

ОБЈАВЉЕНО	
Дана:	03. 03. 2017
Евиденциони број:	210
Потпис:	<i>Марко</i>

"НИС" а.д. НОВИ САД
Број НМ-040000/ИД-05/02698
Датум 03. 03. 2017
Нови Сад

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР


за НИС а.д. Нови Сад бр.

НМ-040000/ИД-05/02698 ОД 03.03.2017.
године.

Нови Сад
03/03/2017

САДРЖАЈ

Поглавље	Назив поглавља	Страна
I	ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	3
II	ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	4
	1. Уговор о раду	4
	2. Радни однос на одређено време	6
	3. Радни однос са непуним радним временом	6
III	УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАД У ИНОСТРАНСТВО	6
IV	ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ	7
V	РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА	7
	1. Радно време	7
	2. Годишњи одмор	9
	3. Плаћено одсуство	10
	4. Неплаћено одсуство	11
	5. Мировање радног односа	12
VI	БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	12
	1. Осигурање запослених	18
VII	ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	19
	1. Зарада	19
	1.1. Основна зарада	20
	1.2. Део зараде за радни учинак	21
	1.3. Увећана зарада	23
	2. Накнада зараде	24
	3. Накнада трошкова	25
	4. Друга примања	26
	4.1. Солидарна помоћ	27
VIII	ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ	29
IX	НАКНАДА ШТЕТЕ	29
X	ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	31
	1. Разлози за престанак радног односа	31
	2. Отказ од стране послодавца	32
XI	ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ	36
XII	РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА	37
XIII	ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	37
	1. Заштита појединачних права	37
XIV	УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА	38
XV	МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ	41
XVI	ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА	41
	1. Измене и допуне Колективног уговора	42
XVII	РЕШАВАЊЕ СПОРОВА	42
XVIII	ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК	43
XIX	ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	45



На основу члана 248. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), репрезентативни синдикат у НИС а.д. Нови Сад: Јединствена синдикална организација „НИС“ а.д. Нови Сад коју заступа Председник синдикалне организације, са једне стране и НИС а.д. Нови Сад кога заступа Генерални директор са друге стране (у даљем тексту: Учесници Уговора), закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА НИС А.Д. НОВИ САД

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених, обавезе НИС а.д. Нови Сад (у даљем тексту: Послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, међусобни односи учесника Уговора, поступак измена и допуна овог Уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

На права, обавезе и одговорности запослених и учесника Уговора, која нису уређена овим Уговором, примењују се одредбе закона, ратификоване међународне конвенције, други прописи и други општи акти (у даљем тексту: Посебни акти) Послодавца.

Одредбе овог Уговора се односе на све запослене код Послодавца осим менаџера нивоа директора сектора и изнад тог нивоа, којима Послодавац понуди а они се писаном изјавом сагласе да се на њих не односе одредбе овог Уговора већ одредбе Уговора о раду који су или који ће закључити са Послодавцем.

Члан 2

Учесници Уговора и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Уговором и уговором о раду и Посебним актима Послодавца.



II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3

Поред општих услова предвиђених законом, лице које заснива радни однос са Послодавцем мора да испуњава и посебне услове предвиђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова, као и услове предвиђене Посебним актом Послодавца који се односи на запошљавање.

Члан 4

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси Генерални директор Послодавца (у даљем тексту: Генерални директор), односно лице које он овласти.

Пре заснивања радног односа са новим запосленим, Послодавац је дужан да размотри распоређивање постојећих запослених који испуњавају услове за упражњене послове.

Послодавац се обавезује да ће при једнаким условима предност у запошљавању дати деци погинулих и умрлих запослених.

1. Уговор о раду

Члан 5

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

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

Ако Послодавац не закључи са запосленим уговор о раду у складу са ставом 3. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

У име Послодавца, уговор о раду закључује Генерални директор, односно лице које он овласти.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику, чијом се садржином у битним елементима на исти начин обезбеђују права и обавезе запослених код Послодавца.

Члан 6

Уговор о раду садржи следеће елементе:



1. назив и седиште Послодавца,
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
3. врсту и степен стручне спреме односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, непуно или скраћено),
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
11. обавезе Послодавца око обезбеђивања заштите живота и здравља запосленог,
12. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
13. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
14. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 12.-14. овог члана ако су они утврђени законом, овим уговором, или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору о раду мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

Поред наведених, уговором о раду се могу уговорити и друга права и обавезе.

Члан 7

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада у случајевима предвиђеним законом.



2. Радни однос на одређено време

Члан 8

Уговор о раду може да се закључи на одређено време за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

3. Радни однос са непуним радним временом

Члан 9

Радни однос се може засновати и са непуним радним временом под условом да су Правилником о организацији и систематизацији послова утврђени послови са непуним радним временом.

Послови са непуним радним временом могу се утврдити под условом да постоји потреба за обављањем послова у мањем обиму од пуног радног времена, а то је неопходно због организације и природе посла.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

III УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАД У ИНОСТРАНСТВО

Члан 10

Упућивање запослених на рад у иностранство уређује се Посебним актом који доноси Генерални директор или лице које он овласти, уз сагласност репрезентативног синдиката.

Репрезентативни синдикат дужан је да достави сагласност у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.



IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 11

Послодавац је дужан да запосленом омогући стручно оспособљавање и усавршавање у складу са планом и програмом и када то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада.

Посебним актом, који доноси Генерални директор, уређују се права и обавезе запослених код Послодавца у вези са свим облицима стручног оспособљавања и усавршавања.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање у случајевима прописаним Посебним актом из става 2. овог члана уређују се посебним уговором.

Члан 12

Права обавезе и одговорности запосленог, односно Послодавца из области проналазака и техничког унапређења уређују се Посебним актом код Послодавца.

Посебан акт из става 1. овог члана доноси Генерални директор, односно лице које он овласти.

V РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Радно време

Члан 13

Пуно радно време запосленог износи (40) часова недељно, односно по правилу пет (5) радних дана и осам (8) часова дневно, у складу са Законом о раду.

Распоред, почетак и завршетак радног времена код Послодавца утврђују се полазећи од следећег:



- на пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно; радна седмица траје пет радних дана, а суботом и недељом се не ради;

- на пословима где процес рада траје непрекидно или то захтева организација рада, рад се организује у сменама.

Сменски рад подразумева рад у више смена.

Посебним актом, који доноси Генерални директор, односно лице које он овласти, ближе се уређује распоред, почетак, завршетак, прерасподела радног времена, сменски рад код Послодавца и његовим организационим деловима, у складу са законом.

Репрезентативни синдикат даје мишљење на акт из претходног става, које је дужан да достави у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

Члан 14

Запослени је обавезан 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 (прековремени рад).

