

P R E D L O G

UNIJE POSLODAVACA SRBIJE

**POSEBNI KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA HEMIJU I NEMETALE
ZA TERITORIJU REPUBLIKE SRBIJE**

BEOGRAD NOVEMBAR 2002

PREDLOG UNIJE POSLODAVACA SRBIJE

Na osnovu clana 143 stav 1 Zakona o radu (Sluzbeni glasnik RS br.70 / 2001 i 73 / 2001),

Reprezentativni granski sindikati :

Samostalni sindikat hemije i nemetala Srbije – koga zastupa predsednik-----

Granski sindikat hemije, nemetala, energetike i rudarstva « Nezavisnost » koga zastupa predsednik -----

Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata – Granski sindikat hemije i nemetala koga zastupa predsednik-----

I

Reprezentativno udruzenje poslodavaca :

Unija poslodavaca Srbije – koju zastupa predsednik-----

,

Zakljucuju

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA HEMIJU I NEMETALE

ZA TERITORIJU REPUBLIKE SRBIJE

I OSNOVNE ODREDBE

1. Cilj kolektivnog ugovora

Clan 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu : ugovor) u skladu sa zakonom i drugim propisima, uređuju se prava, obaveze i odgovornost iz radnom odnosa, postupak zaključenja kolektivnog ugovora, medjusobni odnosi ucesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od znacaja za zaposlenog i poslodavca

Poslodavcem u smislu stava 1 ovog clana smatra se poslodavac koji obavlja pretežnu delatnost u oblasti hemije i nemetala (podgrupa delatnosti Proizvodnja hemikalija, hemijskih proizvoda i vestickih i sintetickih vlakana : 14110; 14120; 14130; 14210; 14220; 14300; 14401; 14402; 14500; 24110; 24120; 24130; 24140; 14150; 24160; 24170; 24200; 24300; 24410; 24420; 24510; 24520; 24640 ; 25110; 25120; 25130; 25210; 25220; 25230; 25240; 26110; 26120. 26130; 26132; 26140; 26150;

26210; 26220; 26230; 26240; 26250; 26260; 26300; 26400; 26510; 26520; 26530; 26610; 26620; 26630; 26640; 26650; 26670; 26810; 26820)

2.PRIMENA

Clan 2

Ovaj ugovor neposredno se primenuje i obavezuje sve poslodavce koji su clanovi udruzenja poslodavaca , potpisnika ovog ugovora, od dan stupanja na snagu ovog ugovora.

Ovaj ugovor neposredno se primenjuje i obavezuje poslodavce koji su naknadno pristupili udruzenju poslodavaca, od dana pristupanja tom udruzenju.

Clan 3

Odredbe ovog ugovora primenjuju se na sve zaposlene kod poslodavaca.

Clan 4

Pojedinacnim kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi veca prava od prava utvrdjenih u ovom ugovoru, kao i druga prava koja nisu predvidjena ovim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Pojedinacni kolektivni ugovor ne moze da sadrzi odredbe kojima se zaposlenom utvrdjuju manja prava ili nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrdjeni ovim ugovorom.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

I Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Clan 5

Radni odnos sa poslodavcem moze da zasnuje lice koje, pored zakonom utvrdjenih uslova, ispunjava i druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrdjene opstim aktom poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji poslova).

III STRUCNO USAVRSAVANJE I OBRAZOVANJE

Clan 6

Zaposleni ima pravo i obavezu da se strucno osposobljava i usavršava u toku radnog odnosa.

Poslodavac obezbedjuje zaposlenom obrazovanje i strucno usavršavanje, zavisno od svojih potreba , u skladu sa planom i programom strucnog osposobljavanja i usavršavanja

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

IV ODMORI I ODSUSTVA

1 Godisnji odmor

Clan 7

Duzina godisnjeg odmora utvrđuje se tako sto se zakonski minimum od 18 radnih dana uvecava:

- 1) Po osnovu staza osiguranja- najmanje po jedan radni dan za svakih navrsenih 10 godina staza osiguranja, ukljucujuci i staz osiguranja sa uvecanim trajanjem.
- 2) Po osnovu uslova rada – najmanje 1 radni dan u skladu sa pojedinacnim kolektivnim ugovorom.
- 3) Po osnovu slozenosti poslova:

Za poslove NK i PK - 1 radni dan

Za poslove KV i SS - 2 radna dana

Za poslove VK i VSR i VS1 - 3 radna dana

Za poslove VS ,MR i DR - 4 radna dana

- 4) Po osnovu socijalnog i zdravstvenog stanja :

Zaposlenom koji neguje tesko obolelog clana uze porodice - 5 radnih dana

Zaposlenom koji ima dete ometeno u psihofizickom razvoju - 4 radna dana

Samohranom roditelju (samohranim roditeljom se smatra lice koje ima takav status u skladu sa propisima o drustvenoj brizi o deci) , samohranom usvojiocu ili

staratelju sa detetom do 14 godina zivota; roditelju sa dvoje i vise dece do 14 godina zivota i zaposlenoj zeni sa maloletnim detetom - 3 radna dana

Pojedinacnim kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi veca prava i drugi kriterijumi za uvecanje minimuma godisnjeg odmora u smislu stava 1 ovog clana.

