног пута.

Члан 46.

5. Трошкови службеног путовања у иностранство

Запослени има право на дневницу за службено путовање у иностранству у износу, под условима и на начин утврђен посебним прописима и у складу са важећом Уредбом.

Члан 47.

6. Теренски додаток

Запослени има право на накнаду трошкова за смештај и исхрану за рад и боровак на терену ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде

Накнада за трошкове смештаја плаћа се по приложеном рачуну у објекту за смештај који одреди послодавац.

Висина накнаде за трошкове исхране износи 3% просечне зараде у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку Завода за статистику по једном радном дану.

Под радом на терену сматра се рад који се по својој природи изводи ван места редовног запослења.

Да би остварио право на накнаду трошкова за смештај и исхрану за боравак на терену, потребно је да запослени ради на терену и борави на терену.

Ако запослени ради на терену, али сваки дан одлази и враћа се с посла кући, није испуњен услов за остваривање права на накнаду трошкова.

Ако се теренски рад обавља у пребивалишту запосленог, запослени нема право на накнаду трошкова.

Право на тренски додатак и право на дневницу за службено путовање се међусобно искључују.

Друга примања

Члан 48.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини од три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику
2. Накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог) а члановима уже породице у случају смрти запосленог све у висини погребних трошкова по приложеном рачуну, а према уобичајеном начину сахране, а највише до неопорезованог износа по последњем објављеном податку. Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог. У случају да код послодавца ради више чланова уже породице, помоћ остварује само један члан).
3. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 49.

Послодавац је дужан, ако му то финансијске могућности дозвољавају, да запосленима који су у радном односу исплати јубиларну награду за 10, 20, 30 и 40 година непрекидног стажа код послодавца (укључујући и радни стаж у предузећима која су припојена послодавцу) у висини од

- за 10 година рада у висини од 100% просечне зараде у привреди Републике Србије по последњем објављеном податку,
- за 20 година рада у висини од 130% просечне зараде у привреди Републике Србије по последњем објављеном податку,
- за 30 година рада у висини од 175% просечне зараде у привреди Републике Србије по последњем објављеном податку,
- за 40 година рада у висини од 225% просечне зараде у привреди Републике Србије по последњем објављеном податку.

Јубиларна награда се, по правилу, исплаћује запосленом у месецу у коме је остварио право на јубиларну награду.

Члан 50.

Послодавац може да исплати запосленом:

- 1 солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана уже породице (брачни друг и деца), набавке лекова за запосленог или члана уже породице, здравствене рехабилитације запосленог или члана уже породице и елементарне непогоде а највише у висини неопорезованог износа одређеног за ове намене.
2. поклон деци запосленог старости до 11 година живота поводом новогодишњих или божићних празника у висини неопорезивог износа за ове намене.
3. кредит за набавку огрева, зимнице и уџбеника највише у висини 100% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике.

Кредит из тачке 4. овог члана запослени враћа у највише шест једнаких месечних рата које ће му се одбијати од остварене зараде код послодавца, сваког месеца почев од месеца пријема кредита.

У случају да запосленом коме је исплаћен кредит, престане радни однос код послодавца, неисплаћени део кредита доспева на наплату у целости и одбиће се од примања запосленом коме је престао радни однос одједном.

По прекидом радног односа не сматра се:

- одслужење или дослужење војног рока
- учешће у рату, као и остала мировања радног односа без воље и кривице запосленог

VI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 51.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то за најмање:

1. 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;
2. 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90

дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 52.

Послодавац је дужан да пре доношења програма у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 53.

1. Програм решавања вишка запослених

Програм решавања вишка запослених нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Програм решавања вишка запослених доноси Управни одбор.

Послодавац је дужан да предлог Програма решавања вишка запослених достави репрезентативном синдикату код послодавца и републичком органу надлежном за запошљавање, најкасније 8 дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Члан 54.

2. Отпремнина за вишак запослених

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду запосленом који је проглашен вишком исплати отпремнину у висини 65% просечне месечне зараде запосленог, за сваку навршену годину рада у радном односу.

Просечном месечном зарадом запосленог у смислу става 1. Овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња 3 месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

За време проведено на раду за које није исплаћена зарада запосленом за утврђивање просечне зараде узима се обрачуната а неисплаћена зарада.

