

# **ПРЕДЛОГ ГРАНСКИХ СИНДИКАТА**

На основу члана 143. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/2001 и 73/2001),

Репрезентативни грански синдикати:

- Самостални синдикат хемије и неметала Србије – кога заступа председник;
- Грански синдикат хемије, неметала, енергетике и рударства «Независност» - кога заступа председник;
- Асоцијација слободних и независних синдиката – Грански синдикат хемије и неметала - кога заступа председник;

и

Репрезентативно удружење послодаваца:

- Унија послодаваца Србије – коју заступа председник,

закључују

## **ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ХЕМИЈУ И НЕМЕТАЛЕ ЗА ТЕРИТОРИЈУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **1. Циљ колективног уговора**

##### **Члан 1.**

Овим колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак закључивања колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Послодавцем у смислу става 1. овог члана сматра се послодавац који обавља претежну делатност у области хемије и неметала (подгрупа делатности: 14110; 14120; 14130; 14210; 14220; 14300; 14401; 14402; 14500; 24110; 24120; 24130; 24140; 24150;

24160; 24170; 24200; 24300; 24410; 24420; 24510; 24520; 25110; 25120; 25130; 25210; 25220; 25230; 25240; 26110; 26120; 26131; 26132; 26140; 26150; 26210; 26220; 26230; 26240; 26250; 26260; 26300; 26810; 26820).

## **2. Примена**

### **Члан 2.**

Овај колективни уговор непосредно се примењује и обавезује све послодавце који су чланови удружења послодаваца, потписника овог колективног уговора, од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

Овај колективни уговор непосредно се примењује и обавезује послодавце који су накнадно приступили удружењу послодаваца, од дана приступања том удружењу.

Овај колективни уговор непосредно се примењује и обавезује и послодавце који су чланови удружења послодаваца која накнадно потпишу овај колективни уговор, од дана потписивања.

### **Члан 3.**

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код послодаваца чија су удружења потписници овог колективног уговора.

Изузетно од става 1. овог члана, одредбе овог колективног уговора којима се уређују зараде не примењују се на генералног директора послодавца (у даљем тексту: директор).

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који закључују директор и Управни одбор послодавца (у даљем тексту: Управни одбор).

Појединачним колективним уговором може се проширити круг запослених на које се, у смислу става 2. овог члана, не примењују одредбе овог колективног уговора.

#### **Члан 4.**

Права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена законом и овим колективним уговором, уређују се појединачним колективним уговором и уговором о раду.

#### **Члан 5.**

Појединачним колективним уговором могу се утврдити већа права од права утврђених у овом колективном уговору, као и друга права која нису предвиђена овим колективним уговором, у складу са законом.

Појединачни колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленом утврђују мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени овим колективним уговором.

#### **Члан 6.**

Ако код послодавца није организован синдикат, послодавац је дужан да општи акт, односно текст уговора о раду достави Координационом стручном телу за праћење примене овог колективног уговора, у року од 15 дана од дана доношења општег акта, односно утврђивања текста уговора о раду.

Координационо стручно тело дужно је у року од 30 дана од дана пријема општег акта, односно текста уговора о раду да да писану изјаву (оцену – мишљење) о томе да ли су ови акти у складу са законом и овим колективним уговором.

Ако Координационо стручно тело утврди да поједине одредбе општег акта, односно уговора о раду нису у складу са одредбама закона и овог колективног уговора, дужно је да писмено упозори послодавца са захтевом да у року од 15 дана отклони уочене несагласности, а може да покрене и одговарајући поступак код инспекције рада и надлежног суда.

Координационо стручно тело утврђује начин вођења евиденције о издатим мишљењима, упозорењима и покренутим поступцима и утврђује састав својих представника који обављају стручне послове из става 2. и 3. овог члана.

Услове за рад Координационог стручног тела обезбеђују потписници овог колективног уговора.

### **3. Одлучивање о појединачним правима, обавезама и одговорностима**

#### **Члан 7.**

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених решењем одлучује директор или запослени на кога је директор писаним путем пренео овлашћења у складу са законом (у даљем тексту: овлашћено лице).

#### **Члан 8.**

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима послодавца, односно судским или инспекцијским органима, послодавац је дужан да му стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права.

## **II РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА**

### **1. Утврђивање репрезентативности синдиката на нивоу делатности хемије и неметала Србије**

#### **Члан 9.**

Сви синдикати који учествују у закључивању овог колективног уговора дужни су да презентирају релевантне доказе о својој репрезентативности.

Презентирање доказа из става 1. овог члана обавља се на заједничком састанку по два овлашћена представника сваког синдиката.

Овлашћени представници синдиката морају имати писано пуномоћје оверено печатом и издато од надлежног органа синдиката.

На састанку из става 2. овог члана презентирају се и утврђују следећи докази и подаци (пресек стана на одређени дан):

- 1) Решење – Уверење о упису синдиката у Регистар;
- 2) укупан број запослених код послодавца у грани, односно делатности и по групама делатности на територији Републике Србије, на основу последњег објављеног податка републичког органа надлежног за послове статистике;
- 3) 10% од укупног броја запослених из тачке 2) овог става;
- 4) усаглашен списак послодаваца са бројем запослених и бројем чланова синдиката из појединих централа, са презентираним приступницама на увид;
- 5) усаглашен број чланова синдиката са неспорним приступницама по појединим синдикалним централама и констатацијом о испуњавању или неиспуњавању репрезентативности.

Утврђени подаци уносе се у записник који потписују и оверавају печатом сви присутни представници синдиката.

У записник из става 5. овог члана сваки представник синдиката може унети примедбу.

Синдикат који накнадно жели да приступи и потпише овај колективни уговор, дужан је да презентира одговарајуће податке из става 4. овог члана представницима синдиката у Координационом стручном телу за праћење примене овог колективног уговора.

Сваки синдикат учесник у утврђивању репрезентативности задржава по једну копију записника из става 5. овог члана, а једна копија записника доставља се репрезентативним удружењима послодаваца који су учесници у закључивању овог колективног уговора.

## **2. Утврђивање репрезентативности удружења послодаваца на нивоу делатности хемије и неметала Србије**

### **Члан 10.**

Сва удружења послодаваца која учествују у закључивању овог колективног уговора или накнадно приступају овом колективном

уговору, дужна су да презентирају следеће релевантне доказе и податке о својој репрезентативности (пресек стања на одређени дан):

- 1) Решење о упису у Регистар;
- 2) укупан број послодаваца у грани, односно делатности и по групама делатности на територији Републике Србије и број запослених код појединих послодаваца чланова удружења;
- 3) 10% од укупног броја послодаваца из тачке 2) овог става;
- 4) списак послодаваца чланова удружења са седиштем и адресом послодавца, шифром претежне делатности и матичним бројем послодаваца чланова удружења;
- 5) на увид одговарајући акт (потписан и оверен печатом) да је послодавац добровољно приступио удружењу послодаваца.

Податке из става 1. овог члана удружење послодаваца је дужно да достави сваком репрезентативном синдикату потписнику овог колективног уговора.

### **3. Објављивање доказа и података о репрезентативности**

#### **Члан 11.**

На једном од заједничких састанака преговарачких одбора синдиката и удружења послодаваца записнички се констатује неспорно утврђивање репрезентативности појединих синдиката, односно удружења послодаваца, учесника у закључивању овог колективног уговора.

За оне учеснике који накнадно приступе и потпишу овај колективни уговор записничка констатација из става 1. овог члана утврђује се на седници Координационог стручног тела за праћење примене овог колективног уговора.

Извештај – констатација из става 1. и 2. овог члана објављује се у «Службеном гласнику Републике Србије».

#### **4. Утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца**

##### **Члан 12.**

Сви синдикати код послодавца дужни су да презентирају релевантне доказе о својој репрезентативности.

Презентирање доказа из става 1. овог члана обавља се на заједничком састанку по два овлашћена представника сваког синдиката и овлашћеног представника одговарајуће стручне службе послодавца.

Овлашћени представници синдиката и послодавца морају имати писано пуномоћје оверено печатом и издато од надлежног органа синдиката, односно директора.

На састанку из става 2. овог члана презентирају се и утврђују следећи докази и подаци (пресек стања на одређени дан):

- 1) Решење – Уверење о упису синдиката у Регистар;
- 2) списак и укупан број запослених код послодавца на основу писане потврде одговарајуће стручне службе послодавца или неспорно утврђеног броја запослених на састанку представника синдиката и послодавца;
- 3) 15% од укупног броја запослених код послодавца;
- 4) списак чланова појединих синдиката са презентираним на увид приступницама;
- 5) списак и број запослених код послодавца који нису чланови ни једног синдиката;
- 6) усаглашени број чланова појединих синдиката са неспорним приступницама и констатацијом о испуњавању или неиспуњавању репрезентативности.

Утврђени подаци уносе се у записник који потписују и оверавају печатом сви присутни представници синдиката и послодавца.

У записник из става 5. овог члана сваки представник синдиката, односно представник послодавца може унети примедбу.

Синдикат који накнадно жели да приступи и потпише колективни уговор дужан је да презентира одговарајуће податке из става 4. овог члана представницима синдиката и послодавца у стручном телу које прати примену и спровођење појединачног колективног уговора.

Сваки синдикат учесник у утврђивању репрезентативности задржава по једну копију записника из става 5. овог члана, а једна копија записника доставља се директору.

У случају да се не постигне споразумно утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, синдикати код послодавца су дужни да најкасније у року од 15 дана, писаним путем са образложењем, обавесте представнике репрезентативних синдиката у Координационом стручном телу за праћење примене овог колективног уговора, које је дужно најкасније у наредних 15 дана да заузме усаглашен став по спорним питањима који је обавезујући за све синдикате учеснике у спору, а под условом да је усаглашен став унет у записник који потписују и оверавају печатом представници свих синдиката учесника овог колективног уговора.

## **5. Утврђивање чланства и поступак исцлањења из једног и учлањења у други синдикат**

### **Члан 13.**

Чланство у синдикату је слободно и добровољно.

Запослени може бити члан само једног синдиката, односно не може бити члан два или више синдиката истовремено (нема двојности чланства).

Чланство у синдикату утврђује се на основу потписане Приступнице члана синдиката код овлашћеног лица синдиката.

### **Члан 14.**

Ако запослени - члан одређеног синдиката жели да иступи из тог синдиката и да се учлани у други синдикат, обавезан је да



лично потпише Иступницу код овлашћеног лица синдиката из кога иступа.

Независно од учлањења у други синдикат, запослени који је члан одређеног синдиката обавезан је да лично потпише Иступницу код овлашћеног лица синдиката ако више не жели да буде члан тог синдиката.

Чланство у једном синдикату престаје последњег дана у текућем месецу у односу на дан потписивања Иступнице, односно од датума престанка чланста утврђеног на Иступници, водећи рачуна да не дође до преклапања датума иступања из једног и приступања другом синдикату, односно водећи рачуна да не дође до двојности чланства.

Уколико члан не потпише Иступницу, а на основу других релевантних доказа (писане изјаве, престанак плаћања чланарине и сл.) несумњиво се утврди да не жели више да буде члан одређеног синдиката, чланство му престаје последњег дана у текућем месецу у односу на дан утврђивања доказа.