2 Placeno odsustvo

Clan 8

Zaposleni iam pravo u toku kalendarske godine na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (placeno odsustvo) u sledecim slucajevima, a najmanje :

- 1.) stupanja zaposlenog u brak – 3 radna dana
- 2.) porodjaja supruge – 3 radna dana
- 3.) dbrovoljnog davanja krvi – 2 radna dana
- 4.) zastite i otklanjanja stetnih posledica u domacinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – 3 radna dana
- 5.) ucesca na radno – proizvodnim takmicenjima , izlozbama inovacija i drugim idovima stvaralastva, strucnim i kulturno – sportskim aktivnostima koje organizuje reprezentativni sindikat ili poslodavac – 3 radna dana
- 6.) smrti clana uze porodice (bracni drug i deca),roditelja ili usvojioca zaposlenog – 5 radnih dana
- 7.) smrti brata ili sestre zaposlenog – 2 radna dana

3.Neplaceno odsustvo

Clan 9

Poslodavac moze zaposlenom odobriti odsustvo bez naknade zarade (neplaceno odsustvo) u skladu sa zakonom i pojedinacnim kolektivnim ugovorom

V ZASTITA ZAPOSLENIH NA RADU

Clan 10

Poslodavac je duzan da zaposlenom obezbedi neophodne uslove za zastitu na radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, odnosno drugim opstim aktom poslodavca u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Clan 11

Zapoleni ima pravo da odbije da radi, pod uslovima utvrdjenim zakonom i kolektivnim ugovorom, u slucajevima kada mu preti neposredna opasnost po zivot i zdravlje zbog toga sto nisu sprovedene mere zastite na radu , dok se ne sprovedu odgovarajuce mere zastite na radu

1. Poslovi sa posebnim uslovima rada

Clan 12

Poslovi sa posebnim uslovima rada utvrdjuju se pojedinačnim kolektivnim ugovorom , odnosno aneskom pojedinačnog kolektivnog ugovora , na nacin i po postupku koji je predvidjen kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Smatrace se da postoje posebni uslovi rada na poslovima gde radni ambijent i mikroklimatski uslovi imaju stetan uticaj na zdravlje zaposlenih.

Zaposleni koji rade na poslovima sa posebnim uslovima rada imaju pravo na posebne mere zastite srazmerno stepenu opasnosti i stetnosti.

Kao posebne mere zastite , pojedinačnim kolektivnim ugovorom utrdjuju se :

- Kontrola zdravstvenog stanja – periodicni lekarski pregledi
- Skraceno radno vreme
- Preventivno – rekreativni odmor
- Duzina trajanja godisnjeg odmora
- Pravo na dodatni obrok i napitke
- Beneficirani radni staz u skladu sa propisima kojima se uredjuju penzijsko i invalidsko osiguranje
- Rasporedjivanje na druge poslove , u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom

Na poslove sa posebnim uslovima rada moze se rasporediti zaposleni ako ispunjava sledece uslove :

- 1.) da ima propisanu strucnu spremu i da je predhodno osposobljen za samostalno obavljanje poslova na siguran i bezbedan nacin
- 2.) da nije mladji od 18 godina
- 3.) da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa posebnim uslovima rada (da nije invalid)

VI CENA RADA

1. Cena rada za najjednostavniji rad (za koeficijent 1)

Clan 13

Cena rada je cisto ekonomska kategorija.

Cena rada za najjednostavniji rad (za koeficijent 1) utvrđuje se polazeci od rezultata poslovanja , a na osnovu podataka zvanicnih organa statistike:

- 1) Dostignutog nivoa zarada u grani hemije i nemetala koji odredjuje poslodavac na bazi finansijskih rezultata
- 2) Ucesca zarada u troskovima poslovanja i prihodima
- 3) Ostvarenog nivoa proizvodnje i realizacije poslovnih aktivnosti i ostvarenog i planiranog poslovno-finansijskog rezultata
- 4) Drugih elemenata za koje ucesnici ovog kolektivnog ugovora ocene da su od znacaja.