Непосредни руководилац је дужан да изда запосленом писани налог о раду дужем од пуног радног времена, непосредно пре упућивања на рад, на основу којег се доноси одговарајуће решење.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Послодавац је дужан да на писани захтев, достави извештај о оствареним прековременим сатима репрезентативном синдикату.

Члан 15

За запослене који по писаном налогу директора организационих делова Послодавца или лица која они овласте, а из технолошких потреба, морају за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом, бити у приправности да би због отклањања кварова или из других оправданих разлога дошли на рад, време приправности не сматра се радним временом.

За време приправности запослени мора бити довољно близу месту рада, како би се у случају позива могао правовремено одазвати на исти тј. доћи у место рада ради интервенције.

Запослени има право на накнаду зараде која се исплаћује запосленом за време приправности.

Ако је запослени коме је уведена приправност позван на интервенцију, време

ефективног рада по позиву сматра се радним временом.

Посебним актом који доноси Генерални директор, односно лице које он овласти, ближе се уређује примена овог члана, као и висина накнаде из става 3. овог члана.

Репрезентативни синдикат даје сагласност на акт из става 5. овог члана. Репрезентативни синдикат дужан је да достави сагласност у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

Члан 16

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или Посебним актом Послодавца, на којима, и поред примене одговарајућих мера безбедности и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Скраћено радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе надлежних установа.

Репрезентативни синдикат може да покрене иницијативу за израду стручне анализе из става 2. овог члана.

Репрезентативни синдикат даје сагласност на усвајање посебног акта из става 1. овог члана. Репрезентативни синдикат је дужан да сагласност достави у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

2. Годишњи одмор

Члан 17

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује овлашћено лице, на основу критеријума утврђених законом и овим Уговором, а на основу плана коришћења годишњих одмора.

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

1. по основу доприноса у раду, односно стручне спреме послова које запослени обавља:

- за НК, ПК, НС, КВ и СС степен стручне спреме - 2 радна дана;



- за, ВК, ВШ и ВС степен стручне спреме –3 радна дана;

2. по основу услова рада:

- запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком - 4 радна дана

3. по основу радног искуства:

- за сваких навршених 10 година стажа осигурања -2 радна дана;

4. по основу других критеријума:

- особи са инвалидитетом - 3 радна дана;

- родитељу који има једно или више деце до 14 година живота - 2 радна дана.

Годишњи одмор по свим основима, утврђеним у овом члану, не може бити дужи од 30 радних дана, односно 35 радних дана за запослене који раде на пословима са повећаним ризиком у складу са Актом о процени ризика.

Годишњи одмор запослени може искористити у целости или у више делова.

Члан 18.

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

3. Плаћено одсуство

Члан 19

Запослени има право, у току календарске године, на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у следећим случајевима:

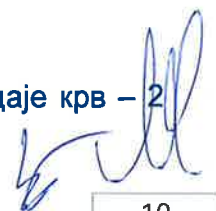
- ступања запосленог у брак - 3 радна дана;

- ступања у брак члана уже породице - 1 радни дан;

- рођење детета - 5 радних дана;

- смрти члана уже породице - 5 радних дана;

- по основу сваког добровољног давања крви, рачунајући и дан када се даје крв – 2



радна дана која се користе у континуитету;

- селидбе на подручју истог насељеног места - 1 радни дан;
- селидбе из једног у друго насељено место - 2 радна дана;
- смрти родитеља, браће и сестара брачног друга - 2 радна дана;

Послодавац може, у складу са потребама процеса и организације рада, запосленом да одобри плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- због неге теже оболелог члана уже породице - до 30 радних дана;
- због организованог одласка запосленог на превенцију радне инвалидности, опоравак и здравствену рехабилитацију - до 10 радних дана;
- полагања стручног или другог испита - један радни дан, а укупно 4 радна дана у току једне календарске године;
- учешћа на спортским и културним такмичењима у организацији репрезентативног синдиката и/ или послодавца у земљи и иностранству - до 10 радних дана;
- отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - до 5 радних дана.

Посебним актом о стручном оспособљавању и усавршавању регулишу се права запосленог у случају да полагање стручног или другог испита траје дуже од 4 радна дана у току једне календарске године.

4. Неплаћено одсуство

Члан 20

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство.

Неплаћено одсуство се може одобрити, у смислу става 1. овог члана, када одсуство са рада не ремети процес рада.

Неплаћено одсуство може трајати до годину дана у току трајања радног односа код Послодавца.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или уговором о раду није другачије одређено.



5. Мировање радног односа

Члан 21

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

1. упућивања на рад или усавршавање у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
2. избора, односно именованја на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији, или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца;
3. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци;
4. привременог упућивања на рад код другог Послодавца.

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

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

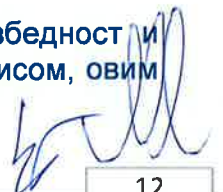
VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 22

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на пословима и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује безбедност и здравље на раду запослених, у складу са посебним законом, другим прописом, овим



Уговором и Посебним актима из области безбедности и здравља на раду код Послодавца, као и интерним актима из области безбедности и здравља на раду који се доносе за сваки организациони део Послодавца.

Члан 23

Послодавац је дужан да у писаној форми донесе Акт о процени ризика за сваки посао и да утврди начин и мере за отклањање ризика.

Послодавац је дужан да измени Акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности, штетности и промене нивоа ризика у процесу рада.

Члан 24

Процена ризика заснива се на систематском евидентирању и процењивању свих фактора у процесу рада, могућих врста опасности и штетности на пословима и радној околини које могу да проузрокују повреду на раду, оштећење здравља или обољење запосленог.

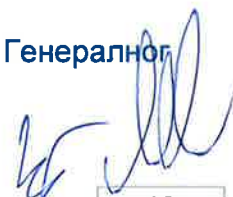
Процена ризика обухвата:

- опште податке о Послодавцу,
- опис технолошког и радног процеса, опис средстава за рад, њихово груписање и опис средстава и опреме за личну заштиту на раду,
- снимање организације на раду,
- препознавање и утврђивање опасности и штетности на пословима и у радној околини,
- процењивање ризика у односу на опасности и штетности,
- утврђивање начина и мера за отклањање, смањење или спречавање ризика,
- закључак,
- измену и допуну Акта о процени ризика.

Члан 25

Акт о процени ризика израђује експертски тим за одређене области, у чији састав улази лице из овлашћених стручних организација, представници Послодавца и репрезентативног синдиката.

Експертски тим из става 1. овог члана образује се одлуком Генералног директора.



Акт о процени ризика из става 1. овог члана доноси Генерални директор.