### **Члан 15.**

На захтев члана синдиката, овлашћено лице синдиката обавезно је да том члану изда уредно попуњењу и оверену Иступницу, у циљу доследног регулисања статуса члана.

Ако овлашћено лице синдиката одбије да члану синдиката изда Иступницу, члан синдиката може иступити из тог синдиката и приступити другом синдикату уз писану изјаву да није добио Иступницу од овлашћеног лица синдиката чији је био члан и да више, поштујући принцип добровољности и демократичности, не жели да буде члан тог синдиката.

Писана изјава из става 2. овог члана садржи следеће неопходне податке:

- презиме и име и ЈМБГ (тринаестоцифрен број из личне карте) запосленог – члана синдиката;
- датум обраћања члана овлашћеном лицу синдиката за Иступницу;

- презиме и име овлашћеног лица синдиката које је одбило да изда Иступницу, као и евентуално имена лица која су била присутна;
- садржај текста изјаве из кога се недвосмислено може утврдити и закључити да запослени, поштујући принцип добровољности, више не жели да буде члан тог синдиката и да му престају права и обавезе по основу чланства у том синдикату;
- датум престанка чланства у синдикату;
- датум потписивања изјаве и потпис запосленог – члана синдиката који је дао изјаву.

Писана изјава из става 2. овог члана доставља се синдикату из кога запослени иступа, одговарајућих стручној служби послодавца и овлашћеном лицу синдиката коме запослени приступа након потписивања ове изјаве.

### **Члан 16.**

Ако се приликом утврђивања репрезентативности синдиката, на основу релевантних аргумената и чињеница, за неког члана изрази оправдана сумња о припадности синдикату (нетачни лични подаци, веродостојност потписа и сл.), тај се члан не узима у укупан број чланова синдиката док се не расправе спорна питања.

## **III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Услови за заснивање радног односа**

### **Члан 17.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које, поред законом утврђених услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене општим актом послодавца (у даљем тексту: Правилник о систематизацији послова).

Правилником о систематизацији послова утврђују се врсте посла, стручна спрема, број извршилаца, потребна знања и способности, радно искуство, послови са посебним овлашћењима и

одговорностима, послови са скраћеним радним временом и дужина радног времена на тим пословима, послови на којима се може засновати радни однос са приправником и дужина трајања приправничког стажа, послови на којима се може уговорити обављање пробног рада и начин обављања и праћења пробног рада, послови на којима се врши претходна провера радних способности кандидата, послови на којима могу радити инвалиди рада, послови са непуним радним временом, услови за обављање послова са повећаним ризиком и други посебни услови за рад на одређеним пословима.

Правилник о систематизацији послова доноси Управни одбор, ако статутом послодавца није утврђено да овај правилник доноси директор.

Послодавац је дужан да пре доношења Правилника о систематизацији послова прибави мишљење репрезентативног синдиката и Савета запослених код послодавца (у даљем тексту: Савет запослених).

Послодавац је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката и Савета запослених и у случају оних измена и допуна Правилника о систематизацији послова којима се утиче на права и обавезе запослених.

Правилник о систематизацији послова и његове измене и допуне достављају се синдикату у року од 15 дана од дана доношења.

## **2. Радни однос са непуним радним временом**

### **Члан 18.**

Радни однос може да се заснује за рад са непуним радним временом, које не може бити краће од три сата дневно, на одређено или неодређено време.

## **3. Премештај запосленог**

### **Члан 19.**

Запослени се распоређује на послове ради чијег је вршења засновао радни однос.

Запослени може у току рада да буде премештен на сваки посао који одговара његовој стручној спреми за посао на којем је засновао радни однос, ако то захтевају потребе процеса и организације рада.

### **Члан 20.**

Запослени може у случају више силе (пожар, земљотрес, поплава), која је настала или непосредно предстоји, да буде премештен на друге послове за чије се обављање тражи нижи степен стручне спреме од оне коју он има.

Запослени је дужан да обавља послове из става 1. овог члана док траје виша сила, односно док се не отклоне последице дејства више силе.

За време обављања послова из става 1. овог члана запослени има право на зараду коју би остварио на пословима које је обављао непосредно пре премештаја на послове из става 1. овог члана.

### **Члан 21.**

Запослени се привремено премешта на друге послове ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера, док та мера траје.

### **Члан 22.**

Запослени може привремено или трајно да буде премештен на рад из једног места у друго само уз његов пристанак.

Запослени може да се премести на рад код истог послодавца из једног у друго место до годину дана без његовог пристанка:

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седиште послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са појединачним колективним уговором;

- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени премешта на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена је накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена – жена за време трудноће и са дететом предшколског узраста, запослени код кога је утврђена инвалидност III категорије, самохрани родитељ, односно усвојилац или старатељ малолетног детета и друге категорије запослених утврђене појединачним колективним уговором не могу да буду премештени у смислу става 2. овог члана без њихове сагласности.

## **IV СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ**

### **Члан 23.**

Запослени има право и обавезу да се стручно оспособљава и усавршава у току радног односа.

Послодавац је обавезан да запосленим обезбеди стручно оспособљавање и усавршававање, у складу са планом и програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

План стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са планом развоја, доноси надлежни орган послодавца, уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката и Савета запослених.

## **V ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1. Годишњи одмор**

### **Члан 24.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 18 радних дана увећава:

- 1) по основу стажа осигурања – најмање по један радни дан за сваких навршених 10 година стажа осигурања, укључујући и стаж осигурања са увећаним трајањем;
- 2) по основу услова рада – најмање три радна дана, у складу са појединачним колективним уговором;
- 3) по основу сложености послова:
  - за послове НК и ПК - један радни дан;
  - за послове КВ и СС - два радна дана;
  - за послове ВК и ВШР и ВС1 - три радна дана;
  - за послове ВС, Мр и Др - четири радна дана;
- 4) инвалиду рада и ратном војном инвалиду - три радна дана;
- 5) по основу социјалног и здравственог стања:
  - запосленом који негује тешко оболелог члана породице – пет радних дана;
  - запосленом који има дете ометено у психофизичком развоју – четири радна дана;
  - самохраном родитељу, самохраном усвојиоцу или старатељу са дететом до 14 година живота; родитељу са двоје и више деце до 14 година живота и запосленој жени са малолетним дететом - три радна дана.

Појединачним колективним уговором могу се утврдити већа права и други критеријуми за увећање минимума годишњег одмора у смислу става 1. овог члана.

## **Члан 25.**

Запослени са навршених 30 година стажа осигурања или навршених 55 година живота и запослена – жена са навршених 25 година стажа осигурања или навршених 50 година живота, као и

запослени млађи од 18 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана.

## **Члан 26.**

Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, односно на пословима са посебним условима рада има право на годишњи одмор од најмање 35 радних дана.

## **2. Плаћено одсуство**

### **Члан 27.**

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

- 1) ступања запосленог у брак – пет радних дана;
- 2) порођаја супруге – пет радних дана;
- 3) порођаја другог члана уже породице (кћерка, снаха) – један радни дан;
- 4) добровољног давања крви – два радна дана;
- 5) заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – три радна дана;
- 6) селидба сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - један радни дан, а из једног у друго насељено место – три радна дана;
- 7) полагање стручног или другог испита, у складу са потребама послодавца – два радна дана, а укупно шест радних дана у току календарске године;
- 8) учешћа на радно-производним такмичењима, изложбама иновација и других видова стваралаштва, стручним и културно-спортским активностима које организују синдикат или послодавац – у дужини

трајања активности, увећано најмање по један радни дан у зависности од удаљености места одржавања активности;

- 9) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана;
- 10) смрти члана уже породице (брачни друг и деца), родитеља или усвојиоца запосленог – седам радних дана;
- 11) смрти брата или сесте запосленог – три радна дана;
- 12) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запоселним – три радна дана;
- 13) другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором.

Лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у смислу става 1. тачка 12) овог члана, јесу сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

### **3. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 28.**

Послодавац може запосленом одобрити одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у складу са законом и појединачним колективним уговором.

## **VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ**

#### **Члан 29.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за заштиту на раду, у складу са законом и колективним уговором, односно другим општим актом послодавца у складу са законом и колективним уговором.



Појединачним колективним уговором утврђује се начин и динамика издавања и трошења средстава за намене из става 1. овог члана.

### **Члан 30.**

Директор, као и запослени који руководи процесом рада, одговорни су за спровођење мера заштите на раду и других прописаних мера заштите, у складу са законом и колективним уговором.

Појединачним колективним уговором, у складу са законом и овим колективним уговором, утврђују се:

- права, обавезе и одговорности запослених у области заштите на раду;
- права, обавезе и одговорности запослених са посебним овлашћењима и одговорностима у области заштите на раду;
- права, обавезе и одговорности непосредних организатора производног и радног процеса, руководиоца појединих организационих целина и стручних служби при спровођењу и примени прописаних мера и норматива заштите на раду;
- мере заштите при раду са опасним материјама, манипулација и повлачење опасних материја из употребе и уништавање неупотребљених опасних материја и амбалаже;
- уређују друга питања из области заштите на раду и заштите животне и радне средине и екологије.

### **Члан 31.**

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним законом и колективним уговором, у случајевима када му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене мере заштите на раду, док се не спроведу одговарајуће мере заштите.

### **Члан 32.**

Послодавац је дужан, пре изградње нових погона и увођења нових процеса производње или рада и организације рада, да затражи мишљење репрезентативног синдиката и Савета запослених о

планираним, односно потребним мерама заштите од штетних утицаја на здравље запослених.

Синдикат и Савет запослених имају право да се непосредно упознају са предузетим мерама заштите на раду и условима рада на сваком послу и да надлежном органу код послодавца предложи предузимање прописаних мера заштите на раду.

О предузетим мерама по предлогу из става 2. овог члана, надлежни орган послодавца дужан је да обавести репрезентативни синдикат и Савет запослених, најкасније у року од 30 дана.

## **1. Одбор за заштиту на раду**

### **Члан 33.**

Код послодавца који запошљава више од 100 запослених, кад процес и услови рада то захтевају, формира се Одбор за заштиту на раду (у даљем тексту: Одбор).

Одбор има најмање три члана, а састављен је од једнаког броја представника послодавца и репрезентативног синдиката, као и од стручњака из области заштите на раду кога споразумно именују послодавац и синдикат.

Одбор:

- 1) разматра и предлаже ставове о одлукама послодавца пре њиховог доношења, ако се тим одлукама утиче или се може утицати на промену услова рада;
- 2) разматра случајеве повреда на раду са аспекта узрока и предлаже послодавцу мере за њихово отклањање;
- 3) разматра стање у области заштите на раду и предлаже послодавцу мере ради побољшања тих услова.

Одбор заседа по потреби, а најмање једном у три месеца.

Ако Одбор о одређеном питању нема јединствен став, сва мишљења се достављају послодавцу.

Послодавац је дужан да размотри ставове и мишљење Одбора и да о свом ставу извести Одбор, на начин, по поступку и у року утврђеном појединачним колективним уговором.

## **2. Послови са посебним условима рада**

### **Члан 34.**

Послови са посебним условима рада утврђују се појединачним колективним уговором, односно анексом појединачног колективног уговора, на начин и по поступку који је предвиђен колективним уговором, у складу са законом.

Сматраће се да постоје посебни услови рада на пословима где радни амбијент и микроклиматски услови имају штетан утицај на здравље запослених.