У време одсуствовања са рада кад запослени прима накнаду зараде (боловање и сл.) за утврђивање просечне зараде узима се основна зарада увећана за минули рад.

Члан 55.

Запослени коме послодавац после исплаћене отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану надокнаду и на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са прописима о запошљавању.

Члан 56.

3. Критеријуми за утврђивање вишка запослених

Критеријуми за утврђивање вишка запослених су:

1. основни критеријум је оцена резултата рада,
2. допунски критеријуми су: изјашњење запосленог, имовно стање, социјално стање и однос запосленог према радним обавезама.

Основни и допунски критеријуми за утврђивање вишка запослених ближе се одређују Програмом решавања вишка запослених код послодавца.

Члан 57.

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

Члан 58.

Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге Републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 59.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 60.

1. Повреде радних обавеза

Послодавац може отказати уговор о раду запосленом ако учини повреду радне обавезе и то:

1. Неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних дужности и обавеза;
2. Повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и опасних материја;
3. Незаконито располагање средствима послодавца;
4. Немарно вршење послова, односно радних задатака које може довести до повреде пословне војне или друге тајне утврђене законом или општим актом;
5. Пропуштање радње чиме се омета или онемогућава процес рада или управљања у предузећу;
6. Злоупотреба положаја или прекорашење овлашћења;
7. Непредузимање или недовољно предузимање заштите запослених на раду или заштите средстава;
8. Пријем на рад противно одредбама закона и општих аката;
9. Непридржавање односно неспровођење одлука донетих од стране органа послодавца, одбијање извршења послова или радних налога директора или других руководиоца ако за то не постоје оправдани разлози;
10. Неовлашћена послуга средствима послодавца, повереним запосленим за вршење послова односно радних задатака;
11. Неоправдан изостанак са посла највише 7 радних дана са прекидима у току 12 месеци;

12. Ометање једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршење радних обавеза;
13. Давање нетачних података, ако је то од битног утицаја на доношење одлука код послодавца, а на штету послодавца,
14. Недостављање исправа и података на захтев овлашћених органа и организација;
15. Неизвршавање правоснажних судских одлука донетих у поступку за заштиту права запослених од стране генералног директора, односно другог овлашћеног лица у предузећу;
16. Проузроковање имовинске штете послодавцу, намерним или несавесним радом у износу већем од троструке просечне зараде радника код послодавца у месецу који предходи месецу у коме је штета учињена;
17. Извршавање кривичног дела на раду и у вези са радом;
18. Довођење у заблуду органа управљања које је имало за последицу доношење одлуке која је у супротности са важећим прописима;
19. Неовлашћено давање података који представљају службену или вону тајну;
20. Крађа или покушај крађе имовине послодавца;
21. Свесно закључивање неповољних уговора на штету послодавца;
22. Ако генерални директор или други запослени са посебним овлашћењима и одговорностима својим радом и понашањем допринесе да послодавац пословну годину заврши са већим губитком;
23. Пропуштање генералног директора, односно другог запосленог са посебним овлашћењем и одговорностима да органе послодавца приликом доношења одлука упозори на незаконите и друге акте, а посебно на одлуке које нису у складу са законом, колективним уговором и другим општим актима;
24. Намерно подношење фиктивних обрачуна, рачуна и неистинитих извештаја;
25. Злоупотрба права коришћења боловања;
26. Давање нетачних података од стране одговорних, којима се запослени обмањује у погледу остваривања права из радног односа;
27. Намерно проузроковање штете послодавцу;
28. Сачињавање неистинитих података, извештаја, исправа и других аката у намери да се себи или трећем лицу прибави противправна имовинска корист;
29. Нетачно евидентирање и приказивање радног времена и резултата рада у намери да се за себе или другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачног евидентирања и приказивања извршених услуга;
30. Неовлашћено подешавање мерних инструмената у предузећу (вага, мерача издатог горива, мерача пређене километраже и сл.);
31. Неизвршавање радне обавезе за време ратног стања, непосредне ратне опасности и ванредног стања;

32. Непоступање по наредби генералног директора;
33. Неоправдано напуштање стражарског места и спавање на стражарском месту, спавање у зимској служби;
34. Наплата услуга мимо ценовника или испостављање нетачног износа рачуна;
35. Повреда радне обавезе која представља кривично дело;
36. Фалсификовање новчаних и других докумената;
37. Непридржавање прописа, мера и радних налога у вези заштите на раду, не коришћење и неодржавање заштитних средстава и опреме и неодржавање позиву на обуку и проверу знања из заштите на раду или лекарском прегледу.
38. Непоштовање документа система квалитета и непримењивање (процедуре, упутства, записи и др.) и неодржавање позиву на обуку и проверу знања из система квалитета.
39. Одбијање запосленог да закључи анекс уговора о раду којим се упућује на рад код другог послодавца у исто или друго место рада до годину дана.