Члан 26

За спровођење безбедности и здравља на раду код Послодавца одговорни су Генерални директор, директори организационих делова Послодавца, руководиоци на свим нивоима организационих делова за безбедност и здравље на раду и други запослени који су одговорни за спровођење безбедности и здравља на раду.

Средства за спровођење програма мера и унапређења безбедности и здравља на раду утврђује се годишњим Плановима активности и Инвестиционим програмима Послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди услове за организовање и спровођење безбедности и здравља на раду на савременим принципима, сагласно техничко-технолошким потребама.

Члан 27

Генерални директор, односно директори организационих делова Послодавца дужни су да обезбеде опрему и средства личне заштите запослених, као и мере и процедуре из области безбедности и здравља на раду запослених у складу са ризиком.

Члан 28

Запослени је дужан да ради са пуном пажњом због безбедности свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених, да се у раду придржава прописаних мера и норматива безбедности и здравља на раду, да правилно рукује оруђима за рад, опасним материјама, личном заштитном опремом, као и да се стара о спровођењу и унапређењу безбедности и здравља на раду.

Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, као и други запослени за које је предвиђен претходни и периодични лекарски преглед, дужни су да исте обаве на основу упута Послодавца, односно организационих делова Послодавца.

За запослене код којих се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњавају посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком, Послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла на тај начин што ће их распоредити на послове који одговарају њиховим здравственим способностима, у времену трајања неспособности. Правилником о организацији и систематизацији послова утврдиће се ови послови.

Док ради на другим пословима из разлога наведених у претходном ставу, запосленом припада зарада за послове са којих је распоређен, ако је то за њега повољније.

Запослени имају право и обавезу да наменски користе средства и опрему личне заштите на раду, да на прописан начин рукују њима и да их одржавају у исправном стању.

Члан 29

Запослени мора бити упознат са мерама из области безбедности и здравља на раду, својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља на раду, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме личне заштите на пословима које ће обављати.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот или здравље, због тога што нису спроведене прописане мере из области безбедности и здравља на раду, све док се не отклоне опасности и не спроведу одговарајуће мере, у складу са законом.

За време необављања послова из става 2. овог члана, запослени има право на зараду у складу са овим Уговором.

Одбијање запосленог да ради на основу става 2. овог члана, не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се отказати уговор о раду.

Члан 30

Труднице и мајке са децом до три године живота не смеју радити на пословима са повећаним ризиком и штетним утицајима.

Ако се на пословима на којима раде особе из става 1. овог члана уоче опасности које могу угрозити њихов живот и здравље, Послодавац је дужан да их премести на друге послове док траје опасност.

Док ради на другим пословима из разлога наведених у претходном ставу, запосленом припада зарада за послове које је раније обављао на којима је утврђена опасност за живот и здравље, ако је то за њега повољније.

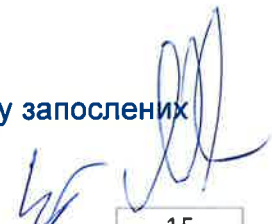
Члан 31

Генерални директор, односно директор организационог дела Послодавца дужан је да утврди Програм оспособљавања запослених за безбедан рад и обезбеди услове за реализацију обуке о спровођењу мера из области безбедности и здравља на раду, заштите од пожара и физичког обезбеђења имовине и лица.

Обука и провера оспособљености запослених за спровођење мера из области безбедности и здравља на раду врши се у складу са законом.

Члан 32

У циљу праћења спровођења мера безбедности и здравља на раду запослених



код Послодавца, које су предвиђене законом, овим Уговором и актима о безбедности и здрављу на раду код Послодавца и његовим организационим деловима образују се одбори за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду код Послодавца образује Генерални директор, а одборе за безбедност и здравље на раду у организационим деловима образују директори организационих делова Послодавца.

Одбори за безбедност и здравље на раду имају 7 чланова, с тим да репрезентативни синдикат предлаже 4 члана.

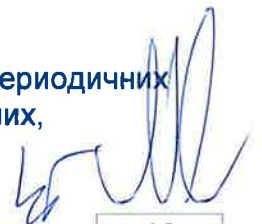
У одборе за безбедност и здравље на раду морају бити изабрана најмање два члана који су стручњаци из области безбедности и здравља на раду.

Одбори за безбедност и здравље на раду доносе пословник о раду и бирају председника одбора.

Члан 33

Одбор за безбедност и здравље на раду учествује у изради и прати реализацију Планова и Програма из области безбедности и здравља на раду, а посебно:

- разматра питања из области безбедности и здравља на раду и даје предлоге у вези са њима,
- разматра предлоге Посебних аката који битно утичу на услове рада, безбедност и здравље на раду,
- разматра и учествује у изради Посебног акта о опреми и средствима личне заштите,
- остварује сарадњу са стручним службама из области безбедности и здравља на раду и прати примену одредаба овог Уговора којим је утврђена ова област,
- анализира стање из области безбедности и здравља на раду и предлаже мере за њено побољшање,
- анализира обављање периодичних прегледа машина, уређаја и испитивање физичких и хемијских штетности микроклиме у радним срединама, а по потреби предлаже ванредна испитивања и контроле,
- предлаже и захтева увођење превентивних мера заштите запослених,
- покреће иницијативу за утврђивање послова са повећаним ризиком и програма заштите запослених на таквим пословима,
- разматра извештаје о здравственом стању запосленог на основу периодичних лекарских прегледа и контролише уредност обављених прегледа запослених,



- разматра повреде на раду и професионална обољења, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за њихово спречавање,
- посредује у преговорима за накнаду штете коју запослени претрпи услед повреде на раду или професионалне болести,
- разматра и друга питања значајна за остваривања безбедности и здравља на раду запослених.

Директор организационог дела Послодавца је дужан да члановима Одбора за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне услове за несметани рад.

О свом раду, Одбор за безбедност и здравље на раду подноси шестомесечни извештај директору организационог дела Послодавца и репрезентативном синдикату.

Директор организационог дела Послодавца дужан је да размотри ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да о свом ставу извести овај одбор.

Члан 34

Одбори за безбедност и здравље на раду имају право да се непосредно упознају са предузетим мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на сваком послу, и да Генералном директору, односно директорима организационих делова Послодавца предлажу предузимање мера из области безбедности и здравља на раду.

О предузетим мерама по предлогу из става 1. овог члана, Генерални директор, односно директор организационог дела Послодавца дужан је да у року од 15 дана обавести репрезентативни синдикат.

Генерални директор Послодавца, односно директор организационог дела Послодавца дужни су да Одбору за безбедност и здравље на раду омогуће увид у све елаборате, у изворном облику, које сачине стручне установе, налазе и решења инспекцијских органа, а који се односе на безбедност и здравље на раду.