Запослени који раде на пословима са посебним условима рада имају право на посебне мере заштите сразмерно степену опасности и штетности.

Као посебне мере заштите, појединачним колективним уговором утврђују се:

- контрола здравственог стања – периодични лекарски прегледи;
- скраћено радно време;
- превентивно – рекреативни одмор;
- дужина трајања годишњег одмора;
- право на додатни оброк и напитке;
- бенефицирани радни стаж у складу са прописима којима се уређује пензијско и инвалидско осигурање;
- распоређивање на друге послове, у складу са законом и колективним уговором.

На послове са посебним условима рада може се распоредити запослени ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему и да је претходно оспособљен за самостално обављање послова на сигуран и безбедан начин;
- 2) да није млађи од 18 година;

- 3) да је здравствено способан за обављање послова са посебним условима рада (да није инвалид).

### **3. Лична заштитна средства**

#### **Члан 35.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди потребна лична заштитна средства на свим пословима где се опасности по живот и штетности по здравље, којима су изложени, не могу другим мерама заштите на раду отклонити.

Појединачним колективним уговором, односно општим актом и табеларним прегледом, у складу са колективним уговором, утврђују се послови, врста и рокови обезбеђења, трајања и начин замене личних заштитних средстава и регулишу друга питања из ове области.

### **4. Осигурање запослених**

#### **Члан 36.**

Послодавац је дужан на свој терет да запослене осигура за 24 часа непрекидно од следећих ризичних случајева:

- 1) за случај смрти запосленог услед несреће на послу;
- 2) за случај професионалног обољења;
- 3) за случај наступања инвалидности – губитка радне способности или пензионисања због повреде на раду или услед услова рада;
- 4) за случај повреде на раду.

Елементе осигурања утврђују споразумно учесници појединачног колективног уговора.

## **VII ЦЕНА РАДА**

### **1. Цена рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1)**

#### **Члан 37.**

Цена рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) у оквиру делатности хемије и неметала Србије утврђује се на нивоу појединих грана, односно групе делатности, у процесу преговарања између учесника овог колективног уговора, полазећи од:

- 1) достигнутог нивоа зарада у грани хемије и неметала;
- 2) раста трошкова живота на нивоу Републике;
- 3) учешћа зарада у трошковима пословања и приходима;
- 4) оствареног нивоа производње и реализације и других пословних активности и оствареног и планираног пословно-финансијског резултата;
- 5) других елемената за које учесници овог колективног уговора оцене да су од значаја.

#### **Члан 38.**

Цена рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) утврђује се за просечан месечни фонд од 174 радна часа, односно по радном часу и за период до годину дана.

#### **Члан 39.**

Учесници овог колективног уговора се обавезују да у процесу преговарања, најкасније до 15 дана након истека периода за који је утврђена цена рада, анексом овог колективног уговора утврде цену рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) која ће се примењивати у наредном периоду и дефинишу период њене примене.

## **Члан 40.**

Цена рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) код послодавца утврђује се појединачним колективним уговором, односно анексом појединачног колективног уговора, у процесу преговарања између учесника појединачног колективног уговора, у износу утврђеном овим колективним уговором или у већем износу.

## **2. Цена рада послова**

### **Члан 41.**

Појединачним колективним уговором, односно анексом појединачног колективног уговора, на начин и по поступку који је њиме предвиђен, у процесу преговарања између учесника појединачног колективног уговора, утврђује се цена рада за све послове утврђене Правилником о систематизацији послова, полазећи од коефицијента стручне спреме, сложености и одговорности и коефицијента услова рада, утврђених овим колективним уговором.

### **Члан 42.**

Цена рада послова утврђује се множењем цене рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) и коефицијента цене рада.

Коефицијент цене рада садржи све елементе који утичу на цену рада послова (стручна спрема, сложеност, одговорност и услови рада).

Коефицијент цене рада не може бити мањи од збира коефицијента стручне спреме, сложености и одговорност и коефицијента услова рада.

Изузетно од става 2. овог члана, коефицијент цене рада може се утврдити без услова рада, ако се ради о пословима на којима је запослени повремено изложен отежаним условима рада, при чему се за време рада проведено на пословима са отежаним условима рада утврђује додатни коефицијент за рад у тим условима, у складу са појединачним колективним уговором.

## 2.1. Коефицијент по основу стручне спреме, сложености и одговорности

### Члан 43.

Коефицијент по основу стручне спреме, сложености и одговорности по групама послова износи:

Група послова	Захтев стручности (стручна спрема, сложеност и одговорност)	Коефицијент
<b>I</b>	Не захтева се стручност (послови који захтевају само кратко упутство, тако да их у свако време и без претходне обуке могу обављати извршиоци без посебне стручне спреме – НК)	<b>1,00</b>
<b>II</b>	Захтева се стручна оспособљеност која се стиче радом и праксом у трајању од три до шест месеци ( I степен)	<b>1,30</b>
<b>III</b>	Захтева се стручна оспособљеност која се стиче праксом у трајању више од шест месеци до две године (НС или ПК или II степен)	<b>1,50</b>
<b>IV</b>	Захтева се стручност која се стиче образовањем у трајању од две до три године (КВ или III степен)	<b>1,80</b>
<b>V</b>	Захтева се стручност која се стиче завршавањем четворогодишњег стручног образовања (СС или IV степен)	<b>2,00</b>
<b>VI</b>	Захтева се стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања и оспособљавања путем специјалистичког образовања (ВК или V степен)	<b>2,20</b>
<b>VII</b>	Захтева се стручност која се стиче завршавањем више школе одговарајуће струке (ВШР или ВС-1 или VI степен)	<b>2,50</b>
<b>VIII</b>	Захтева се стручност која се стиче	<b>3,50</b>

	факултетским односно високим образовањем (BC или VII -1 степен)	
<b>IX</b>	Захтева се стручност која се стиче магистратуром или специјализацијом на основу факултетског, односно високог образовања ( Mr или VII -2 степен, или свеобухватно стручно искуство на пословима групе VIII)	<b>3,80</b>
<b>X</b>	Захтева се стручност која се стиче докторатом наука (Др или VIII степен), као и обављање врло сложених стручних послова у области истраживања, развоја, технологије, економије, организације рада и другим областима и врло сложени послови организовања и вођења пословних целина.	<b>4,00</b>

## 2.2. Коефицијент по основу услова рада

### Члан 44.

Коефицијент по појединим групама услова рада износи

<b>Група услова рада</b>	<b>О п и с</b>	<b>Коефицијент</b>
<b>I</b>	У ову групу разврставају се послови у хемији и неметалима који немају штетан утицај на здравље запослених	<b>0,30</b>
<b>II</b>	У ову групу разврставају се послови у радном амбијенту и микроклиматским условима који имају штетан утицај на здравље запослених и на којима су запослени већи део радног времена изложени овим утицајима и прљави и други послови при којима су запослени знатно изложени негативном утицају дима, прашине, гаражи и другим утицајима који оштећују дисајне органе	<b>0,70</b>



<b>III</b>	У ову групу разврставају се прљави и други послови при којима су запослени трајно изложени негативним утицајима дима, гаражи, прашине и другим штетним утицајима по здравље, при чему рад у таквим условима не подразумева обавезно ношење заштитне опреме; послови при чијем извршењу су запослени изложени високој температури, влази, хладноћи, посебно оптерећујућем звуку, бљештавом вештачком светлу, рад у замраченом простору без осветљења или са неугодним светлом у боји и сл., при чему рад у таквим условима не подразумева обавезно ношење заштитне опреме	<b>1,10</b>
<b>IV</b>	У ову групу разврставају се послови који се налазе у радним срединама где је присутна опасност од повреда, хемијских загађења, тровања и сл., због чега су запослени обавезни при раду да користе средства личне заштите (кациге, средства за заштиту слуха, маске, апарати за свеж ваздух и дисајне органе и др.); послови на којима се обављаја јамска експлоатација, минерски и други послови при којима се ради са експлозивним и другим опасним материјама.	<b>1,50</b>

Појединачним колективним уговором разврставају се сви послови у поједине групе услова рада, а може се утврдити и већи број група и већи коефицијенти по појединим групама услова рада од коефицијената утврђених овим колективним уговором.

Разврставање послова у групе услова рада врши се на основу објективно утврђеног интензитета и карактера услова рада (аеро загађење, бука, топлота, чађ, влага, прашина, вибрација, рад на висини и сл.) у односу на одговарајуће стандарде, на основу времена изложености запосленог отежаним условима у току радног дана, као и на основу других релевантних параметара утврђених појединачним колективним уговором.

## **2.3. Поступак утврђивања цене рада послова**

### **Члан 45.**

Цена рада послова у појединачном колективном уговору, односно анексом појединачног колективног уговора утврђује се на основу усаглашених ставова преговарачких тимова послодавца и репрезентативног синдиката.

Иницијативу за утврђивање цена рада послова може дати послодавац или репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да достави репрезентативном синдикату општи акт о нормативима и стандардима рада у року од пет дана од дана покренуте иницијативе.

Преговарачки тимови дужни су да усагласе своје ставове у року од 30 дана од дана покретања иницијативе за утврђивање цене рада послова.

Утврђени коефицијенти цене рада послова могу се мењати, односно коефицијенти цене рада новоотворених послова утврђују се на основу образложеног захтева на начин и по поступку утврђеном појединачним колективним уговором, у складу са одредбама овог колективног уговора.

## **3. Цена рада запосленог**

### **Члан 46.**

Уговором о раду утврђује се цена рада запосленог и други елементи за утврђивање зараде, у складу са законом и колективним уговором.

Цена рада запосленог утврђује се у износу који не може бити нижи од утврђене цене рада послова на које је запослени распоређен.

#### **4. Цена рада приправника**

##### **Члан 47.**

Цена рада приправника са којим је послодавац засновало радни однос не може бити нижа од 80% цене рада послова за које се приправник оспособљава.

#### **VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

##### **Члан 48.**

Запослени има право на зараду коју оствари у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду, по основу:

- обављеног рада и времена проведеног на раду;
- увећања зараде;
- накнаде зараде;
- других примања која имају карактер зараде.

##### **1. Зарада за обављени рад**

##### **Члан 49.**

Зарада за обављени рад утврђује се на основу:

- цене рада послова које запослени обавља, односно на основу цене рада запосленог утврђене уговором о раду;
- оствареног радног учинка;
- времена проведеног на раду.

##### **1.1. Радни учинак**

##### **Члан 50.**

Радни учинак се утврђује на основу:

- индивидуалних и групних норми и утврђених норматива и стандарда рада (радне норме);

- оцене резултата рада запосленог;
- других мерила и критеријума утврђених појединачним колективним уговором.

### **1.1.1. Радне норме**

#### **Члан 51.**

Радни упинак по основу остварења индивидуалних и групних норми утврђује се за запослене који раде на пословима на којима су утврђени нормативи и стандарди рада и за ефективне часове рада на тим пословима.

Норме се утврђују на основу техничких норматива конкретне опреме и успостављене организације рада, уз оптимално коришћење пуног радног времена.

Норме се уводе на пословима где постоје услови и могућност њиховог објективног мерења и праћења.

Норма ступа на снагу након упознавања запосленог са њеном висином и почетком примене.

### **1.1.2. Оцена резултата рада запосленог**

#### **Члан 52.**

Радни учинак по основу оцене резултата рада запосленог утврђује се за запослене који раде на пословима на којима нису утврђени нормативи и стандарди рада.