Члан 61.

2. Непоштовање радне дисциплине

Послодавац може отказати уговор о раду запосленом, ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и има примерно понашање на раду а нарочито:

1. Да не изостаје са посла или касни на посао
Ако запослени, без предходног одобрења организатора рада, изостане са посла или закасни на посао, дужан је да одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка изостанка, изостајање, односно закашњења на посао, о разлозима за то обавести организатора рада. Ако запослени из објективних разлога не може да испоштује наведени рок, обавештење су у истом року дужни да дају чланови његовог породичног домаћинства, а у случају да запослени живи сам, дужан је да сам достави обавештење у року од 24 часа од дана престанка разлога због којих није могао да поступи на напред описан начин.
2. Да не напушта радно место на коме ради или да не прави прекид рада на радном месту без претходног одобрења организатора рада.
3. Да се пристојно и коректно понаша према организаторима рада, другим запосленима и странкама (да се не свађа, туче, изриче увреде или клевете, да не прети и др.).
4. Да пристојно изгледа (пристојна одећа и обућа, лична хигијена, обријан, очешљан и друго).

5. Да не долази на посао у алкохолисаном стању, односно, под дејством опојних средстава, тј. да не употребљава алкохол или друга опојна средства за време рада.
6. Да обавести послодавца о привременој спречености за рад у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад као и да достави дознаке ради обрачуна најкасније до 5-ог у месецу за претходни месец.
Запослени је дужан да најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад, у смилу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад. У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима запослени живи у породичном домаћинству. Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.
7. Да пријави повреду радне обавезе, непоштовање радне дисциплине или такво понашање да се не може наставити рад код послодавца, које учини други запослени ако за њих сазна на било који начин, у року од 3 дана од дана сазнања.
8. Да не омета запослене у процесу рада.
9. Да не прима поклоне (осим ситних, уобичајених поклона) или да стиче на било који други начин материјалне користи или неку другу погодност у вези са радом или статусом код послодавца.
10. Да омогући или не отежава органима, запосленима или акционарима да изврше увид у одлуке или документацију послодавца у складу са њиховим правима по закону, општим актима или уговору о раду.
11. Да одмах пријави свако оштећење, неисправност или нестанак, односно, губитак средстава рада, прибора, алата, резервних делова и друге имовине послодавца.
12. Да одмах пријави свако оштећење, неисправност или нестанак, односно, губитак имовине трећих лица која је поверена послодавцу.
13. Да пријави промену адресе пребивалишта, односно, боравишта, као и података који се односе на лични или породични статус запосленог, на основу којих запослени, или члан његовог породичног домаћинства остварује неко право, у року од 8 дана од дана настанка промене.
14. Да прихвати понуду за закључење анекса уговора о раду, ако се понуда даје из оправданих разлога.
15. Да износ своје зараде не открива осталим запосленим у Друштву, као ни другим лицима ван њега.

Свако понашање запосленог супротно одредбама става 1, тачке 1-14 овог члана, представља непоштовање радне дисциплине.

Повреду радне дисциплине представља и свако друго понашање запосленог услед кога запослени не може да настави рад код послодавца.

Члан 62.

Ако повреда радне обавезе није учињена намерно или из грубе непажње, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, ако су наступиле теже штетне последице.

Теже штетне последице сматраће се да постоје у смислу става 1. овог члана, уколико дође до поремећаја у вршењу послова, онемогућавања или отежавања рада других запослених или на други начин изазивања поремећаја у процесу рада односно проузроковања штете за послодавца, односно ако је угрожено или могло бити угрожено здравље и безбедност људи.

Теже последице за запослене сматраће се да постоје уколико се нарушавају, ускраћују или штете запослени у погледу могућности остваривања права из рада.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 63.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу у складу са законом. Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2 овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем за штету одговарају солидарно.