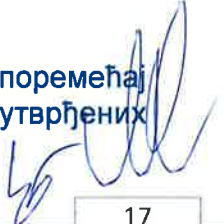
Члан 35

Представници Одбора за безбедност и здравље на раду бирају се на три године.

Члан 36

Послодавац је дужан да запосленом – особи са инвалидитетом обезбеди посао који одговара телесним, психичким могућностима и здравственом стању запосленог у складу са Законом о раду.

Запосленом код кога се, по процедури утврђеној законом, утврди поремећај здравственог стања, односно неспособност за обављање послова утврђених



уговором о раду, Послодавац је дужан да обезбеди обављање других одговарајућих послова који одговарају његовом здравственом стању, у складу са Законом о раду.

Запослени право из става 1 и 2. овог члана, остварује на основу решења надлежног државног органа односно решења надлежне службе медицине рада или надлежног здравственог органа.

Обим и поступак остваривања права из овог члана уређује се Посебним актом који доноси Генерални директор уз сагласност репрезентативног синдиката. Репрезентативни синдикат је дужан да сагласност достави у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

Члан 37

Послодавац ће запосленима који раде на пословима са утврђеним повећаним ризиком, омогућавати превентивни опоравак у трајању до 10 дана, као и осталим запосленима, у складу са годишњим Планом и Програмом организованог превентивног опоравка и рехабилитације.

Послодавац је дужан да буџетира средства у износу не мањем од 0,35% од масе средстава исплаћених на име зараде, искључиво за сврху превентивног опоравка а у складу са Годишњим планом и Програмом из претходног става овог члана.

Послодавац образује Комисију за превентивни опоравак и рехабилитацију као заједнички орган Послодавца и репрезентативног синдиката, чији је задатак реализација Годишњег плана и Програма превентивног опоравка и упућивање на превентивни опоравак запослених.

Ближи услови и критеријуми за остваривање права из овог члана уредиће се Посебним актом који доноси Генерални директор, односно лице које он овласти уз сагласност Репрезентативног синдиката, а према коме поступа Комисија из става 3. овог члана.

Репрезентативни синдикат је дужан да сагласност из става 4. овог члана, достави у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

1. Осигурање запослених

Члан 38

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде и дневне накнаде, односно болничког лечења.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреде на раду

професионалних обољења и обољења у вези са радом ради обезбеђивања накнаде претрпљене штете.

Послодавац је дужан, да у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите, колективно осигура запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција на начин утврђен у ставу 1. овог члана уз претходно прибављену сагласност репрезентативног синдиката.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 39

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца.

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

Зараду запосленог у смислу става 1. овог члана чини:

1. зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
2. зарада по основу доприноса пословном успеху Послодавца,
3. друга примања, у складу са законом и одредбама овог Уговора.

Члан 40

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

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



1.1. Основна зарада

Члан 41

Основна зарада у смислу овог Уговора одређује се на основу услова рада утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова и пуног радног временаведеног на раду, у складу са грејдом из члана 42 овог Уговора, у који су разврстани послови.

Члан 42

Сви послови који су предмет овог Уговора, сврстани су у 7 грејдова почев од грејда 10 – 16 (укључујући и грејд 16), а на основу сложености послова, одговорности, потребног знања и искуства, стручне спреме и услова рада.

За сваки грејд, (у складу са ставом 1 овог члана) утврђен је распон зарада од минималне до максималне основне зараде, и то кроз следећа 3 платна разреда:

1. ниво развоја
2. стандардни ниво
3. ниво експерта

који сви заједно чине Матрицу распона зарада, како следи:

Грејд	Минимум основне зараде	Максимум основне зараде
17-25	ПРЕДМЕТ ПОСЕБНЕ ОДЛУКЕ ПОСЛОДАВЦА	
16	168.000	311.999
15	132.283	245.669
14	104.160	193.430
13	82.016	152.315
12	69.192	115.320
11	55.800	93.000
10	45.000	75.000

Послови са повећаним ризиком, вредновани су приликом утврђивања

грејдова. Списак послова са повећаним ризиком утврђује надлежна стручна служба Послодавца.

Методологија, критеријуми и услови за прелазак запослених из једног у други платни разред и из једног у други грејд послова, ближе су одређени Посебним актом који доноси Генерални директор уз сагласност репрезентативног синдиката. Репрезентативни синдикат је дужан да сагласност достави у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

Члан 43

Уговорне стране су сагласне да ће на захтев једне од страна потписница овог Уговора, а узимајући у обзир све релевантне и мерљиве интерне и екстерне показатеље (као што су на пример – пословни успех компаније, раст потрошачких цена и слично) приступити преговорима о корекцији основне зараде запослених, најмање једном годишње.

Корекција основне зараде врши се на основу: расположивог буџета зарада, достигнутог нивоа основне зараде, одступања основне зараде од распона грејда, динамике претходних корекција основне зараде, одступања основне зараде од референтних вредности на тржишту, других релевантних фактора.

1.2. Део зараде за радни учинак

Члан 44

Радни учинак се утврђује на основу оцене резултата рада.

Посебним актом који доноси Генерални директор или лице које он овласти ближе се прописује процес оцењивања резултата рада.

Посебним актом из става 2. овог члана, на који сагласност даје репрезентативни синдикат, ближе се одређују услови, динамика, начин мерења радног учинка као и правила награђивања за остварени радни учинак. Репрезентативни синдикат је дужан да сагласност достави у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада, основна зарада запосленог који оствари радни учинак изнад стандардног, може се увећати до 30%, а основна зарада запосленог, чији је радни учинак испод стандардног може се умањити до 10%.

Запослени има право на део зараде за радни учинак по једној од следећих шема радног учинка тј, учешће у једној од шема радног учинка искључује могућност учешћа

и у другим шемама радног учинка истовремено:

- Месечна зарада за радни учинак
- Квартална зарада за радни учинак
- Квартална и годишња зарада за радни учинак

Посебним актима послодавца ближе се уређује начин оцењивања резултата рада и начин утврђивања процента зараде по основу радног учинка запослених у свакој од наведених шема радног учинка.

Оцена резултата рада зависи од колективне оцене организационог дела или индивидуалне оцене запосленог, у складу са Посебним актима Послодавца.

Утврђивање резултата рада врши се оцењивањем обима и квалитета рада запосленог.

1. Оцењивање обима рада врши се на основу:

-свих послова које је запослени извршио у одговарајућем периоду;

-обима искоришћеног радног времена;

-времена проведеног на раду.