Оцена резултата рада запосленог утврђује се на основу:

- квалитета обављеног посла;
- остварених уштеда у материјалу и времену;
- поштовања радне и технолошке дисциплине;
- залагања на раду;
- изражене самоиницијативности и савесности у обављању послова и радних задатака;
- благовременог извршавања радних налога, послова и радних задатака;
- остваривања добрих међуљудских односа;

- ангажовања на додатним и другим пословима и циљу ефективне искоришћености радног времена.

Оцену резултата рада за запосленог утврђује непосредни руководиоца уз накнадну сагласност директора, односно оцену утврђује директор или лице које он овласти.

Оцену резултата рада за руководиоце утврђује директор.

Оцена резултата рада запосленог исказује се у процентима од – 25% до 30% у односу на цену рада запосленог и за ефективне часове рада, у укупном износу по свим основама из става 2. овог члана.

### **Члан 53.**

Директор може дати посебну оцену рада – групни стимуланс групи запослених или организационој целини у случају остваривања изванредних и натпросечних резултата рада или извршавања радних обавеза у посебно утврђеном року или пре рока.

Посебна оцена – групни стимуланс износи до 50% у односу на цену рада послова које запослени обавља.

### **Члан 54.**

Нормативи и стандарди рада, радне норме, оцена радног доприноса запосленог и друга мрерила за примену критеријума на основу којих се утврђују резултати рада запосленог, утврђују се појединачним колективним уговором, односно општим актом послодавца у складу са колективним уговором, полазећи од техничко-технолошке опремљености процеса рада, организације рада и од оптималног коришћења радног времена.

Општи акт доноси и његове измене и допуне врши директор или друго овлашћено лице, на начин и по поступку утврђеном појединачним колективним уговором.

Општи акт и његове измене и допуне достављају се надлежном органу синдиката, у складу са колективним уговором.

## **Члан 55.**

Директор, односно друго овлашћено лице су дужни да благовремено упознају запосленог са утврђеним нормативима и стандардима рада и другим мерилима за утврђивање зарада, као и њиховим променама.

## **Члан 56.**

Приликом преговарања и потписивања колективног уговора, директор је дужан да надлежном органу репрезентативног синдиката достави, односно учини доступним, нормативе и стандарде рада и друга мерила за утврђивање резултата рада запосленог.

Утврђени нормативи и стандарди рада не могу се мењати без сагласности надлежног органа репрезентативног синдиката потписника појединачног колективног уговора.

Изузетно, ако дође до значајне промене техничко-технолошке опремљености процеса рада, може се извршити измена норматива и стандарда рада и без сагласности репрезентативног синдиката, поштујући техничке нормативе нове опреме.

Надлежни орган репрезентативног синдиката може захтевати арбитражу утврђених норматива и стандарда рада из става 3. овог члана.

Арбитражу врши комисија састављена од стручњака које споразумно одреде директор и репрезентативни синдикат.

Арбитража има непаран број чланова.

Чланови арбитраже бирају између себе председника.

Арбитража доноси одлуке већином гласова арбитра.

Арбитар не може бити уздржан.

Арбитражно веће је дужно да одлуку донесе у року од 30 дана од дана достављања захтева.

Налаз арбитраже је обавезујући за стране у спору.

Трошкове арбитраже подмирује послодавац.

### **1.1.3. Одступање зараде у односу на цену рада запосленог**

#### **Члан 57.**

Појединачним колективним уговором утврђује се могуће одступање зараде запосленог у односу на цену рада, зависно од остварених норматива и стандарда рада, радних норми, оцене извршеног рада и других критеријума на основу којих је утврђен радни учинак запосленог.

Умањење зараде, у смислу става 1. овог члана, не може бити веће од 25% у односу на цену рада запосленог.

Умањење се може извршити највише за три месеца у току године, а након тога директор је дужан да покрене поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог, у складу са одредбама овог колективног уговора.

Увећање зараде по основу норматива и стандарда рада, које је утврђено у складу са мерилима и критеријумима из појединачног колективног уговора, не подлеже ограничењу.

### **1.2. Зарада према времену проведеном на раду**

#### **Члан 58.**

Зарада запосленог према времену проведеном на раду обрачунава се само за ефективно проведене часове на раду.

Зарада запосленог за пуно радно време и учинак на нивоу норматива и стандарда рада, односно резултате рада уобичајене за конкретне послове, утврђује се у висини цене рада запосленог утврђене уговором о раду.

## **2. Тајност зарада**

#### **Члан 59.**

Цене рада послова утврђене појединачним колективним уговором су јавне и могу се ставити на увид сваком запосленом.

Појединачним колективним уговором може се утврдити тајност зарада.

Тајност не значи да се зарада може исплаћивати мимо одредби колективног уговора.

Запосленима се не може наметнути обавеза чувања тајности зарада, ако то појединачним колективним уговором није прописано.

Уколико је тајност зарада предвиђена појединачним колективним уговором, послодавац је дужан да омогући овлашћеном представнику репрезентативног синдиката потпун увид у исплату зарада, на начин и по поступку утврђеном колективним уговором.

Појединачним колективним уговором, којим је предвиђена тајност зарада, не може се одавање информације о висини зарада утврдити као повреда радне обавезе, осим за овлашћене представнике репрезентативног синдиката којима је омогућен увид у обрачун и исплату зарада и за запослене који обављају послове у вези са обрачуном и исплатом зарада.

Отказ уговора о раду не може се дати овлашћеним представницима репрезентативног синдиката којима је омогућен увид у обрачун и исплату зарада и за запослене који обављају послове у вези са обрачуном и исплатом зарада, ако је до одавања информације о висини зарада дошло због кршења одредби колективног уговора при обрачуну и исплати зарада.

### **3. Минимална зарада**

#### **Члан 60.**

Запослени има право на минималну зараду у складу са законом.

### **4. Зарада из добити**

#### **Члан 61.**

Уколико се у предузећу оствари позитиван финансијски резултат, издвајање дела добити за зараде запослених у обрачунском



периоду за који се добит исказује врши се сразмерно учешћу средстава за зараде запослених у укупним трошковима пословања у складу са појединачним колективним уговором.

Запослени има право на зараду из остварене добити, сразмерно његовом учешћу у оствареној добити.

Зарада из добити може се исплатити пре утврђивања годишњег обрачуна по основу процењене добити.

## **5. Увећана зарада**

### **Члан 62.**

Запослени има право на увећану зараду.

- 1) за рад на дан државног и верског празника (између 00 и 24 часа), у складу са законом, по налогу послодавца – за 50%;
- 2) за рад ноћу између 22 часа и шест часова наредног дана (ноћни рад) - за 50%.
- 3) за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) – за 50%;
- 4) за рад суботом (између 00 и 24 часа) – за 5%;
- 5) за рад недељом (између 00 и 24 часа) – за 50%;
- 6) за сменски рад – за 10%.

Увећање зараде из става 1. овог члана обавезно се плаћа и часови рада по овом основу не могу се прерачунавати у слободне и зарађене сате – дане.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања не може бити мањи од збира процента увећања по сваком од основа.

Поред увећања зараде у смислу става 1. тачка 1). овог члана, запосленом за часове рада на дан државног и верског празника припада:

- 1) зарада за извршени рад;
- 2) накнада зараде (као и за оне који не раде тог дана) – у висини утврђеној овим колективним уговором.

Увећање зараде из става 1. овог члана утврђује се тако што се проценат примени на зараду коју запослени оствари по основу своје цене рада, радног учинка, времена проведеног на раду и времена проведеног у радном односу (минули рад.).

## **6. Накнада зараде**

### **Члан 63.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини зараде коју би остварио као да је радио у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде, у случају:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства, осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог;
- 3) престанка потребе за радом запосленог – док му се не обезбеди једно од права утврђених законом и колективним уговором;
- 4) престанка са радом пре истека отказног рока;
- 5) одсуствовања у дане државног и верског празника, у складу са законом;
- 6) давања крви, ткива и других делова тела;
- 7) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана и у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором;
- 8) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца,

- 9) за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа, ако законом није друкчије одређено.

#### **Члан 64.**

Зарада коју би запослени остварио као да је радио у месецу за који се врши обрачун накнаде, у смислу закона и овог колективног уговора, јесте зарада утврђена на основу:

- 1) цене рада запосленог, укључујући и додатак на зараду по основу дужине рада у радном односу (минулог рада) – у односу на цену рада;
- 2) ефективног времена за које се врши обрачун накнаде.

#### **Члан 65.**

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

- 1) у висини 80% од зараде коју је остварио у месецу који претходи месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована болешћу запосленог, болешћу детета или повредом запосленог ван рада;
- 2) у висини 100% зараде коју је остварио у месецу који претходи месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

#### **Члан 66.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини 80% од зараде коју би остварио као да је радио у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде, и то:

- 1) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима прекида рада, у складу са законом;

- 2) за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију према прописима о пензијско-инвалидском и здравственом осигурању;
- 3) за време преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању;
- 4) за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању;
- 5) за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог - најдуже 45 радних дана у календарској години.

#### **Члан 67.**

Запосленом који је, у складу са законом и колективним уговором, привремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме од оне коју он има, припада право на разлику зараде до висине зараде коју би остварио на пословима са којих је распоређен.

### **7. Остала примања која имају карактер зараде**

#### **Члан 68.**

Запослени има право на зараду по основу минулог рада у висини од најмање 0,5% цене рада за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем (минули рад).

#### **Члан 69.**

Запослени има право на зараду и по следећем основу:

- 1) за месечну исхрану у току рада (топли оброк) - у висини 20% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,

- 2) по основу регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана – у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 18 радних дана, у складу са законом,
- 3) дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) - у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленог и на накнаду трошкова смештаја и исхране.

Накнаду за исхрану у смислу става 1. тачка 1) овог члана послодавац може да уговори са лицем које обавља привремене и повремене послове, послове ван просторија послодавца, односно са лицем које је на волонтерском раду.

Регрес у смислу става 1. тачка 2) овог члана, по правилу, исплаћује се при одласку запосленог на годишњи одмор.

Ако се из оправданих разлога не може обезбедити једнократна исплата регреса – регрес се може исплатити у деловима с тим што се минимални износ регреса у наредним исплатама утврђује на основу процента неисплаћеног регреса у претходним исплатама и висине просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике која је позната на дан исплате регреса, што се ближе уређује појединачним колективним уговором.

## **8. Примања која немају карактер зараде**

### **Члан 70.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди:

- 1) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности – у висини троструког износа зараде

коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од троструке просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, односно троструког износа просечне зараде по запосленом исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније;

- 2) помоћ породици у случају смрти запосленог и члана његове уже породице (брачни друг и деца) – у висини трошкова погребних услуга, према уобичајеном начину сахране, што се ближе уређује појединачним колективним уговором.

#### **Члан 71.**

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице или уџбеника, у висини и под условима утврђеним појединачним колективним уговором.

#### **Члан 72.**

Послодавац је дужан на начин и у висини утврђеној појединачним колективним уговором, у складу са законом, исплатити – обезбедити запосленом:

- 1) јубиларну награду за сваких навршених 10 година рада код послодавца;
- 2) солидарну помоћ у случају: дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице; здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог или члана његове уже породице; ублажавање последица елементарних непогода; набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице, као и у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором.