Clan 14

Cena rada za najjednostavniji rad (za koeficijent 1) utvrđuje se za prosecan mesecni fond od 174 radna casa, odnosno po radnom casu.

Clan 15

Cena rada za najjednostavniji rad (za koeficijent 1) kod poslodavca utvrđuje se pojedinacnim kolektivnim ugovorom u procesu pregovaranja izmedju ucesnika pojedinacnog kolektivnog ugovora

2 Cena rada poslova

Clan 16

Pojedinacnim kolektivnim ugovorom utvrđuje se cena rada za sve poslove utvrđjene opstim aktom poslodavca, polazeci od koeficijenta strucne spreme, slozenosti i odgovornosti i koeficijenta uslova rada.

Clan 17

Cena rada poslova utvrđuje se množenjem cene rada za najjednostavniji rad (za koeficijent 1) i koeficijenta cene rada.

Koeficijent cene rada sadrži sve elemente koji utiču na cenu rada poslova (stručna sprema, složenost, odgovornost i uslovi rada).

Izuzetno od stava 2 ovog člana koeficijent cene rada može se utvrditi bez uslova rada, ako se radi o poslovima na kojima je zaposleni povremeno izložen otežanim uslovima rada, pri čemu se za vreme rada provedeno na poslovima sa otežanim uslovima rada utvrđuje dodatni koeficijent za rad u tim uslovima, u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

2.1. Koeficijent po osnovu stručne spreme, složenosti i odgovornosti

Član 18

Koeficijent po osnovu stručne spreme, složenosti i odgovornosti po grupama poslova iznosi:

GRUPA POSLOVA	ZAHTEV STRUCNOSTI(STRUCNA SPREMA SLOZENOST I ODGOVORNOST)	KOEFICIJENT
I	Ne zahteva se stručnost (poslovi koji zahtevaju samo kratko uputstvo, tako da ih u svako vreme i bez predhodne obuke mogu obavljati izvršioc i bez posebne stručne spreme) – NK	1,00
II	Zahteva se stručna osposobljenost koja se stice radom i praksom u trajanju od 3 – 6 meseci (I stepen)	1,10
III	Zahteva se stručna osposobljenost koja se stice praksom u trajanju više od 6 meseci do 2 godine (NS ili PK ili II stepen).	1,25
IV	Zahteva se stručnost koja se stice obrazovanjem u trajanju od 2 - 3 godine (KV ili III stepen).	1,50
V	Zahteva se stručnost koja se stice završavanjem četvorogodišnjeg stručnog obrazovanja (SS ili IV stepen).	1,65
VI	Zahteva se stručnost koja se stice specijalizacijom na osnovu stručnosti srednjeg obrazovanja i osposobljavanja putem specijalističkog obrazovanja	1,80

(VK ili V stepen).

VII	Zahteva se strucnost koja se stice završavanjem vise škole odgovarajuće struke (VSR ili VS – 1 ili VI stepen).	2,50
VIII	Zahteva se strucnost koja se stice fakultetskim odnosno visokim obrazovanjem (VS ili VII- 1 stepen).	3,00
IX	Zahteva se strucnost koja se stice magistraturom ili specijalizacijom na osnovu fakultetskog, odnosno visokog obrazovanja (MR ili VII -2 ili sveobuhvatno strucno iskustvo na poslovima grupe VIII).	3,80
X	Zahteva se strucnost koja stice doktoratom nauka (DR ili VIII stepen), kao i obavljanje vrlo slozenih strucnih poslova u oblasti istrazivanja, razvoja, tehnologije, ekonomije, organizacije rada i drugim oblastima i vrlo slozeni poslovi organizovanja i vodjenje poslovnih celina.	4,00

2.2. Koeficijent po osnovu uslova rada

Clan 19

Koeficijent po pojedinim grupama uslova rada iznosi:

GRUPA USLOVA RADA	OPIS	KOEFICIJENT
I	U ovu grupu razvrstavaju se radna mesta u radnom ambijentu i mikroklimatskim uslovima koji imaju stetne uticaje manjeg intenziteta na zdravlje zaposlenih .	0,05
II	U ovu grupu razvrstavaju se radna mesta u radnom ambijentu i mikroklimatskim uslovima koji imaju stetan uticaj na zdravlje zaposlenih i na kojima su zaposleni veci deo radnog vremena izloženi ovim uticajima	0,10