2. Оцењивање квалитета рада (евалуација компетенција) врши се на основу:

-квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога;

-сложености извршених послова;

-стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;

-степен испољене одговорности у раду;

-поштовање рокова одређених за извршавање послова;

-рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга;

-пословног односа према корисницима услуга;

-степен испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;

-тачности и прецизности испољених у раду;

-броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно



радних операција.

Члан 45

За постизање изванредних циљева код Послодавца утврђује се мотивационо награђивање које се запосленима исплаћује у виду специјалних и пројектних премија.

Обим и поступак остваривања права из става 1. овог члана ближе се уређује Посебним актима, које доноси Генерални директор, односно лице које он овласти, уз сагласност репрезентативног синдиката. Репрезентативни синдикат је дужан да сагласност достави у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

Члан 46

Исплата зарада врши се једном месечно за све запослене и то до 10. календарског дана у месецу који следи месецу за који се врши исплата.

1.3. Увећана зарада

Члан 47

Основна зарада запосленог увећава се за 0,5% за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код Послодавца, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем.

Члан 48

Основна зарада запосленог увећава се:

- за рад на дан државног и верског празника који је по закону нерадни дан – за 150%
- за рад ноћу (рад који се обавља у времену од 22-06 часова) – за 45%;
- за прековремени рад, који се не урачунава у радно време унапред одређено на основу извршене прерасподеле радног времена – за 40%;
- за рад недељом – за 15%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат увећања једнак је збиру процената увећања по сваком од основа.

2. Накнада зараде

Члан 49

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци у следећим случајевима:

1. државног и верског празника за који је законом прописано да се не ради и коришћења права одсуствовања са рада у дане верских празника, у складу са законом,

2. коришћења годишњег одмора,

3. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа,

4. коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и овим Уговором,

5. права запослених у следећим случајевима:

-за време боравка запосленог на опоравку и рехабилитацији, због повреда које су проузроковане повредом на раду на које је упућен од стране Послодавца на предлог синдиката најдуже 30 дана у току календарске године;

-због прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима утврђеним законом и овим Уговором.

- ако запослени одбије да ради због неспроведених прописаних мера из области безбедности и здравља на раду, прописаних од стране послодавца.

Члан 50

Запослени има право на накнаду зараде услед прекида рада без кривице запосленог у висини од 65% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, а најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 51

Послодавац је дужан да запосленом обрачуна и исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада - у висини од 70% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, осим ако је реч о привременој

спречености за рад услед болести или компликација у вези са одржавањем трудноће, када се накнада зараде обрачунава и исплаћује у висини од 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци.

Члан 52

Накнаду зараде на терет других исплатилаца: за породилско одсуство, одсуство због неге детета и одсуство са рада због посебне неге детета, због привремене спречености за рад (боловање преко 30 дана), по основу инвалидности (II и III категорије), исплаћује Послодавац истовремено са исплатом зарада осталим запосленима у висини утврђеној законом, под условом благовремене доставе неопходне документације за сврху рефундације (за породилје 30 дана од дана порођаја, односно за запослене на боловању - до првог радног дана у месецу који следи месецу привремене спречености за рад због болести).

Члан 53

Послодавац може на основу своје одлуке запосленима исплатити зараду из добити по годишњем обрачуну, сразмерно учешћу зарада запослених у годишњем фонду зарада у календарској години у којој је исказана добит.

3. Накнада трошкова

Члан 54

Послодавац је дужан да запосленом накнади следеће трошкове:

-трошкове превоза у јавном саобраћају, ради одласка на рад и повратка са рада, у висини од 100% цене економски најисплативије превозне карте у јавном саобраћају, који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада запосленом.

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

-трошкове службеног пута у земљи и иностранству, који су утврђени Посебним актом који доноси послодавац;

-месечну накнаду трошкова за исхрану у току рада, у висини од 15% просечне месечне бруто зараде у Републици Србији исплаћене у месецу који претходи месецу за који се накнада исплаћује;

- регрес за коришћење годишњег одмора у висини 50% просечне бруто зараде у Републици Србији исплаћене за децембар месец претходне календарске године, и исти се исплаћује у 12 једнаких месечних рата у текућој календарској години за коју се користи годишњи одмор, односно сразмерно времену проведену у радном односу

за запослене који у календарској години заснивају радни однос или им радни однос престаје у календарској години;

-послодавац је обавезан да запосленима обезбеди смештај и исхрану за рад и боравак на терену ван седишта Послодавца односно организационог дела Послодавца, а на основу једног или више налога за рад на терену у трајању преко 5 дана у континуитету. Право на исхрану за рад и боравак на терену и право на накнаду за исхрану у току рада (топли оброк) се међусобно искључују.

Подношење нетачног обрачуна трошкова и давање нетачних података, у смислу става 1 овог члана у циљу прибављања материјалне користи, представља повреду радне обавезе запосленог и може бити разлог отказа уговора о раду.

4. Друга примања

Члан 55

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди:

1.отпремнину при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, с тим што тако исплаћена отпремнина износи три просечне зараде по запосленом исплаћене код Послодавца, за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине;

2. отпремнину при престанку радног односа када запослени стекне један од услова за одлазак у пензију и жели да му радни однос престане, уз сагласност послодавца, у висини од две просечне зараде по запосленом исплаћене код Послодавца, за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине

3.накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга, деце и усвојеника, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, највише до износа двоструке просечне зараде исплаћене код Послодавца у претходном месецу;

4.накнаду штете због повреде на раду, професионалног обољења или теже телесне повреде са последицама инвалидности, у складу са Посебним актом Послодавца;

5. деци запослених до 10 година старости, пригодан поклон за Нову годину на основу одлуке Генералног директора у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана. Право на поклон имају и деца умрлих запослених;

6.послодавац ће вршити уплату доприноса за добровољно пензијско осигурање за запослене у добровољни пензијски фонд регистрован код Народне банке Србије. Висина месечног добровољног пензијског доприноса по запосленом износиће 1.000,00 динара. Истовремено са уплатом овог износа а на име неуплаћеног износа

доприноса за добровољно пензијско осигурање из претходног периода послодавац ће сваког месеца у периоду од 36 месеци од дана ступања на снагу овог Уговора вршити уплате у добровољни пензијски фонд износа од 2.751,00 динара месечно, односно по оба основа укупно 3.751,00 динара месечно.

Ближи услови за остваривање права из става 1 овог члана уређује се Посебним актом који доноси Генерални директор или лице које он овласти, уз сагласност репрезентативног синдиката. Репрезентативни синдикат је дужан да сагласност достави у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

Послодавац може запосленима обезбедити и друга примања.