Чланови уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, јесу брачни друг и деца.

### Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади повећане трошкове који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода:

- 1) накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада, према критеријумима за остваривање овог права утврђеног појединачним колективним уговором – до висине цене превозне карте, с тим што тако утврђена накнада не може да буде мања од 50% цене превозне карте;
- 2) накнаду за исхрану на службеном путу (дневнице за службено путовање у земљи) – у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу – осим «де лукс» категорије;
- 3) дневницу за службено путовање у иностранство – до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе;
- 4) накнаду трошкова коришћења приватног аутомобила за службене потребе – у висини 30% цене једног литра бензина по пређеном километру горива које користи возило;
- 5) накнаду трошкова за одвојен живот од породице – у висини 50% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Накнаду трошкова превоза у смислу става 1. тачка 1) овог члана послодавац може да уговори са лицем које обавља привремене и повремене послове, послове ван просторија послодавца, односно са лицем које је на волонтерском раду код послодавца.

Дневница у смислу става 1. тачка 2) овог члана може се исплатити лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

Време проведено на службеном путу из става 1. тачка 2) овог члана по једном путном налогу може трајати пет радних дана непрекидно.

## **9. Фонд за превенцију радне инвалидности**

### **Члан 74.**

Послодавац, уз исплату месечне зараде запосленима, издваја и уплаћује у Фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених (Фонд солидарности) износ од 0,2% на исплаћене зараде.

Учесници појединачног колективног уговора одговарајућим општим актом, у складу са законом, утврђују услове и начин коришћења средстава и управљања Фондом.

## **10. Накнада за иновације, рационализације и друге облике стваралаштва**

### **Члан 75.**

Посебним уговором уређују се услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и другог облика стваралаштва.

Уговор са иноватором, у смислу става 1. овог члана, закључује управни одбор, у складу са појединачним колективним уговором.

Ако код послодавца није образован управни одбор, уговор закључује директор, односно послодавац.

## **IX ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ**

### **Члан 76.**

Запослени је дужан да:

- 01) рационално, уредно, савесно, благовремено, квалитетно и у складу са правилима струке извршава послове на које је распоређен;



- 02) послове на које је распоређен обавља на месту и у време предвиђено појединачним колективним уговором, односно одлуком послодавца;
- 03) извршава одлуке и радне налоге органа послодавца, непосредног руководиоца и директора;
- 04) доследно поштује, спроводи и придржава се одредби закона, статута, колективних уговора и упутстава послодавца;
- 05) у случају непредвиђеног изостајања са рада одмах, а најкасније у року од 24 сата од настанка спречености, о разлогу обавести непосредног руководиоца, а да по повратку на рад оправда изостанак;
- 06) при извршавању послова користи прописана заштитна средства, придржава се мера заштите на раду и одазове се позиву за обучавање и проверавање знања из области заштите на раду и одазива се обавезним лекарским прегледима;
- 07) придржава се мера противпожарне заштите, заштите од експлозије и лично учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица;
- 08) рационално користи радно време и средства за рад и чува имовину послодавца;
- 09) чува податке који представљају пословну и другу тајну и исте неовлашћено не саопштава;
- 10) пристојно се понаша на раду и коректно се односи према странкама, пословним партнерима и другим запосленима код послодавца;
- 11) негује колегијалне односе и сарађује са осталим запосленима и преноси своја знања и искуства,
- 12) пријави служби послодавца све промене које се уносе у матичну евиденцију, а најкасније у року од осам дана од дана промене;
- 13) средства рада одржава у исправном стању;

14) да одмах по уочавању пријави непосредном руководиоцу оштећења или неправилности у раду на средствима са којима ради или управља;

15) да се придржава радне дисциплине.

Запослени има право да одбије извршење налога непосредног руководиоца, уколико би извршење тог налога угрожавало живот и здравље запосленог или осталих запослених или би било противзаконито.

У случају из става 2. овог члана запослени је дужан да одмах извести инспекцију рада, директора и представника синдиката.

### **Члан 77.**

Ако у периоду од најмање три месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководиоца запосленог предлаже директору да покрене поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада запосленог.

Предлог из става 1. овог члана даје се у писаној форми и мора бити образложен.

О предлогу из става 1. овог члана директор је дужан донети у писаној форми одлуку у року од 15 дана од дана пријема предлога.

Уколико директор прихвати предлог из става 1. овог члана, формира се Комисија за утврђивање и проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија се састоји од три члана. По једног члана комисије именују директор и синдикат чији је запослени члан, а трећег члана именују споразумно.

Чланови комисије споразумно именују председавајућег.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме која је утврђена за послове које запослени обавља.

Комисија се образује за сваки случај посебно.

Одлука комисије је коначна и обавезујућа и за послодавца и за запосленог.

Комисија је дужна да отпочне рад у року од три дана од дана достављања Решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

Комисија утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- на основу писаног образложења непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјаве од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично);
- на други погодан начин.

Комисија доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору.

У записнику комисије мора бити јасно формулисан закључак и оцена: «запослени поседује стручна знања и способности», односно «запослени је показао задовољавајуће резултате рада» или «запослени не поседује стручна знања и способности», односно «запослени није показао задовољавајуће резултате рада».

Запослени има право да се на записник изјасни на дату оцену о знању и способности, односно о утврђеним резултатима рада од стране комисије.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на које је распоређен, или да не остварује одговарајуће резултате рада, директор запосленом отказује уговор о раду.

## **Члан 78.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, ако не поштује радну дисциплину или ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца и то у следећим случајевима:

- 01) нерационалног, неуредног, несавесног, неблаговременог и неквалитетног извршавања послова или одбијања извршења послова;
- 02) неостваривања предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно;
- 03) неоправданог закашњавања на посао или изласка са посла пре завршетка радног времена без сагласности непосредног руководиоца;
- 04) неоправданог напуштања радног места и беспосленог кретања и задржавања у пословном простору;
- 05) неизвршавања одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца;
- 06) непридржавања, односно неспровођења одлука послодавца или непридржавања одредби аката послодавца;
- 07) давања нетачних података који су утицали на доношење одлука органа управљања послодавца;
- 08) нерационалног, нецелисходног и неодговорног коришћења средстава за рад и имовине послодавца;
- 09) незаконитог располагања средствима;
- 10) повреде прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
- 11) злоупотребе положаја и прекорачење овлашћења;

- 12) одавања пословне, службене или друге тајне утврђене законом, статутом, колективним уговором и другим актом послодавца;
- 13) ометања једног или више запослених у процесу рада којима се изразито отежава извршавање радних обавеза;
- 14) изазивања нереда и туче;
- 15) фалсификовања новчаних и других докумената;
- 16) непријављивања повреде радне обавезе у року од три дана од дана сазнања;
- 17) непријављивања штете причињене послодавцу;
- 18) прибављања личне и материјалне користи и примања поклона и других погодности у вези са радом послодавца, а на штету послодавца;
- 19) доласка на рад у напитом стању, опијање у току рада или доласка на рад под утицајем наркотичких средстава, као и коришћења истих у току рада;
- 20) повреде радне обавезе која представља кривично дело;
- 21) нетачног приказивања и евидентирања радног времена.

### **Члан 79.**

Запосленом који је повреду учинио намерно или из грубе непажње послодавац може отказати уговор о раду под условима утврђеним законом.

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

Теже штетне последице сматраће се да постоје у смислу става 2. овог члана, уколико дође до поремећаја у вршењу послова, онемогућавања или отежавања рада других запослених или на други начин изазивања поремећаја у процесу рада, односно проузроковања штете за послодавца, односно ако је угрожено или могло бити угрожено здравље и безбедност људи.

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

Под штетом, сматра се штета која прелази износ цене рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) за тај месец.

Неоправдани разлози су:

- ако је запослени имао исправна средства и услове за рад, а није остварио одговарајући предвиђен или планиран резултат рада;
- ако запослени није радио на другим пословима, а био је дужан да ради због трајног или привременог смањења обима посла на које је распоређен;
- ако је запосленом био обезбеђен потребан материјал за рад и одговарајући услови рада.

Под предвиђеним резултатима рада, за запосленог који ради по норми, сматра се изршење утврђене норме, а за запослене који не раде по норми, сматра се остваривање зараде у висини вредности цене рада послова на које је запослени распоређен, утврђене уговором о раду.

### **Члан 80.**

Поступак утврђивања да је запослени учинио повреду радне обавезе, односно да запослени не поштује радну дисциплину или да је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, покреће и води директор или лице које директор овласти.

У поступку из става 1. овог члана запослени мора бити саслушан, осим ако се без оправданог разлога не одазове на уредно достављен позив или избегава да прими позив. У поступку из става 1. овог члана мора бити прибављено мишљење репрезентативног синдиката чији је члан запослени.

Ради утврђивања чињеница, у поступку из става 1. овог члана по потреби се могу саслушавати сведоци и изводити други докази.

Поступак из става 1. овог члана је хитан.

### **Члан 81.**

Послодавац не може запосленом отказати уговор о раду уколико је запослени повреду радне обавезе или повреду радне дисциплине учинио под утицајем околности које искључују његову одговорност (неурачунљивост или смањене урачунљивости, нужна одбрана, крајња нужда и др.).

Ако је запослени сам себе довео у стање смањене или потпуне неурачунљивости одговоран је за повреду радне обавезе и радне дисциплине.

## **X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 82.**

За време привременог удаљења запосленог са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне трећине, а ако издржава породицу у висини једне половине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

## **XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 83.**

Ако због технолошких, економских или организационих промена послодавац намерава да откаже уговор о раду запосленом, управни одбор је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених.

### **Члан 84.**

Запосленом коме се отказује уговор о раду као вишку запослених послодавац је дужан да исплати отпремнину, чија висина

зависи од година проведених у радном односу (стажа осигурања) и износи:

- 1) до 10 година стажа осигурања - у висини 18 зарада;
- 2) од 10 до 20 година стажа осигурања - у висини 24 зараде ;
- 3) од 20 до 30 година стажа осигурања - у висини 30 зарада;
- 4) преко 30 година стажа осигурања - у висини 36 зарада.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са колективним уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос, односно просечна зарада по запосленом исплаћена код послодавца за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос, односно просечна зарада по запосленом исплаћена у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније.

Исплата отпремнине врши се са даном престанка радног односа.

## **XII ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Облици заштите права запослених**

#### **Члан 85.**

Ради заштите појединачних права из радног односа запослени може да се обрати:

- 1) арбитражи ;
- 2) надлежном суду;
- 3) синдикату,
- 4) инспекцијским органима,
- 5) другим органима у складу са законом и колективним уговором.



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

## **2. Арбитража**

### **Члан 86.**

Ради решавања спорног питања између послодавца и запосленог о правима, обавезама и одговорностима запосленог образује се арбитража за сваки конкретан случај.

Арбитража има пет чланова. Стране у спору именују по два члана арбитраже, а једног именују међусобним споразумом из реда стручњака за област која је предмет спора.

Чланови арбитраже не морају бити запослени код послодавца.

### **Члан 87.**

Поступак пред арбитражом покреће се на захтев надлежног органа синдиката, запосленог или директора, односно послодавца, у року од осам дана од дана настанка спора, односно од дана достављања коначног решења којим је одлучено о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог.