Члан 63.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац у складу са овим колективним уговором.

Генерални директор или запослени кога он овласти покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 15 дана од дана пријема пријаве и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из предходног става садржи:

- име и презиме запосленог који је штету проузроковао
- време, место и начин извршења штетне радње
- доказе који указују да је запослени проузроковао штету и
- предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 64.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи:

- име и презиме запосленог
- послове које запослени обаља
- време, место и начин извршења штетне радње
- доказе који указују да је запослени проузроковао штету и
- предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 65.

Висина штете утврђује се на основу тржишне вредности ствари. Ако се висина штете не може одредити на овај начин или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем.

Лице одређено за спровођење поступка, када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок надокнаде штете.

Члан 66.

Запослени је дужан да по пријему решења, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 67.

Послодавац може, у оправданим случајевима делимично или потпуно ослободити запосленог од накнаде штете, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети и запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

У случају да се накнада штете коју проузокује запослени, утврђује у паушалном износу, полази се од утицаја штете на процес рада, извршавање радних обавеза запосленог и обавеза послодавца, као и од материјалног стања запосленог.

Члан 68.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да надокнади штету.

IX ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 69.

1. *Измена уговорених услова рада*

За време трајања радног односа, запослени може бити премештен да обавља послове који одговарају врсти и степену стручне спреме за које је засновао радни однос, ако то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

- кад је у процесу рада потребно успешије и ефикасније обављање одређених послова,
- ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запослених,
- када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима,
- када се трајније смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца,
- кад дође до промене у организацији и технологији рада,
- кад се трајније смањи обим посла код послодавца,
- кад се отворе нови послови у процесу рада,
- ради отклањања поремећених односа у процесу рада,
- кад запослени то захтева, ако се тиме задовољавају потребе процеса рада,
- замене одсутног запосленог.

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

Члан 70.

2. *Упућивање на рад код другог послодавца*

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је: привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор, закључен уговор о пословној сарадњи, дошло до привременог прекида или смањења обима рада код послодавца.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, да буде упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, односно, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може, у случајевима из става 1. овог члана, да буде упућен на рад код другог послодавца у друго место рада ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време. Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио на рад.

Члан 71.

3. Премештај у друго место рада

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50км и ако је организовао редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 72.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава послодавца у висини троструког износа просечне зараде у предузећу,
2. ако је природа повреде радне обавезе односно кршење радне дисциплине, или понашања запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од 5 радних дана у коме треба да се изјасни на наводе и

- упозорење, као и рока у коме синдикат треба да се изјасни о наводима у упозорењу,
3. ако је запосленом одређен притвор.

Члан 73.

Удаљење из члана 72. став 1. тачка 1. и 2. овог колективног уговора може да траје најдуже 3 месеца.

По истеку тог рока послодавац је дужан да запосленог врати на рад или му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 59 и 60 овог Колективног уговора.

Члан 74.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 72. овог колективног уговора запосленом припада накнада у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада из разлога што је запосленом одређен притвор, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 75.

Ако кривични поступак против запосленог буде обустављен правоснажном одлуком или исти буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега повучена или одбијена, али не због ненадлежности, као и ако запосленом не престане радни однос због учињене повреде радне обавезе или учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између накнаде примљене по основу удаљења са рада и пуног износа основне зарде.

Члан 76.

Послодавац може да уместо отказа уговора о раду изрекне запосленом меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде због учињене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од 1 до 3 дана.

XI ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 77.

Решавање спорова

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења предлога.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору – послодавца и запосленог.

Члан 78.

Против решења којим је поврђено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XII БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ

Члан 79.

Безбедност и заштита здравља на раду обезбеђује се и спроводи у складу са законом, прописаним мерама и нормативима безбедности и здравља на раду, одговарајућим општим актом послодавца и овим колективним уговором.

Програм мера и унапређење безбедности и здравља на раду утврђују се годишњим програмом пословања послодавца.

Члан 80.

За спровођење безбедности и здравља на раду одговорни су генерални директор, извршни директори, лице одговорно за безбедност и здравље на раду и сви остали запослени по организационој шеми који организују и врше надзор над извршењем послова.

Члан 81.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика за свако радно место и да утврди начин и мере за смањење и отклањање ризика у облику којим се спречава повреда на раду, оштећење здравља или обољење запосленог.