4.1. Солидарна помоћ

Члан 56

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. солидарну једнократну помоћ породици у случају да је смрт запосленог наступила као последица несреће на послу као и последице професионалног обољења - у висини пет просечних зарада код Послодавца у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата помоћи, а за случај смрти - у висини три просечне зараде код Послодавца;

2. солидарну помоћ запосленом за случај болести или члану његове уже породице (набавка лекова, трошкови лечења, ортопедска помагала). Чланом уже породице у смислу ове тачке сматрају се супружник ако је незапослен и живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим и деца на редовном школовању, односно најкасније са навршених 26 година живота, која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

3. солидарну помоћ због уништења или оштећења објекта за становање запосленог, услед елементарних и других ванредних догађаја;

4. солидарну помоћ запосленом за рођење трећег и сваког следећег детета у висини две просечне зараде код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате;

5. финансијску помоћ и стипендију током редовног школовања деци погинулих или умрлих запослених и то:

-за децу предшколског узраста у висини од РСД 11.060,00

-за школовање у основној школи у висини од РСД 14.750,00

-за школовање у средњој школи у висини од РСД 18.421,00

-за школовање у вишој школи или на факултету (за време редовног школовања, а највише до 26 година старости), у висини од РСД 22.105,00.

Право на финансијску помоћ, односно стипендију из става 1. тачка 5. овог члана корисници који су на школовању остварују достављањем Послодавцу доказа о редовном школовању, једном годишње, у ком случају Послодавац ревалоризује износ финансијске помоћи усклађивањем истог са процентом инфлације у односу на претходни период усклађивања.

Исплата износа солидарне помоћи врши се за претходни месец у односу на месец у којем се врши исплата.

Ближи услови за остваривање права за запослене из става 1. тачке 2. и 3. овог члана уређују се Посебним актом који доноси Генерални директор уз сагласност репрезентативног синдиката. Репрезентативни синдикат је дужан да сагласност достави у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

Члан 57

Одлуку о висини помоћи за тежу телесну повреду са последицама инвалидности, накнади трошкова лечења и набавци лекова и накнади штете услед елементарних непогода доноси Генерални директор, односно лице које он овласти, на предлог комисије састављене од представника репрезентативног синдиката и Послодавца.

Предлог из става 1. овог члана комисија припрема на основу писаног захтева запосленог и приложене документације.

Члан 58

За непрекидни радни стаж код Послодавца и његових правних претходника, запосленом припада по основу јубиларне награде:

- за 10 година – 80.000 динара
- за 20 година – 140.000,00 динара
- за 30 година - 200.000,00 динара,
- за 40 година – пригодан поклон

Исплата јубиларне награде из става 1. овог члана врши се запосленом наредног месеца у односу на месец у којем је запослени испунио услов за стицање права из става 1. овог члана.

Услов који се односи на дужину непрекидног радног стажа из става 1. овог

члана испуњава и запослени који би у години у којој одлази у пензију испунио наведени услов без обзира на то да ли тај услов испуњава у тренутку када му престаје радни однос због одласка у пензију.

Запосленима којима мирује радни однос у смислу члана 21. тачке 1, 2. и 4. овог Уговора, време мировања радног односа не сматра се прекидом радног стажа, у смислу права на јубиларну награду.

Члан 59

Послодавац може запосленима обезбеди услове за позајмицу у висини једне просечне месечне зараде по запосленом код Послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу исплате.

Запослени су дужни да позајмицу из става 1. овог члана врате у року од десет месеци.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 60

Забрана конкуренције, уколико је утврђена уговором о раду у складу са законом, важи у земљи и у иностранству, зависно од врсте посла на који се забрана односи.

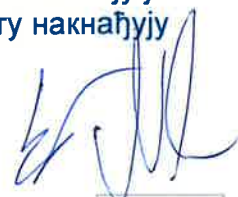
IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 61

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу у складу са законом и овим Уговором.

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 накнађују у једнаким деловима.



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

Члан 62

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује утврђује комисија, коју за сваки појединачни случај образује Генерални директор, односно лице које он овласти.

Генерални директор, односно лице које он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности за штету у што краћем року од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована и образује комисију из става 1. овог члана, која у свом саставу има представника Синдиката.

На основу извештаја комисије из става 1. овог члана, Генерални директор, односно лице које он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности да накнади штету.

Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету утврђује се начин и рок за накнаду штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 63

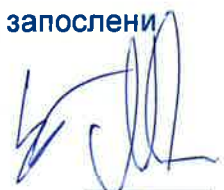
Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету у складу са законом и овим Уговором.

О захтеву запосленог за накнаду штете из става 1 овог члана одлучује Генерални директор или лице које он овласти, на предлог комисије, која утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности Послодавца или другог запосленог код Послодавца за насталу штету као и висину штете.

У саставу комисије налази се и представник Синдиката.

На основу предлога комисије из става 2 овог члана, Генерални директор или лице које он овласти, доноси решење којим се утврђује право запослених на накнаду штете, висина штете и рок у којем се штета исплађује или којим се поднети захтев одбија као неоснован.

Ако се накнада штете не оствари у смислу става 2. и 3. овог члана, запослени може своје право остваривати код надлежног суда.



X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 64

Радни однос престаје:

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад 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. смрћу запосленог и
6. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 65

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Послодавца:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно по правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада Послодавца, у складу са законом.



2. Отказ од стране послодавца

Члан 66

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Послодавца у складу са законом, овим Уговором и уговором о раду.

Члан 67

Послодавац може запосленом из члана 68. став 1. тач. 1. овог Уговора, као и у случају повреде радне обавезе из члана 68. став 2. овог Уговора или непоштовања радне дисциплине из члана 69. овог Уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца која се извршава обуставом од зараде на основу решења Послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 68

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности на пословима које обавља;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од истека рока мировања радног односа или неплаћеног одсуства, у складу са законом и овим Уговором.