Ако се запослени ради заштите својих права, у смислу става 1. овог члана, обрати арбитражи, послодавац је обавезан да учествује у арбитражи.

### **Члан 88.**

Поступак пред арбитражом је хитан.

Арбитража је дужна, у року од три дана од дана достављања захтева да покрене поступак, а споразум о спорном питању може постићи у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Док траје поступак пред арбитражом рокови за покретање спора пред надлежним судом не теку.

Одлуке арбитраже су коначне и обавезујуће за стране у спору.

Одлука о постигнутом споразуму пред арбитражом има снагу судског поравнања.

### **XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 89.**

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

#### **Члан 90.**

Надлежни орган послодавца дужан је:

- 1) да размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
- 2) да обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 3) да надлежном органу синдиката доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се:
  - разматрају питања од битног значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
  - разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката;
  - одлучује о појединачним правима запослених;
- 4) да надлежном органу синдиката, на начин и у роковима утврђеним појединачним колективним уговором, доставља основне показатеље и информације о пословању, о кретању

зарада, о извршеном пријему запослених, о вишку запослених и друге релевантне показатеље и информације утврђене појединачним колективним уговором, зависно од специфичности конкретне делатности, процеса и начина рада, пословне активности и проблематике пословања послодавца, односно у зависности од начина организовања, садржаја активности, услова и метода рада синдиката, уважавајући и аспект укупног привредног, радног и животног окружења и социјалног стања у датом временском тренутку.

### **Члан 91.**

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за њено деловање:

- 1) коришћење одговарајуће просторије – на начин и под условима утврђеним појединачним колективним уговором;
- 2) потребне административно-техничке услуге у обиму, на начин и под условима утврђеним појединачним колективним уговором, зависно од начина организовања, обима активности, садржаја и метода рада синдиката;
- 3) председнику и секретару организације синдиката споразумно утврђен број плаћених часова месечно за обављање њихових функција, а ако се споразум не постигне, најмање 40 плаћених часова рада месечно – ако организација синдиката има најмање 100 чланова, по један час месечно више на сваких даљих 50 до 1.000 чланова и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;
- 4) повереницима организације синдиката, председницима подружница и члановима органа синдиката (састав се прецизно утврђује појединачним колективним уговором, зависно од начина организовања синдиката), споразумно утврђен број плаћених часова месечно за обављање њихових функција, а ако се споразум не постигне – најмање једну половину од плаћених часова који се код тог послодавца обезбеђују председнику организације синдиката.

Председник и секретар организације синдиката, председници подружница и чланови органа синдиката у организацији

синдиката која има мање од 100 чланова, прва из става 1. тачка 3) и 4) овог члана остварују сразмерно броју чланова.

У време преговора о закључивању новог или закључивању измена и допуна и анекса појединачног колективног уговора, представници организације синдиката која је потписник појединачног колективног уговора имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Одредбе овог члана сходно се примењују и на јединствену организацију синдиката код послодавца.

### **Члан 92.**

Председник, секретар и члан органа организације синдиката и председник синдикалне подружнице (представници организације синдиката), за време обављања функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором:

- 1) не може се распоредити на друге послове – ако је то за њега (са аспекта услова рада, цене рада и сл.) неповолније;
- 2) не може се утврдити престанак потребе за његовим радом;
- 3) не може се на други начин ставити у неповољнији положај.

Одредбе става 1. овог члана не односе се на представнике организације синдиката који не показују потребна знања и способности на пословима на које су распоређени или не остварују одговарајуће резултате рада, односно ако учине повреду радних обавеза утврђених законом и колективним уговором.

Одредбе овог члана сходно се примењују на председника, секретара и члана органа јединствене организације синдиката код послодавца, као и на чланове виших органа синдиката.

### **Члан 93.**

Представницима организације синдиката мора се омогућити, односно обезбедити:

- 1) одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима синдиката, састанцима организације синдиката,

конференцијама, седницама и конгресима – за период трајања састанка и потребно време за одлазак и повратак са ових састанака;

- 2) одсуствовање са посла ради оспособљавања на течајевима и семинарима – најмање пет радних дана у току календарске године;
- 3) приступ свим пословима код послодавца кад је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором (увид у услове рада и сл.);
- 4) да истичу обавештења организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена;
- 5) право на издавање, штампање и достављање запосленима информација, билтена, публикација, летака, општих и других аката и докумената организације синдиката – која су у функцији вршења синдикалне активности, а све у складу са Законом о информисању и статутом, односно другим општим актом послодавца, што се ближе уређује појединачним колективним уговором.

У случају потребе убирања средстава солидарности, представници запослених, које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

Послодавац је дужан да средства синдикалне чланарине, која чланови синдиката издвајају из зараде, уплаћује на одговарајући рачун организације синдиката, односно других облика организовања и деловања синдиката у складу са статутом и одлуком надлежног органа синдиката.

Одредбе овог члана сходно се примењују и на јединствену организацију синдиката код послодавца.

#### **Члан 94.**

Појединачним колективним уговором може се утврдити да председник и секретар организације синдиката и јединствене

организације синдиката код послодавца за време мандата не обављају послове које су обављали пре избора на ову функцију, а да примају зараду као да раде на тим пословима.

### **Члан 95.**

Председник синдикалне организације код послодавца која има преко 300 чланова, а и секретар синдикалне организације која има преко 800 чланова, за време мандата не обављају послове на које су били распоређени непосредно пре доласка на ову функцију – њихова функција је плаћена функција.

Послови председника и секретара организације синдиката из става 1. овог члана утврђују се Правилником о систематизацији послова, а цена рада за ове послове утврђује се појединачним колективним уговором.

Председник и секретар организације синдиката из става 1. овог члана задржавају цену рада послова на које су били распоређени непосредно пре доласка на ову функцију, ако је то за њих повољније.

Зарада председника и секретара организације синдиката из става 1. овог члана утврђује се у складу са одредбама овог и појединачног колективног уговора.

### **Члан 96.**

Председник и секретар организације синдиката су потпуно самостални у вршењу своје функције.

### **Члан 97.**

За организацију синдиката код послодавца која има преко 1.500 чланова синдиката може се формирати посебна стручна служба.

Послови стручне службе синдиката утврђују се Правилником о систематизацији послова – споразумно између директора и надлежног органа синдиката, у складу са појединачним колективним уговором.

Цена рада за послове стручне службе синдиката утврђује се појединачним колективним уговором.

За квалитетно и благовремено извршавање послова, стручна служба синдиката је непосредно одговорна председнику организације синдиката, у складу са појединачним колективним уговором.

Зарада запослених у стручној служби синдиката утврђује се у складу са појединачним колективним уговором.

## **XIX САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 98.**

Запослени учествују у управљању код послодавца образовањем Савета запослених.

### **Члан 99.**

Савет запослених има најмање пет чланова.

Савет запослених се образује ако Одбор репрезентативне организације синдиката одлучи или на основу захтева најмање 30% запослених.

Мандат чланова Савета запослених траје четири године, са могућношћу поновног избора истих чланова Савета запослених.

### **Члан 100.**

Савет запослених:

- 01) учествује у одлучивању и коришћењу посебних фондова и других средстава послодавца предвиђених колективним уговором;
- 02) прати примену Закона, Колективних уговора, Статута и других општих аката који су од значаја за положај запослених;
- 03) прима предлоге запослених;

- 04) даје препоруке управи послодавца значајне за решавање материјалног и социјалног положаја запослених;
- 05) даје мишљење о значајним одлукама и актима органа послодавца које су од утицаја на положај запослених;
- 06) даје мишљење о унапређењу професионалне рехабилитације и условима рада старијих лица, инвалида, жена и омладине;
- 07) даје мишљење о програму збрињавања запослених као економског и технолошког вишка;
- 08) по потреби одређује представнике запослених у Скупштини послодавца као представнике друштвеног капитала;
- 09) даје предлог, односно бира чланове Управног и Надзорног одбора по основу рада;
- 10) доноси Пословник о свом раду;
- 11) обавља и друге послове у складу са законом, колективним уговором и општим актом.

Органи послодавца дужни су да обавесте Савет запослених о разлозима неприхватања његовог мишљења, односно предлога из става 1. овог члана.

### **Члан 101.**

Избор чланова Савета запослених обавља се најкасније 15 дана пре истека мандата.

Одлуку о расписивању избора за чланове Савета запослених доноси Одбор репрезентативне организације синдиката, најкасније 30 дана пре истека мандата чланова Савета запослених.

Уколико Одбор репрезентативне организације синдиката не донесе одлуку у року из става 2. овог члана, одлуку о расписивању избора може донети Управни одбор.

Одлуком о расписивању избора из става 2. и 3. овог члана утврђује се број чланова Савета запослених који се бира, одређује се



датум одржавања избора и именује Изборну комисију од три члана и три заменика.

### **Члан 102.**

Избор чланова Савета запослених врши се на основу тајног гласања свих запослених код послодавца.

Гласање се врши на основу јединствене листе кандидата, а на којој мора бити више кандидата од броја који се бира.

Избори за чланове Савета запослених су успели ако је гласало више половине (50% + 1) укупног броја запослених.

За чланове Савета запослених изабрани су они кандидати који су добили највећи број гласова.

Уколико два кандидата имају исти број гласова, за члана Савета запослених изабран је кандидат који је први на листи.

Листа кандидата за чланове Савета запослених утврђује се према азбучном реду презимена кандидата.

### **Члан 103.**

Кандидате за чланове Савета запослених предлаже и утврђује Одбор репрезентативне организације синдиката.

Утврђеним кандидатом за члана Савета запослених сматра се и лице које прикупи потписе најмање 10% запослених, с тим да један запослени може дати свој потпис само за једног кандидата.

Утврђивање кандидата путем прикупљања потписа запослених врши се на обрасцу који утврђује Изборна комисија, а који садржи: име и презиме кандидата, редни број, име и презиме запосленог, његов потпис, број личне карте и ЈМБГ (тринаестоцифрен број из личне карте).

Листе кандидата морају се поднети на потврду Изборној комисији пет дана пре дана одређеног за одржавање избора.

Листа кандидата за избор чланова савета запослених садржи презиме и име кандидата и назначење ко је кандидата предложио. Уз презиме и име може се ставити и надимак кандидата.

Уз листу кандидата доставља се Записник са седнице Одбора репрезентативне организације синдиката на којој је извршено кандидовање, односно списак запослених који су потписали кандидатуру, као и писмена изјава сваког кандидата о прихватању кандидатуре.

Изборна комисија је обавезна да у року од 24 часа од пријема листе кандидата донесе Решење о потврђивању листе кандидата или њеном одбијању.

Уколико листа кандидата има недостатке или није утврђена у складу са овим колективним уговором, Изборна комисија ће наложити подносиоцу да у року од 24 часа отклони уочене недостатке, а у противном листа ће бити одбијена.

Изборна комисија је дужна да потврђену листу кандидата објави три дана пре дана одређеног за одржавање избора.

#### **Члан 104.**

Изборна комисија обавља следеће послове:

- потврђује и објављује листу кандидата;
- одређује почетак и завршетак гласања;
- одређује гласачка места;
- именује одборе за спровођење гласања од три члана и три заменика;
- утврђује и објављује бирачки списак;
- утврђује садржај свих изборних материјала и припрема изборне материјале,
- утврђује и објављује резултате избора;
- одлучује о поништавању гласања и одређује поновно гласање;
- одлучује по приговорима;
- издаје Уверење изабраним члановима Савета запослених;
- стара се о законитости спровођења избора;
- обавља и друге послове везане за спровођење избора.