Члан 82.

Процена ризика заснива се на систематском евидентирању и процењивању могућих врста опасности и штетности на радном месту и у радној околини, на анализирању организације рада и радног процеса, средстава рада, сировине и материјала у радном процесу, средстава и опреме за личну заштиту и других елемената које могу да изазову ризик од повреда на раду, оштећење здравља или обољење запосленог.

Процена ризика, према прописима о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини, између осталог обухвата:

- опис технолошког и радног процеса;
- опис средстава за рад;
- опис средстава и опреме за личну заштиту;
- снимање организације рада;
- препознавање и утврђивање опасности и штетности на радном месту и у радној околини;
- процену ризика у односу на опасности и штетности;
- утврђивање начина и мера за отклањање, смањење или спречавање ризика.

Члан 83.

Генерални директор обезбеђује услове за организовање и спровођење безбедности и здравља на раду код послодавца у складу са техничко технолошким и организационим потребама послодавца.

У спровођењу заштите на раду генерални директор је дужан да:

- предложи програм мера спровођења и унапређења безбедности и здравља на раду;
- обезбеди прописану документацију за оруђа за рад, инсталације, грађевинске објекте и опасне материје;
- информише Управни одбор о уоченим проблемима у спровођењу мера безбедности и здравља на раду;
- сарађује са инспекцијом рада и другим надлежним органима.

Генерални директор је одговоран за:

- спровођење програма безбедности и здравља на раду и обавеза утврђених посебним правилницима из области заштите на раду;

- реализацију програма оспособљавања запослених који обављају послове безбедности и здравља на раду;
- спровођење поступка утврђивања радних места са посебним условима рада;
- вршење и спровођење периодичних прегледа и испитивања прописаних оруђа за рад, инсталација и испитивање радне средине.

Члан 84.

Осигурање запослених

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене од повреда на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете и то у трајању од 24 сата непрекидно.

Послодавац може колективно осигурати запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 85.

Добровољно додатно пензијско осигурање

Послодавац може размотрити иницијативу алтернативних пензионих осигурања за запослене и у складу са постигнутим договорима реализовати иста..

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 86.

Запосленима се гарантује слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Члан 87.

Послодавац је дужан да руководству репрезентативног синдиката обезбеди, без накнаде трошкова:

1. административно-техничке услове за рад, коришћење телефона, телекса, машине за куцање и рачунање, рачунара, апарата за копирање и умножавање, за обављање послова везаних за основну синдикалну активност,
2. потребан радни простор од најмање 5 квм. на сваких 200 чланова,

3. коришћење сале за састанке,
4. употребу возног парка за обављање својих активности у складу са могућностима послодавца,
5. огласни простор ради истицања обавештења и информација,
6. обрачун и наплату чланарине из зараде која се остварује по основу рада, обрачунава и наплаћује путем платних спискова, најмање једном месечно, односно приликом сваке исплате зараде, као и осталих средстава према програму рада синдиката и уплату истих, на рачун синдиката,
7. обраду завршног рачуна, материјално – финансијске активности синдиката и сл.

Члан 88.

Послодавац обезбеђује председнику репрезентативног синдиката 100 плаћених часова месечно за обављање његових функција.

Чланови Одбора и остали овлашћени представници репрезентативног синдиката, за колективно преговарање, имају право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 89.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката, који има више од 60% чланова од укупног броја запослених код послодавца, за време мандата обезбеди исплату зараде у висини зараде коју оствари за обављање послова предвиђених уговором о раду, увећану за 30%.

Члан 90.

Представницима синдиката, које одреди Одбор синдиката, омогућују се одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним конференцијама, седницама, састанцима и конгресима, као и семинарима и саветовањима ради оспособљавања.

Члан 91.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката, односно овлашћени представници запослених, пре коришћења плаћених часова за обављање синдикалних активности, обавезни су да благовремено о томе обавесте непосредног руководиоца.

Председник синдиката, дужан је да води уредну евиденцију о коришћењу часова одсуства са рада за чланове одбора и синдикалне поверенике и да за

свако одсуство изда одговарајућу писану потврду ради правдања одсуства са рада.

Потврда из става 2. овог члана доставља се непосредном руководиоцу запосленог.

Члан 92.