За учињене повреде радних обавеза Послодавац може запосленом да откаже



уговор о раду, поред случајева утврђених Законом о раду, и у следећим случајевима:

1. ако запослени учини било коју од повреда радне обавезе која истовремено има и обележје било ког кривичног дела, привредног преступа или прекршаја предвиђеног законом;
2. ако запослени не спроводи или повреди прописе о заштити од пожара, експлозије и елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава на раду и животне средине;
3. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, одговарајућим актом и одлуком Послодавца о чему је запослени на време и писаним путем упознат;
4. фалсификовање новчаних и других докумената;
5. проузроковање имовинске штете намерно или из грубе непажње;
6. отуђивање имовине и средстава за рад, сировина, полупроизвода и готових производа, утаја или послуга новцем или хартијама од вредности;
7. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени обмањују у погледу остваривања њихових права из радног односа;
8. закључивање неповољних уговора којима се наноси имовинска штета и штете интереси Послодавца;
9. злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
10. пропуштање запосленог да најкасније у току од 24 часа пријави штету која је наступила за Послодавца или прикривање настале штете;
11. онемогућавање синдикату да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог;
12. неизвршење правноснажних судских пресуда;
13. примање и давање мита у вези са радом;
14. ако је учињеном повредом угрожен живот или здравље других запослених или грађана или је учињеном повредом дошло до прекида процеса производње што има за последицу неиспуњење плана, уговорених обавеза или нарушавање угледа Послодавца;
15. одавање или продаја технологије конкурентском правном лицу;
16. непридржавање, односно неспровођење одлука донетих од стране органа Послодавца;



17. спречавање унутрашње контроле у извршавању задатака;
18. прикривање или уништавање пословне документације у циљу прикривања чињеничног стања;
19. непоштовање одредбе о забрани конкуренције;
20. неизвршавање одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца датих у складу са закљученим уговором о раду;
21. давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа Послодавца;

Члан 69

Запосленом се може отказати уговор о раду, ако не поштује радну дисциплину, поред случајева предвиђених Законом о раду, и у следећим случајевима:

1. неоправдано изостајање са рада три радна дана у континуитету или са прекидима у току 12 месеци;
2. ометање других запослених у раду;
3. долазак на рад у алкохолисаном стању, под дејством опојних дрога или конзумација алкохола и опојних дрога на пословима које обавља;
4. изазивање туче или учествовање у тучи на раду;
5. излазак са посла у току рада пре завршетка радног времена или кашњење на посао, без сагласности непосредног руководиоца;
6. понашање према осталим запосленима и странкама супротно одредбама закљученог уговора о раду;
7. злостављање других запослених, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања, у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.
8. неношење или отуђење службене одеће, обуће или заштитних средстава за безбедност и здравље на раду.

Члан 70

Послодавац је дужан, да пре отказа уговора о раду у случају повреде радне обавезе из члана 68. став 2. овог Уговора или непоштовања радне дисциплине из члана 69. овог Уговора, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из

упозорења.

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

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан. Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Запосленом се не може отказати уговор о раду пре достављања изјашњења из става 1. овог члана.

Члан 71

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом услед технолошких, економских или организационих промена, на истим пословима да запосли друго лице у року од 3 месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Ако пре истека рока из претходног става настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има лице коме је престао радни однос, ако испуњава утврђене услове.

Члан 72

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу овог Уговора не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
4. деловање у својству представника запосленог;
5. обраћање запосленог синдикату, органима надлежним за заштиту права из рада и по основу рада, у складу са законом, овим Уговором и уговором о раду.

Члан 73

Послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 67. овог Уговора, ако му је

претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 74

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду(отказни рок):

- 8 дана за запослене који имају до 20 година стажа осигурања
- 15 дана за запослене који имају преко 20 година стажа осигурања.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 75

Програм решавања вишка запослених доноси се у складу са Законом о раду.

Запосленима се не може отказати Уговор о раду због технолошких, економских и организационих промена, до доношења Програма решавања вишка запослених, сагласно Закону о раду.

У случај проглашења вишка запослених због технолошких, економских и организационих промена од стране Послодавца, Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину у износу од:

- 400 евра (речима: четири стотине евра) у нето износу за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца, у динарској противвредности по средњем курсу Народне банке Србије на дан потписивања Решења о отказу Уговора о раду.

XII РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 76

Споразумом између Послодавца и репрезентативног синдиката, утврђују се средства за решавање стамбених потреба запослених, у складу са Посебним актом о решавању стамбених потреба запослених код Послодавца.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује Генерални директор, односно лице које он овласти у писаном облику, у складу са законом и овим Уговором.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности из радног односа са образложењем и поуком о правном леку.

1. Заштита појединачних права

Члан 78

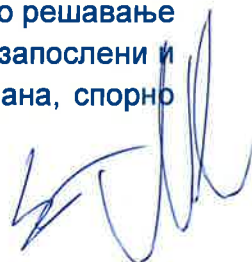
Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу споразумно да решавају спорно питање.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и Послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из претходног става подноси се у писаном облику.

Члан 79

Ако се Послодавац и запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од пет дана од дана подношења предлога или ако запослени и Послодавац не могу спорно питање да реше споразумно у року од 10 дана, спорно питање може да решава арбитар.



Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Поступак пред арбитром може покренути свака од страна у спору.

Поступак пред арбитром покреће се у писаном облику у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Арбитар је дужан да заврши поступак и донесе одлуку у року од 10 дана од дана покретања поступка.

Ако арбитар у року из става 6. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 80

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 81

Код Послодавца се обезбеђују услови за рад и деловање синдиката, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 82

Генерални директор или лице које он овласти има обавезу да репрезентативни синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- плану производње и реализацији плана производње;
- годишњем извештају о пословању, исказаном профиту и планираној расподели истог;



- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања Послодавца;
- подацима о просечној заради;
- плановима развоја Послодавца, организационим и статусним променама;
- броју новопримљених запослених (укупан број запослених са спецификацијом закључених уговора о раду и ангажовању посредством другог правног лица и уговора о делу), на које послове су распоређени и у који организациони део;
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставовe репрезентативног синдиката, достављене пре или на самој седници надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлука и да о њима заузме став.

Члан 83

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката:

- коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката;
- техничку помоћ (употребу телефона, рачунарске технике и опреме Послодавца, организационих делова Послодавца и њихових делова, информисање);
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
- организовање и одржавање синдикалних састанака чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада;
- могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама Послодавца;

Споразумом између Генералног директора (или лица кога он овласти) и репрезентативног синдиката, ближе се уређују услови за рад синдиката.

Члан 84

Изабрани представници репрезентативног синдиката, и то: председник репрезентативног синдиката код Послодавца и још по један изабрани представник на



сваких 500 чланова репрезентативног синдиката, имају могућност да за време мандата не обављају послове утврђене уговором о раду и да примају зараду као да раде. Списак изабраних представника Послодавцу у складу са законом доставља репрезентативни синдикат.

Изабрани представници репрезентативног синдиката који нису обухваћени ст. 1. овог члана имају право на плаћено одсуство за обављање синдикалне функције сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом.

Члан 85

Изабраним представницима репрезентативног синдиката из члана 84. став 1. овог Уговора, и још по једном изабраном представнику у органе репрезентативног синдиката на сваких 100 чланова, за време обављања функције, ако поступају у складу са законом и овим Уговором, не може да се утврди престанак потребе за њиховим радом, прогласе технолошким вишком или да се на други начин доведу у неповољнији положај.