### **Члан 105.**

Гласачки листић садржи:

- назнаку да се гласа за избор чланова Савета запослених;
- презиме и име кандидата;
- назнаку ко је кандидата предложио (Одбор репрезентативног синдиката или група запослених);
- број кандидата који се бира;
- назнаку да се гласање врши заокруживањем редног броја испред презимена и имена кандидата.

Сваки гласачки листић оверава се печатом послодавца.

### **Члан 106.**

Неважећим гласачким листићем сматра се:

- празан гласачки листић;
- прецртан гласачки листић;
- гласачки листић из кога се не може поуздано утврдити за кога је гласано,
- гласачки листић на коме је заокружено више кандидата од броја који се бира.

### **Члан 107.**

По завршеном гласању Одбор за спровођење гласања утврђује резултате гласања који се уносе у записник.

По утврђивању резултата гласања Одбор за спровођење гласања доставља записник о свом раду и остала изборна акта Изборној комисији.

По пријему изборног материјала Изборна комисија утврђује резултате избора.

Изборна комисија води записник о свом раду.

Утврђене резултате избора Изборна комисија објављује на огласним таблама послодавца, најкасније у року од 24 часа од дана одржавања избора.

### **Члан 108.**

Приговор на поступак кандидовања, утврђивања и потврђивања листе кандидата, гласање и рад одбора за спровођење гласања подноси се Изборној комисији у року од 12 сати од момента извршене радње на коју се приговор односи.

Изборна комисија је дужна да одлучи по приговору у року од 12 сати од момента пријема приговора.

Приговор на рад Изборне комисије и објављене резултате гласања подноси се Управном одбору у року од 24 сата.

Управни одбор је дужан да одлучи по приговору у року од 24 сата од момента пријема приговора.

Одлуке Изборне комисије и Управног одбора по приговорима су коначне.

### **Члан 109.**

Савет запослених ради и доноси одлуке на седницама.

Савет запослених по правилу одлучује јавним гласањем, а када посебно одлучи може одлучивати и тајним гласањем.

Савет запослених одлучује већином гласова од укупног броја чланова.

У случају да је члан Савета запослених спречен да присуствује седници, може писменим путем овластити другог члана Савета запослених да располаже његовим гласом.

Савет запослених бира председника и заменика председника на мандатни период од 2 године.

Седнице Савета запослених сазивају се према потреби.

Председник Савета запослених сазива седнице по својој иницијативи или на предлог овлашћених предлагача, и то:

- најмање два члана Савета запослених;
- Одбора репрезентативне организације синдиката;

- директора;
- најмање 10 запослених.

Уколико председник не сазове седницу у року од 10 дана од дана подношења предлога, овлашћени предлагачи могу сами сазвати седницу.

#### **Члан 110.**

Конститутивну седницу новоизабраног Савета запослених сазива председник репрезентативне синдикалне организације или председник Савета запослених, најкасније до 10 дана од дана одржаних избора.

На конститутивној седници врши се верификација мандата чланова Савета запослених.

#### **Члан 111.**

Ако у току трајања мандата неком члану Савета запослених престане мандат на који је изабран, може се донети одлука о расписивању и спровођењу допунских избора.

За спровођење допунских избора примењују се одредбе овог колективног уговора о избору чланова Савета запослених.

#### **Члан 112.**

Члан Савета запослених може бити разрешен пре истека мандата у следећим случајевима:

- на лични захтев или подношењем оставке;
- опозивом;
- уколико три пута неоправдано не присуствује седницама Савета запослених.

Одлуку о разрешењу члана Савета запослених доноси Савет запослених, при чему утврђује датум престанка мандата разрешеног члана Савета запослених.

#### **Члан 113.**

Одлуку о спровођењу гласања о опозиву члана Савета запослених доноси Одбор репрезентативне организације синдиката на основу предлога који могу дати:

- 1/3 чланова Савета запослених;
- најмање 20% запослених код послодавца својим потписом;
- Одбор репрезентативне организације синдиката.

Предлог за опозив мора бити писмено образложен.

Одлука о спровођењу гласања о опозиву члана Савета запослених мора се донети у року од 30 дана од дана датог предлога, а у противном сам предлагач може донети потребне одлуке за спровођење гласања о опозиву.

Члан Савета запослених је опозван, уколико се више од половине изашлих на гласање тајним гласањем изјасни за опозив, под условом да је на гласање изашло више од половине (50% + 1) од укупног броја запослених код послодавца.

Гласачки листић за гласање о опозиву садржи:

- назнаку да се гласа о опозиву;
- презиме и име члана Савета запослених о чијем се опозиву гласа;
- знаке «ЗА» и «ПРОТИВ»;
- назнаку да се гласање врши заокруживањем речи «за» или «против».

На спровођење гласања о опозиву сходно се примењују одредбе овог колективног уговора о избору чланова Савета запослених.

#### **Члан 114.**

Материјалне, техничке и друге услове за рад Савета запослених обезбеђује послодавац.

### **XV МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ**

#### **Члан 115.**

Односи између репрезентативног синдиката и послодавца успостављају се и решавају преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената,

реалних односа, услова и могућности, на принципима пуне равноправности и партнерства.

Репрезентативни синдикат и послодавац одређују своје представнике у преговарачки одбор.

Преговарачки одбор, поред осталог, обавезан је да најмање једном тромесечно разматра актуелна питања везана за пословање послодавца и материјални и социјални положај запослених, као и међусобне односе између органа репрезентативног синдиката и управе послодавца и да о томе редовно обавештава органе које представља.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања.

### **Члан 116.**

Управа послодавца је обавезна да Одбор репрезентативне синдикалне организације обавештава о:

- 1) раду управе послодавца;
- 2) пословању послодавца, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених;
- 3) кретању и променама зарада и њиховом учешћу у трошковима пословања;
- 4) заштити и безбедности на раду;
- 5) мерама за побољшање услова рада;
- 6) расподели добити;
- 7) статусним променама;
- 8) промени облика послодавца;
- 9) припремама за утврђивање вишка запослених и усвајање програма;

- 10) припремама за усвајање програма приватизације;
- 11) питањима која се односе на права запослених;
- 12) иницијативи и предлогу промена Статута послодавца;
- 13) оснивању нових предузећа.

Обавештавање органа синдиката врши се по правилу, достављањем материјала председнику синдиката за седнице Управног одбора и Скупштине, у складу са Статутом и Пословницима о раду, а за питања која се не разматрају на седницама органа послодавца достављају се писмене информације.

Информације о питањима из тачке 1, 2. и 6. става 1. овог члана достављају се најмање по шестомесечном и годишњем обрачуну, а о питањима из тачке 3, 4. и 5. најмање једном у три месеца.

Послодавац је обавезан да информише Одбор репрезентативне синдикалне организације о свим питањима о којима је у обавези да информише запослене, најкасније на три дана пре обавештавања запослених.

### **Члан 117.**

Управа послодавца је обавезна да:

- 1) обезбеди да се позиви са материјалом за седнице Скупштине и других органа послодавца достављају председнику репрезентативне синдикалне организације;
- 2) обезбеди да се обавештења и извештаји који се дају запосленим достављају Одбору репрезентативне организације синдиката;
- 3) благовремено размотри мишљење, захтеве и предлоге Одбора репрезентативне организације синдиката пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да обавесте Одбор репрезентативне организације синдиката о разлозима неприхватања датих мишљења, захтева и предлога;



- 4) омогући учешће представника Одбора репрезентативне организације синдиката на седницама органа послодавца, на којима се разматрају његова мишљења, захтеви и предлози, односно одлучује о појединим правима запослених;
- 5) омогући учешће Одбора репрезентативне организације синдиката кроз преговарање:
- при утврђивању предлога Статута и његових измена и допуна у делу који се односи на избор и опозив органа послодавца, а посебно представника друштвеног капитала и представника запослених у органе послодавца, остваривање права мањинских власника, начин промене статуса и облика послодавца, општа акта и њихово доношење и друга питања значајна за остваривање права, обавеза и одговорности запослених код послодавца;
  - при доношењу правилника о расподели средстава за решавање стамбених питања;
  - при коришћењу и одлучивању о објектима друштвеног стандарда и средстава за те намене, клубовима за спортско-рекреативне и културне активности запослених;
- 6) омогући Одбору репрезентативне организације синдиката да предложи и утврђује кандидате за представнике запослених у органе послодавца;
- 7) омогући вршење других права и дужности која Одбору репрезентативне организације синдиката припадају по Закону, колективном уговору, Статуту и општим актима послодавца, као и Статуту синдиката и Савеза синдиката Србије.

### **Члан 118.**

Одбор репрезентативне организације синдиката обавезан је да размотри све предлоге, сугестије, захтеве и мишљења достављене од органа и управе послодавца и да о заузетим ставовима и разлозима евентуалног неприхватања обавести управу послодавца.

## **XVI СПРОВОЂЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

### **Члан 119.**

Учесници овог колективног уговора дужни су да у оквиру својих надлежности и у складу са својим овлашћењима предузму све мере у циљу доследне примене одредби овог колективног уговора.

### **Члан 120.**

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката омогући контролу спровођења овог колективног уговора.

## **XVII РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА**

### **1. Интересни колективни спорови**

#### **Члан 121.**

Спорови који настају при закључивању измена и допуна или анекса овог колективног уговора, односно при закључивању новог посебног колективног уговора (интересни колективни спорови) решавају се мирним путем посредовањем и штрајком у складу са законом.

#### **Члан 122.**

Ако дође до интересног колективног спора из члана 122. овог колективног уговора, учесници овог колективног уговора обавезни су да приступе посредовању.

Стране у спору, односно надлежни органи страна у спору, у року од 15 дана од дана настанка спора, својом писаном одлуком именују посреднике – стручњаке из области која је предмет спора и достављају посредницима писани захтев за решавање спора посредовањем.

Захтев садржи: предмет спора и предлоге за његово решавање са образложењем.

Задатак посредника је да приближе ставове и предложе решење спора.

Посредници су дужни, у року од 15 дана од дана добијања писаног захтева за посредовање, да сачине извештај о резултатима посредовања и о узроцима евентуалног неуспеха у посредовању.

Уколико се посредници усагласе, усаглашени предлог доставља се странама у спору на разматрање.

Приликом усаглашавања предлога посредник не може бити уздржан.

Ако стране у спору прихвате усаглашен предлог посредника, односно ако то учине надлежни органи страна у спору, спор је окончан и не може се повезивати са другим начинима решавања спорова.

Ако стране у спору не прихвате усаглашен предлог посредника, може се организовати штрајк у складу са законом.

## **2. Правни колективни спорови**

### **Члан 123.**

Спорови који настају у примени овог колективног уговора (правни колективни спорови) решавају се арбитражом и пред судом.

### **Члан 124.**

Учесници овог колективног уговора обавезни су да предмет спора у вези са применом овог колективног уговора упуте на решавање арбитражи.

Стране у спору, односно надлежни органи страна у спору, у року од 15 дана од дана настанка спора, својом писаном одлуком именују арбитражу и достављају јој писани захтев за решавање спора.