- | | | |
|-----|--|------|
| III | U ovu grupu razvrstavaju se radna mesta na kojima se rade prljavi i drugi poslovi pri kojima su zaposleni znatno izloženi negativnim uticajima dima, garezi, prasine i drugim uticajima koji opterecuju disajne organe | 0,15 |
| IV | U ovu grupu razvrstavaju se radna mesta na kojima se rade prljavi i drugi poslovi pri kojima su zaposleni trajno izloženi negativnim uticajima dima, garezi, prasine i drugim stetnim uticajima po zdravlje, pri cemu rad u takvim uslovima ne podrazumeva obavezno nosenje zastitne opreme | 0,20 |
| V | U ovu grupu razvrstavaju se radna mesta na kojima se obavljaju poslovi pri cijem izvrsenju su zaposleni izloženi visokoj temperaturi, vlazi, hladnoci, posebno opterecujućem zvuku, blestavom vestackom svetlu, rad u zanracenom prostoru bez osvetljenja ili sa neugodnim svetlom u boji i slicno, pri cemu rad u takvim uslovima ne podrazumeva obavezno nosenje zastitne opreme | 0,30 |
| VI | U ovu grupu razvrstavaju se radna mesta koja se nalaze u radnim sredinama gde je prisutna opasnost od povreda, hemijskih zagadjenja trovanja i slicno, zbog cega su zaposleni obavezni pri radu da koriste sredstva licne zastite (kaciga, sredstva za zastitu sluha, maska za plin, aparati za svez vazduh i drugi aparati za zastitu disajnih organa i slicno). | 0,40 |
| VII | U ovu grupu razvrstavaju se radna mesta na kojima se obavljaju poslovi jamske eksploatacije, minerski i drugi poslovi pri kojima se radi sa eksplozivnim i drugim opasnim materijama | 0,50 |

Pojedinacnim kolektivnim ugovorom razvrstavaju se svi poslovi u pojedine grupe uslova rada, a moze se utvrditi i veci broj grupa i veci koeficijenti po pojedinim grupama uslova rada od koeficijenata utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Razvrstavanje poslova u grupe uslova rada vrši se na osnovu objektivno utvrđenog intenziteta i karaktera uslova rada (aero zagadjenje, buka, toplota, cadj, vlaga, prasina, vibracija, rad na visini i slicno) u odnosu na odgovarajuće standarde, na osnovu vremena izloženosti zaposlenog otezanim uslovima u toku radnog dana, kao i na osnovu drugih relevantnih parametara utvrđenih pojedinacnim kolektivnim ugovorom.

3. Cena rada zaposlenog

Clan 20.

Ugovorom o radu utvrđuje se cena rada zaposlenog i drugi elementi za utvrđivanje zarade u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Cena rada zaposlenog utvrđuje se u iznosu koji ne može biti niži od utvrđene cene rada za poslove koje zaposleni obavlja.

4 Cena rada pripravnika

Clan 21

Cena rada pripravnika sa kojim je poslodavac zasnovao radni odnos ne može biti niža od 80% cene rada poslova za koje se pripravnik osposobljava.

VII ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Clan 22

Zaposleni ima pravo na zaradu koju ostvari u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, po osnovu:

Obavljenog rada i vremena provedenog na radu
Uvecanja zarade
Naknade zarade
Drugih primanja koja imaju karakter zarade

1 Zarada za obavljeni rad

Clan 23

Zarada za obavljeni rad utvrđuje se na osnovu:

Cene rada poslova koje zaposleni obavlja, odnosno na osnovu cene rada zaposlenog utvrđene ugovorom o radu
Ostvarenog radnog ucinka

Vremena provedenog na radu

1.1. Radni ucinak

Clan 24

Radni ucinak se utvrđuje na osnovu:

Individualnih i grupnih normi i utvrđenih normativa i standarda rada
(radne norme)
Ocene rezultata rada zaposlenog
Drugih merila i kriterijuma utvrđenih pojedinacnim kolektivnim ugovorom

1.1.1. Radne norme

Clan 25

Radni ucinak po osnovu ostvarenja individualnih i grupnih normi utvrđuje se za zaposlene koji rade na poslovima na kojima su utvrđeni normativi i standardi rada i za efektivne casove rada na tim poslovima.

Norme se utvrđuju na osnovu tehnickih normativa konkretne opreme i uspostavljene organizacije rada, uz optimalno koriscenje punog radnog vremena.

Norme se uvode na poslovima gde postoje uslovi i mogucnost njihovog objektivnog merenja i pracenja.

Norma stupa na snagu nakon upoznavanja zaposlenog sa njenom visinom i pocetkom primene.

1.1.2. Ocena rezultata rada zaposlenog

Clan 26

Radni ucinak po osnovu ocene rezultata rada zaposlenog utvrđuje se za zaposlene koji rade na poslovima na kojima nisu utvrđeni normativi i standardi rada.