Списак изабраних представника из претходног става овог члана Послодавцу у складу са законом доставља репрезентативни синдикат.

Члан 86

Изабраним представницима синдиката организованих код Послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван Послодавца, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, и другим синдикалним активностима, у складу са законом.

Представницима синдиката који за потребе синдиката одлазе ван свог места рада, налог за путовање (на предлог овлашћеног лица за заступање и представљање синдиката) издаје председник синдиката.

Члан 87

Послодавац ће се уздржати да својим деловањем не доведе поједини синдикат у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматраће се и притисак на запослене да се ишчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

XV МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 88

Односи између репрезентативног синдиката и Послодавца, успоставиће 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.

Репрезентативни синдикат одредиће своје представнике у преговарачки одбор.

Преговарачки одбор је обавезан да најмање једном у два месеца разматра актуелна питања везана за пословање Послодавца, материјални и социјални положај запослених као и међусобне односе репрезентативног синдиката и Послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Међусобни односи из става 1. овог члана уредиће се споразумом између Послодавца и репрезентативног синдиката.

XVI ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 89

Овај Уговор се закључује са периодом важења 3 године од дана ступања на правну снагу.

Сваки учесник овог Уговора може поднети отказ овог Уговора.

Отказ овог Уговора подноси се у писаној форми.

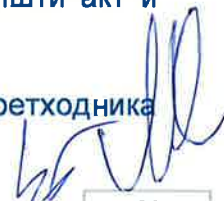
У случају отказа, овај Уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници овог Уговора дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 4. овог члана овај Уговор престаје да важи, ако се учесници овог Уговора другачије не споразумеју.

Члан 90.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника



најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

- 1) истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
- 2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

1. Измене и допуне Колективног уговора

Члан 91

Сваки учесник овог Уговора може предложити покретање поступка за измене и допуне овог Уговора.

Уколико се сви учесници овог Уговора сагласе са предлогом из става 1. овог члана, образује се преговарачки тим у који сваки учесник овог Уговора именује најмање по три члана.

Нацрт измена и допуна овог Уговора доставља се учесницима преговора на разматрање.

На основу датих сугестија и мишљења преговарачки тим усаглашава текст измена и допуна овог Уговора и доставља га на прихватање и потписивање учесницима овог Уговора.

XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 92

Послодавац се обавезује да ће осигурати реализацију свих права из синдикалног организовања запослених утврђених ратификованим конвенцијама Међународне организације рада, законом и овим Уговором.

Члан 93

Учесници овог Уговора су сагласни да се спорови који могу настати при закључивању, изменама и допунама овог Уговора као и у примени овог Уговора, решавају мирним путем.

Спорна питања у примени овог Уговора решава арбитража коју образују учесници Уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има непаран број арбитра и састоји се од по два арбитра које

именују учесници овог Уговора и једног неутралног арбитра којег споразумно изаберу.

Арбитар који председава арбитражом именује се споразумно из редова арбитра.

Арбитража може да има и мањи број чланова ако се учесници овог Уговора са тим сагласе.

Чланови арбитраже су у обавези да писаним путем обавештавају учеснике овог Уговора о току и резултатима преговора.

Члан 94

Поступак пред арбитражом може да покрене сваки учесник овог Уговора.

У року од седам дана од дана образовања арбитраже арбитраи су обавезни да споразумно одреде председника.

Арбитража мора почети са радом у року од 10 дана од дана именовања арбитра и мора донети одлуку у року од 15 дана од дана настанка, односно покретања спора.

Арбитража доноси одлуке већином гласова од укупног броја арбитра.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике овог Уговора.

Учесници у закључивању овог Уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим Уговором.

XVIII ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 95

Запослени код Послодавца, организационом делу Послодавца или његовом делу, могу под условима и на начин утврђен законом, овим Уговором и одлуком о организовању штрајка, организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлуку о организовању штрајка код Послодавца, организационом делу Послодавца и његовим деловима, доноси надлежни орган синдиката.

Одлуке из става 2. овог члана достављају се надлежним органима у складу са законом.



Члан 96

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи :

- захтеве запослених,
- време почетка штрајка,
- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених,
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе и у њихово име води штрајк,
- састав преговарачког одбора који у име запослених преговара и исказаним захтевима запослених.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Члан 97

Ради заштите интереса грађана, привредних друштава и других организација у снабдевању нафтом, дериватима нафте и природним гасом, у случају штрајка или штрајка упозорења код Послодавца или организационом делу Послодавца или његовом делу, Генерални директор, односно лице које он овласти, утврђује делове процеса рада који морају радити, као и начин њиховог извршавања.

Генерални директор, односно лице које он овласти ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

По достављању одлуке о ступању у штрајк, Генерални директор, односно лице које он овласти, дужно је да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за минимум процеса рада.

Члан 98

Број запослених у минимуму процеса рада одређује се сразмерно потребама несметаног одвијања производног и другог процеса рада у основној делатности Послодавца, организационом делу Послодавца и његовим деловима (количина нафте прерађена у рафинеријама, производња нафте и гаса, промет нафте и нафтних деривата, промет природног и течног нафтног гаса и сл.) и не може бити већи од 70%, у односу на запослене ангажоване у претходном месецу у организационом делу у којем је организован штрајк.

Члан 99

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступе у складу са законом и овим Уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим Уговором.

Запосленим и члановима синдиката код Послодавца, организационим деловима Послодавца и његовим деловима, не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је одржан у складу са законом и овим Уговором.

Члан 100

Послодавац се обавезује да неће привремено ангажовати запослене посредством другог правног лица или на други начин ради замене запослених који штрајкују, осим у случају када се не поштује одлука о ступању у штрајк или акта на основу члана 97. овог Уговора.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 101

Овај Уговор се сматра закљученим када га потпише овлашћени представник репрезентативног синдиката, с једне стране и Генерални директор са друге стране, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли у седишту послодавца.

Члан 102

Важећа акта која ближе регулишу области које су нормиране у овом Уговору, остају на правној снази до доношења нових аката који ће регулисати предметне области, а Посебни акти који нису донети, донеће се у року од 3 месеца од дана ступања на снагу овог Уговора.



Члан 103

Ступањем на снагу овог уговора, престаје да важи Колективни уговор за НИС а.д. Нови Сад број NM_040700/UD-OS/15317 од 17.12.2014. године.

Репрезентативни синдикат :

НИС а.д. Нови Сад :

Ј С О „ НИС“ а.д. Нови Сад

ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР


Горан Такић




Кирил Кравченко