Председник синдиката, овлашћени представник синдиката и овлашћени представник запослених, за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може да се распореди на друге послове, ако је то за њега неповољније, или да му се откаже уговор о раду, као вишку запослених без његове сагласности, или да се на други начин стави у неповољнији положај.

Одредбе става 1. овог члана не односе се на представнике синдиката и запослених који не показују потребна знања и способности на пословима које обављају, у складу са уговором о раду, или не остварују одговарајуће резултате рада.

Члан 93.

Управа, други органи и стручни радници послодавца, дужни су да у, оквиру својих овлашћења, пруже сву потребну помоћ, а нарочито стручну помоћ при обради појединих питања, а по захтеву Одбора репрезентативног синдиката.

Члан 94.

Односи између репрезентативног синдиката и послодавца, успостављаће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности, на принципима пуне равноправности и партнерства.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања.

Одбор репрезентативног синдиката и послодавац ће одредити по 3 стална представника у Одбор за социјални дијалог, који ће разматрати актуелна питања везана за материјални и социјални положај запослених као и међусобне односе одбора репрезентативног синдиката и управе послодавца и о истом редовно обавештавати органе које представља.

XIV ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 95.

Представници Синдиката који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују исти, морају да имају овлашћење Синдикалне организације репрезентативног синдиката .

У поступку преговарања репрезентативни Синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца.

Члан 96.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1 овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писмени споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа Колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

XV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 97.

Арбитража

Учесници овог колективног уговора могу да предмет спорова у вези са применом овог колективног уговора упуते на решавање арбитражи.

Стране у спору, односно надлежни органи страна у спору, у року од 15 дана од дана настанка спора, својом писаном одлуком именују арбитражу и достављају писани захтев за решавање спора. Захтев садржи: предмет спора и предлоге за његово решавање са образложењима. Уз захтев се прилажу изјаве учесника о обавезности одлуке арбитраже, исправе и друга акта на основу којих арбитража може да посредује у решавању спорних питања.

Арбитража има непаран број чланова.

У саставу арбитраже улази подједнак број представника страна у спору који се бирају из категорије непристрасних стручњака за области које су предмет

спора и један арбитрат кога стране у спору одреде споразумно, који је и председник арбитраже.

Арбитража доноси одлуке већином гласова арбитра.

Арбитар не може бити уздржан.

Арбитража је дужна да одлуку донесе у року од 15 дана од дана достављања захтева за решавање спора.

Одлука арбитраже је обавезујућа ако се пред почетак сваке арбитраже с тим сложе стране у спору.

Обавезна одлука арбитраже замењује одговарајуће одредбе колективног уговора у вези којих је дошло до спора, односно постаје његов саставни део.

За рад арбитра стране у спору могу споразумно одредити накнаду.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 98.

Овај Колективни уговор је закључен када га потпише генерални директор и председник репрезентативног синдиката.

Члан 99.

Овај Колективни уговор је закључен на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. Овог члана може престати споразумом учесника или отказом.

Учесник овог Колективног уговора може доставити другом учеснику иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог Колективног уговора.

У случају отказа Колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа с' тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Овај Колективни уговор се може отказати у целини или појединим одредбама у случају немогућности реализације појединих одредби овог Колективног уговора.

Потписници овог Колективног уговора споразумно утврђују случај немогућности реализације појединих одредби овог колективног уговора, у року од 10 дана од дана дате иницијативе од стране једног од учесника.

Уколико се у року из става 3. овог члана не постигне споразум, учесници споразума су обавезни да спорно питање реше путем покретања поступка за мирно решавање колективног радног спора, сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Члан 100.

Ако дође до промена околности због којих се не може обезбедити остваривање права и одговорности утврђених овим колективним уговором, учесници су обавезни да учествују у преговорима за његову измену.

Члан 101.

Овај Колективни уговор је сачињен у пет истоветних примерака од којих свака страна задржава по два, а један се налази у архиви послодавца.

Члан 102.

Овај колективни уговор се објављује на огласној табли послодавца и ступа на снагу 8-ог дана од дана објављивања.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор Предузећа за путеве „НИШ“ а.д. Ниш број 3440 од 09.08.2002,године, његове измене и допуне број 5500 од 18.08.2004 године и Анекс број 340-01 од 11.01.2006 године.

СИНДИКАТ

ПОСЛОДАВАЦ

Председник синдиката

Генерални директор

.....

.....