Ocena rezultata rada zaposlenog utvrđuje se na osnovu :

Kvaliteta obavljenog posla
Ostvarenih usteda u materijalu i vremenu

Postovanja radne i tehnoloske discipline

Zalaganja na radu

Izrazene samoinicijativnosti i savesnosti u obavljanju poslova i radnih zadataka

Blagovremenog izvršavanja radnih naloga, poslova i radnih zadataka

Angazovanjem na dodatnim i drugim poslovima u cilju efektivne iskoriscenosti radnog vremena.

Ocena rezultata rada zaposlenog iskazuje se u procentima i zavisi od casova rada po svim osnovama iz stava 2 ovog clana.

Clan 27

Normativi i standardi rada, radne norme, ocena radnog doprinosa zaposlenog i druga merila za primenu kriterijuma na osnovu kojih se utvrduju rezultati rada zaposlenog, utvrduju se pojedinacnim kolektivnim ugovorom, odnosno opstim aktom poslodavca u skladu sa kolektivnim ugovorom, polazeci od tehnicko – tehnoloske opremljenosti procesa rada, organizacije rada i od optimalnog koriscenja radnog vremena.

Clan 28

Direktor, odnosno drugo ovlasчено lice je duzan da blagovremeno upozna zaposlenog sa utvrdjenim normativima i standardima rada i drugim merilima za utvrdjivanje zarade, kao i njihovim promenama.

1.2. Zarada prema vremenu provedenom na radu

Clan 29

Zarada zaposlenog prema vremenu provedenom na radu obracunava se samo za efektivno provedene casove na radu.

Zarada zaposlenog za puno radno vreme i ucinak na nivou normativa i stabdarda rada, odnosno rezultate rada uobicajene za konkretne poslove, utvrduje se u visini cene rada zaposlenog utvrdjene kolektivnim ugovorom.

2. Tajnost zarada

Clan 30.

Cene rada poslova utvrdjene pojedinacnim kolektivnim ugovorom su javne i mogu se staviti na uvid svakom zaposlenom

Pojedinacnim kolektivnim ugovorom moze se utvrditi tajnost zarada.

3.Minimalna zarada

Clan 31

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu u skladu sa zakonom.

4.Uvecana zarada

Clan 32

Zaposleni ima pravo na uvecanu zaradu,

- 1.za rad na dan drzavnog i verskog praznika(izmedju 00 – 24 casa), u skladu sa zakonom,po nalogu poslodavca - za 20%
2. za rad nocu izmedju 22 casa i 06 casova narednog dana (nocni rad) – za 26%
3. za rad duzi od punog radnog vremena (prekovremeni rad) – za 26%

Ako su se istovremeno stekli uslovi po vise osnova utvrdjenih u stavu 1 ovog clana, procenat uvecanja ne moze biti manji od zbira procenta uvecanja po svakom od osnova.

Uvecanje zarade iz stava 1 ovog clana utvrdjuje se tako sto se procenat primeni na zaradu koju zaposleni ostvari po osnovu svoje cene rada, radnog ucinka, vremena provedenog na radu .

5. Naknada zarade

Clan 33

Poslodavac je duzan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini zarade koju bi ostvario kao da je radio u mesecu za koji se vrsi obracun i isplata naknade, u slucaju:

1. koriscenja godisnjeg odmora
2. koriscenja placenog odsustva
3. prestanka potrebe za radom zaposlenog
4. prestanka sa radom pre isteka otkaznog roka
5. odsustvovanja u dane drzavnog i verskog praznika, u skladu sa zakonom
6. davanja krvi, tkiva i drugih delova tela
7. prisustvovanja sednicama drzavnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa udruzenja poslodavaca,privredne komore,organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu clana i u drugim slucajevima utvrdjenim pojedinačnim kolektivnim ugovorom.
8. strucnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe procesa rada kod poslodavca

9. za vreme vojne vezbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih organa, ako zakonom nije drugacije odredjeno.

Clan 34

Zarada koju bi zaposleni ostvario kao da je radio u mesecu za koji se vrši obracun naknade, u smislu zakona i ovog ugovora jeste zarada utvrdjena na osnovu:

1. cene rada zaposlenog
2. efektivnog vremena za koje se vrši obracun naknade
3. drugih elemenata utvrdjenih pojedinacnim kolektivnim ugovorom.

Clan 35

Poslodavac je duzan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, i to:

1. u visini 65% od zarade koju bi ostvario u mesecu u kome je nastupila sprecenost, ako je ona prouzrokovana bolešcu zaposlenog, bolešcu deteta ili povredom zaposlenog van rada
2. u visini 100% zarade koju bi ostvario u mesecu u kome je nastupila sprecenost, ako je ona prouzrokovana profesionalnom bolešcu ili povredom na radu.

Clan 36

Poslodavac je duzan da zaposlenom isplati naknadu zarade u visini 65 % od zarade koju bi ostvario kao da je radio u mesecu za koji se vrši obracun i isplata naknade, i to :

- 1.) za vreme prekida rada do kojeg je doslo naredbom nadleznog drzavnog organa ili nadleznog organ poslodavca zbog neobezbedjivanja zastite na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrozavanja zivota i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slucajevima prekida rada, u skladu sa zakonom,
- 2.) za vreme cekanja na rasporedjivanje na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju prema propisima o penzijsko – invalidskom i zdravstvenom osiguranju
- 3.) za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije po osnovu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju
- 4.) za vreme cekanja na rasporedjivanje na odgovarajuće poslove posle obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 45 % zarade koju bi ostvario da radi za vreme prekida rada do kojeg je doslo bez krivice zaposlenog, a najduže 45 radnih rada u toku kalendarske godine.

6. Primanja koja nemaju karakter zarade

Clan 37

Poslodavac je duzan da zaposlenom isplati , odnosno obezbedi :

- 1.) Otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi koriscenja prava na penziju u visini 1,5 iznosa zarade koju bi ostvario za mesec koji predhodi mesecu u kojem se isplacuje otpremnina, s tim sto tako isplacena otpremnina ne moze biti niza od 1,5 prosečne zarade po zaposlenom isplacene kod poslodavca za mesec koji predhodi mesec u kojem se isplacuje otpremnina, odnosno 1,5 iznosa prosečne zarade po zaposlenom isplacene u privredi Republike , prema poslednjem objavljenom podatku republickog organa nadleznog za poslove statistike, a ko je to za zaposlenog povoljnije.
- 2.) Pomoc porodici u slucaju smrti zaposlenog i clana njegove uze porodice (bracni drug, roditelji i deca) u visini utvrdjenoj PKU.

Clan 38

Poslodavac moze na nacin i u visini utvrdjenoj pojedinacnim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom, da isplati odnosno obezbedi zaposlenom sledeca primanja ;

- 1.) jubilarnu nagradu za rad kod poslodavca
- 2.) solidarnu pomoc u slucaju : duze ili teze bolesti zaposlenog ili clana njegove uze porodice ; zdravstvene rehabilitacije ili nastupa teze invalidnosti zaposlenog ili clana njegove uze porodice ; ublazavanje posledica elementarnih nepogoda; nabavka lekova za zaposlenog ili clana njegove uze porodice , kao i u drugim slucajevima predvidjenim pojedinacnim kolektivnim ugovorom.

Clanovi uze porodice, u smislu stava 1 ovog clana su bracni drug , roditelji i deca.

Clan 39

Poslodavac je duzan da zaposlenom naknadi povecane troskove koji su u funkciji izvršenja poslova, a koji imaju karakter poslovnih rashoda i to :

- 1.) naknada troskova prevoza u javnom saobraćaju radi dolaska na rad i povratka sa rada , prema kriterijumima za ostvarivanje ovog prava utvrdjenog pojedinacnim kolektivnim ugovorom
- 2.) naknada za ishranu na sluzbenom putu (dnevnice za sluzbeno putovanje u zemlji) u visini 5 % prosečne mecesne zarade po zaposlenom u privredi Republike .prema poslednjem objavljenom podatku republickog organa za poslove statistike s tim sto se putni troskovi priznaju u celini prema prilozenom racunu , a troskovi nocenja do visine iznosa cene u hotelu (osim « de lux » kategorije)

- 3.) dnevnicu za sluzbeno putovanje u inostranstvo , do iznosa , na nacin i pod uslovima koji su propisani za savezne organe
- 4.) naknadu troškova korišćenja privatnog automobila za službene potrebe i to u visini 30 % cene jednog litra goriva koje koristi vozilo po predjenom kilometru

VIII OTKAZ UGOVORA O RADU

Clan 40

Zaposleni je duzan da :

- 1.) racionalno, uredno, savesno, blagovremeno, kvalitetno u skladu sa pravilima struke izvrsava poslove na koje je rasporedjen
- 2.) poslove na koje je rasporedjen obavlja na mestu i u vreme predvidjeno pojedinacnim kolektivnim ugovorom, odnosno odlukom poslodavca
- 3.) izvrsava odluke i radne naloge poslodavca, neposrednog rukovodioca i direktora
- 4.) dosledno postuje , sprovodi i pridrzava se odredbi zakona, statuta, kolektivnih ugovora i uputstava poslodavaca
- 5.) u slucaju nepredvidjenog izostajanja sa posla odmah, a najkasnije u roku o 24 casa od nastanka sprecenosti, o razlogu obavesti neporednog rukovodioca , a da po povratku na rad, opravda izostanak
- 6.) pri izvrsavanju poslova koristi propisana zastitna sredstva, pridrzava se mera zastite na radu i odazove se pozivu za obucavanje i proveravanje znanja iz oblasti zastite na radu i odaziva se obavezanim lekarskim pregledima.
- 7.) Pridrzava se mera protivpozarne zastite , zastite od eksplozije i licno ucestvuje u sprecavanju i otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posledica
- 8.) Racionalno koristi radno vreme i sredstva za rad i cuva imovinu poslodavca
- 9.) Cuva podatke koji predstavljaju poslovnu i drugu tajnu i iste neovlasceno ne saopstava
- 10.) Pristojno se ponasa na radu i koretno se odnosi prema strankama, poslovnim partnerima i drugim zaposlenim kod poslodavca
- 11.) neguje kolegijalne odnose i saradjuje sa ostalim zaposlenim i prenosi svoja znanja i iskustva
- 12.) prijavi sluzbi poslodavca sve promene koje se unose u maticnu evidenciju , a najkasnije u roku od 8 dana od dana promene
- 13.) sredstva rada odrzava u ispravnom stanju
- 14.) da odmah po uocavanju prijavi neposrednom rukovodiocu ostecenja ili nepravilnosti u radu na sredstvima sa kojima radi ili upravlja
- 15.) da se pridrzava radne discipline

Clan 41

Ako zaposleni ne ostvaruje predviđene rezultate rada ili ne pokaze potrebna znanja i sposobnost za obavljanje poslova na kojima radi, neposredni rukovodilac zaposlenog predlaže direktoru da pokrene postupak za utvrđivanje ili proverznanja i sposobnosti , odnosno utvrđivanje rezultata rada zaposlenog

Predlog iz stava 1 ovog clana daje se u pismenoj formi i mora biti obrazlozen

O predlogu iz stava 1 ovog clana direktor je duzan doneti u pismenoj formi odluku u roku od 15 dana od dana prijema predloga

Ukoliko direktor prihvati predlog iz stava 1 ovog clana formira se Komisija za utvrđivanje i proveru znanja i sposobnosti , odnosno utvrđivanje rezultata rada zaposlenog

Komisija se sastoji od 3 clana.Po jednog clana Komisijen imenuju direktor i sindikat ciji je zaposleni clan, dok se treci clan imenuje sporazumno.

Clanovi komisije sporazumno imenuju predsedavajuceg.

Clanovi Komisije moraju imati najamanje isti stepen strucne spremlje koja je utvrđena za poslove koje zaposleni obavlja.

Komisija se obrazuje za svaki slucaj posebno.

Clan 42

Poslodavac i zaposleni ugovorom o radu utvrđuju radne obaveze zbog cijih povreda se otkazuje ugovor o radu.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu utvrđuju se mere radne discipline cijje izvsenje predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu .

Clan 43

Postupak utvrđivanja da je zaposleni uciniio povredu radne obaveze , odnosno da zaposleni ne postuje radnu disciplinu i da je njegovo ponasanje takvo da ne moze da nastavi rad kod poslodavca utvrđuje se pojedinačnim kolektivnim ugovorom

IX VISAK ZAPOSLENIH

Clan 44

Ako zbog tehnoloskih, organizacionih ili ekonomskih promena , poslodavac namerava da otkaze ugovor o radu zaposlenom, upravni odbor je duzan da donese Program resavanja viska zaposlenih, osim u slucaju kada poslodavac ima u radnom odnosu na neodredjeno vreme vise od 50 zaposlenih, a namerava da otkaze ugovor o radu za manje od 10 % zaposlenih

Clan 45

Zaposlenom kome se otkazuje ugovor o radu kao visku zaposlenih poslodavac je duzan da isplati otpremninu , cija visina zavisi od godina provedenih u radnom odnosu (radni staz) i iznosi :

- 1.) do 10 godina staza osiguranja – u visini 2 zarade
- 2.) od 10 do 20 godina staza osiguranja – u visini 3 zarade
- 3.) od 20 do 30 godina staza osiguranja – u visini 4 zarade
- 4.) preko 30 godina staza osiguranja – u visini 5 zarada

Zaradom u smislu stava 1 ovog clana smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u skladu sa kolektivnim ugovorom za mesec koji predhodi mesecu u kome mu prestaje radni odnos, odnosno prosečna zarada po zaposlenom isplacena kod poslodavca za mesec koji predhodi mesecu u kome mu prestaje radni odnos, odnosno prosečna zarada po zaposlenom isplacena u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republickog organa nadleznog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Isplata otpremnine vrši se sa danom prestanka radnog odnosa.

X USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Clan 46

Poslodavac je duzan da reprezentativnom sindikatu omoguci delovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima.

Aktivnosti sindikata vrse se tako da ne idu na stetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

XI SPROVODJENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Clan 47

Ucesnici ovog kolektivnog ugovora duzni su da u okviru svojih nadleznosti i u skladu sa svojim ovlasenjimapreduzmu sve mere u cilju dosledne primene odredbi ovog ugovora

Clan 48

Sporovi koji nastaju pri zakljucivanju izmena i dopuna ovog ugovora , odnosno pri zakljucivanju novog posebnog kolektivnog ugovora resavaju se mirnim putem , u skladu sa zakonom.

Clan 49

Sporovi koji nastaju u primeni ovog ugovora resavaju se arbitrazom i pre sudom

XII STRAJK

Clan 50

Zaposleni ima pravo na strajk, u skladu sa zakonom.

Zaposleni slobodno odlucuje o svom ucescu u strajku.

XIII ZAVRSNE ODREDBE

Clan 51

Ovaj ugovor zakljucuje se na neodredjeno vreme .

Clan 52

Ako dodje do znacajnih promena uslova relevantnih za primenu ovog ugovora , svaki od ucesnika moze otkazati ugovor delimicno ili u celini

Otkaz se podnosi u pismenoj formi , sa obrazlozenjem i argumentima.

Otkazni rok je 6 meseci, s tim sto su ucesnici duzni da postupak pregovaranja zapocnu u roku od 15 dana od dana ponosenja otkaza, radi zakljucivanja izmena i dopuna, odnosno novog kolektivnog ugovora.

Clan 53

Predlog za izmenu i dopunu ovog ugovora moze dati svaki ucesnik.

Predlog se podnosi u pismenoj formi , sa obrazlozenjem.

O podnetom predlogu ucesnici ovog ugovora su duzni da otpocnu sa pregovorima u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga.

Clan 54

Izmene i dopune ovog ugovora vrse se na nacin i popostupku po kome je zakljucen.

Clan 55

Ucesnici ovog ugovora svojom odlukom obrazuju Koordinaciono strucno telo za pracenje primene ovog ugovora.

Koordinaciono strucno telo iz stava 1 ovog clana priprema predlog izmena i dopuna i daje autenticno tumacenje ovog kolektivnog ugovora.

Koordinaciono strucno telo radi i odlucuje na osnovu svog poslovnika.

Poslovnik o radu Koordinacionog strucnog tela donose ucesnici ovog ugovora.

Clan 56

Poslodavci – clanovi udruzenja poslodavaca – potpisnika ovog kolektivnog ugovora kod kojih nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili sindikati nisu zakljucili sporazum o udruzivanju, odnosno ako ucesnici u kolektivnom pregovaranju ne postignu saglasnost za zakljucivanje pojedinacnog kolektivnog ugovora ,duzni su da :

- 1.) donesu opsti akt – ako ga nisu domeli
- 2.) da donesu novi opsti akt , odnosno da izvrse izmene i dopune postojeceg opsteg akta , radi uskladjivanja opsteg akta sa odredbama ovog ugovora
- 3.) da sa zaposlenima zakljuce ugovor o radu – ko ga nisu zakljucili
- 4.) da vec zakljucene ugovore o radu usklade sa odredbama ovog ugovora

Clan 57

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

Clan 58

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da vazi Posebni kolektivni ugovor za hemiju i nemetale Srbije zaključen 22.08.1997 godine i njegove izmene i dopune zaključene 14.10.1998 godine i 18.06.2001 godine 9 službeni glasnik RS broj 44 / 97, 39 / 98 i 43 / 01)

Tipicni pregled radnih mesta za hemiju i nemetale , objavljen 08.06.1995 godine u Sluzbenom glasniku RS broj 20 / 95 ostaje i dalje na snazi

Clan 59

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u Sluzbenom glasniku RS

UNIJA POSLODAVACA SRBIJE

Predsednik
Nebojsa Atanackovic

**SAMOSTALI SINDIKAT
HEMIJE I NEMETALA
SRBIJE**

Predsednik
Ljubisav Orbovic

**GRANSKI SINDIKAT HEMIJE
NEMETALA, ENERGETIKE
RUDARSTVA « NEZAVISNOST»**

Predsednik
Sava Blagojevic

**ASOCIJACIJA SLOBODNIH I
NEZAVISNIH SINDIKATA
-GRANSKI SINDIKAT HEMIJE
I NEMETALA**

Predsednik
Radovan Teodorovic