Захтев садржи: предмет спора и предлоге за његово решавање са образложењем.

Уз захтев се прилажу изјаве учесника о обавезности одлуке арбитраже, исправе и друга акта на основу којих арбитража може да посредује у решавању спорних питања.

Арбитража има непаран број чланова.

У састав арбитраже улази поједнак број представника страна у спору који се бирају из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора и један арбитар кога стране у спору одреде споразумно.

Чланови арбитраже, односно, арбитражно веће бирају између себе председника.

Арбитража доноси одлуке већином гласова арбитра.

Арбитар не може бити уздржан.

Арбитражно веће је дужно да одлуку донесе у року од 15 дана од дана достављања захтева за решавање спора.

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

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

Стране у спору не могу водити судски поступак ако су се изјасниле да одлука арбитраже буде обавезна.

За рад арбитра стране у спору могу споразумно одредити накнаду.

Док траје поступак пред арбитражом рокови за покретање спора пред надлежним судом не теку.

### **3. Решавање колективних радних спорова код појединчаног колективног уговора**

#### **Члан 125.**

Спорови који настају при закључивању измена и допуна или анекса појединачног колективног уговора, односно при закључивању новог појединачног колективног уговора (интересни колективни спорови) решавају се мирним путем посредовањем и штрајком у складу са законом.

Ако дође до интересног колективног спора, у смислу става 1. овог члана учесници појединачног колективног уговора обавезни су да приступе посредовању, на начин и по поступку утврђеном појединачним колективним уговором, у складу са законом и овим колективним уговором.

#### **Члан 126.**

Спорови који настају у примени појединачног колективног уговора (правни колективни спорови) решавају се арбитражом и пред судом.

Учесници појединачног колективног уговора обавезни су да предмет спора у вези са применом појединачног колективног уговора упуте на решавање арбитражи.

На начин и поступак именовања чланова арбитраже, њен састав, начин рада и одлучивања и обавезност одлука арбитраже из става 1. овог члана, сходно се применују одредбе члана 124. овог колективног уговора.

### **XVIII ШТРАЈК**

#### **Члан 127.**

Запослени имају право на штрајк, у складу са законом.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

**Члан 128.**

Ступање у штрајк и спровођење штрајка врши се у складу са законом и овим колективним уговором.

Штрајк се не може организовати док се претходно:

- 1) не испуне законом прописани општи и посебни услови;
- 2) не исцрпе институције посредовања и арбитраже;
- 3) не испуне други услови предвиђени овим и појединачним колективним уговором у складу са законом.

**Члан 129.**

Штрајк се може организовати:

- 1) на нивоу послодавца (на нивоу предузећа);
- 2) на нивоу дела послодавца (на нивоу дела предузећа);
- 3) на нивоу гране – хемије и неметала Србије, односно на нивоу појединих делатности у оквиру хемије и неметала Србије.

Најнижи организациони ниво на коме се може организовати штрајк је део послодавца.

**Члан 130.**

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат.

**Члан 131.**

У случају да надлежни органи синдиката, односно запослени – ако синдикат није организатор штрајка, одлуче да ступе у штрајк, неопходно је:

- 1) припремити спровођење штрајка у складу са законом и колективним уговором;
- 2) формирати штрајкачки одбор;

- 3) формулисати захтеве;
- 4) припремити стратегију штрајка;
- 5) информисати запослене и јавност.

## **1. Припрема спровођења штрајка**

### **Члан 132.**

Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења код послодавца доноси:

- 1) надлежни орган синдиката утврђен појединачним колективним уговором или општим актом организације синдиката;
- 2) већина запослених организационе целине која ступа у штрајк – зависно на ком се нивоу штрајк организује.

Ако надлежни орган синдиката није организатор штрајка, штрајк се може организовати ако се за одлуку о ступању у штрајк изјасни већина запослених, зависно на ком се нивоу штрајк организује – на начин и по поступку утврђеном овим колективним уговором.

### **Члан 133.**

Ако запослени код послодавца, односно делу послодавца желе да организују штрајк, подносе иницијативу или предлог Одбору организације синдиката, који је дужан да се о истом изјасни најкасније у року од три дана.

Предлог, односно иницијатива запослених подноси се у писменом облику и обавезно садржи захтеве, а који нису успешно решени код послодавца, односно делу послодавца у преговорима руководиоца и председника синдиката.

Уколико одбор синдиката не прихвати предлог или иницијативу за организовање штрајка, односно ако се не изјасни у предвиђеном року, запослени могу донети одлуку да сами организују штрајк.

Одлука о ступању у штрајк сматра се донетом од стране запослених када више од половине запослених код послодавца, односно делу послодавца прихвати текст одлуке својим потписом.

Иницијативни одбор утврђује текст одлуке и прикупља потписе, тако што се испод текста Одлуке уписује редни број, име и презиме запосленог, његов потпис и број личне карте и ЈМБГ (тринаестоцифрени број из личне карте).

Управа послодавца је дужна да омогући иницијативном одбору прикупљање потписа запослених.

Одбор синдикалне организације обавезан је да упозна иницијативни одбор са одредбама Закона о штрајку и одредбама овог колективног уговора које се односе на штрајк.

Ако је надлежни орган синдиката организатор штрајка, није потребно изјашњавање запослених у смислу одредби овог колективног уговора.

#### **Члан 134.**

Одлуку о ступању у штрајк у грани и делатности доноси надлежни орган гранског синдиката утврђен статутом, односно општим актом синдиката.

#### **Члан 135.**

Одлука о ступању у штрајк садржи:

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

#### **Члан 136.**

Штрајк се може организовати под условом да се обавезно претходно најави:

- 1) најдоцније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка;
- 2) најдоцније десет дана пре дана одређеног за почетак штрајка – у делатности, у складу са законом, од јавног интереса или у



делатности чији би прекид рада могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера;

3) најдоцније 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

Најава штрајка врши се тако што штрајкачки одбор одлуку о ступању у штрајк доставља:

- 1) директору и управном одбору;
- 2) надлежном органу синдиката код послодавца – ако синдикат није организатор штрајка;
- 3) председнику Општинског већа синдиката;
- 4) председнику Одбора синдиката за једну или више општина, председнику Гранског одбора синдиката и председнику Покрајинског одбора синдиката;
- 5) председнику гранског синдиката;
- 6) Удружењу послодаваца;
- 7) Регионалној привредној комори, Привредној комори Покрајине и Привредној комори Србије;
- 8) Влади Републике Србије;
- 9) Министарству одбране;

зависно од нивоа (послодавац – грана) организовања штрајка и конкретних услова и специфичности процеса производње и организације рада код послодавца, као и од територијалне организације како послодавца, тако и синдиката, што се прецизно утврђује појединачним колективним уговором.

У делатностима од посебног интереса, у смислу става 1. тачка 2) овог члана мора се обезбедити минимум процеса рада - који обезбеђује сигурност људи и имовине или је незаменљив услов живота и рада грађана или рада другог послодавца.

### **Члан 137.**

Минимум процеса рада и услови за несметано одвијање минимума процеса рада утврђују се појединачним колективним уговором, односно општим актом или одлуком надлежног органа послодавца – директора, у складу са законом, полазећи од природе делатности, степена угрожености живота и здравља људи и других околности значајних у датом временском тренутку.

При утврђивању минимума процеса рада морају се узети у обзир мишљења, примедбе и предлози синдиката.

Са садржајем минимума процеса рада и условима за њихово несметано одвијање, директор је дужан на одговарајући начин да упозна запослене.

Запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђења минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, директор одређује најдоцније пет дана пре почетка штрајка.

Штрајкачки одбор дужан је за време штрајка да сарађује с пословодством ради обезбеђења минимума процеса рада и сигурности људи и имовине.

### **Члан 138.**

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк, директор или други представници послодавца које директор у писаном облику овласти, односно представници других органа којима је штрајк најављен, дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева и искључењу потребе за организовањем штрајка, ако се споразум постигне.

Ако се у процесу преговарања, у смислу става 1. овог члана не постигне споразум, преговори се морају наставити за време трајања штрајка.

### **Члан 139.**

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица и имовине и здравље људи, онемогућава наношење непосредне материјалне штете и омогућава наставак рада по окончању штрајка.

У циљу испуњења захтева из става 1. овог члана, морају се предузети и мере безбедности да се штрајк од стране других не искористи у интересу који синдикат, односно запослени нису дефинисали.

#### **Члан 140.**

Штрајкачки одбор и други учесници преговора дужни су у периоду најаве штрајка да понуде предлог за решење спора.

#### **Члан 141.**

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о штрајку.

#### **Члан 142.**

Запослени који одлуче да не учествују у штрајку не могу на то бити присиљавани, односно штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не смеју спречавати запослене који не учествују у штрајку да раде.

#### **Члан 143.**

У току штрајка који је организован у складу са законом и колективним уговором, директор не може запошљавати друга лица која би у обављању послова заменила запослене који штрајкују, осим ако су угружени безбедност лица и имовине и одржавање минимума процеса рада.

Директор, односно послодавац не сме да спречава запослене да учествују у штрајку, нити да употребљава мере принуде ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

#### **Члан 144.**

У току припреме и за све време трајања штрајка, мора се обезбедити достојанствено понашање учесника штрајка (без вређања, опијања, уништавања имовине послодавца и запослених и без уништавања имовине трећих лица и др.). У противном, учесник штрајка који се не придржава ових и других уобичајених норми

домаћинског понашања, мора бити удаљен од стране осталих учесника штрајка.

### **Члан 145.**

Организовање штрајка и учешће у штрајку који је организован у складу са законом и колективним уговором, не представља повреду радне обавезе; не може бити основ за покретање дисциплинске и материјалне одговорности и не може за последицу имати отказ уговора о раду - осим за учеснике штрајка који се не придржавају норми прописаних овим и појединачним колективним уговором, у складу са законом.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања – у складу са прописима о социјалном осигурању.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који није организован у складу са законом и колективним уговором, не уживају заштиту утврђену у ставу 1. и 2. овог члана.

### **Члан 146.**

Споразумом о окончању штрајка утврђују се:

- 1) прецизно формулисани захтеви који ће бити реализовани и рокови реализације сваког од утврђених захтева;
- 2) захтеви који нису прихваћени, са образложењем;
- 3) прецизне обавезе послодавца и синдиката поводом завршетка штрајка;
- 4) праћење извршења преузетих обавеза;
- 5) прецизна обавеза послодавца да учесницима у штрајку исплати, на терет послодавца:
  - накнаду трошкова превоза за дане проведене у штрајку;
  - накнаду трошкова исхране за време проведено у штрајку, под условом да се ова накнада исплаћује у складу са колективним уговором;

- висину материјалне надокнаде за време проведено у штрајку, ако је одлуку о штрајку донео Одбор репрезентативног синдиката, а у зависности од броја реализованих штрајкачких захтева.

## **2. Формирање штрајкачког одбора**

### **Члан 147.**

Штрајкачки одбор је орган штрајка и одговоран је за спровођење штрајка и за резултате штрајка.

Пожељно је да штрајкачки одбор, зависно од суштине, природе и карактера захтева и спора, буде састављен од представника синдиката и од стручњака одређених профила који могу равноправно, принципијелно и аргументовано преговарати.

### **Члан 148.**

Штрајкачки одбор се мора тако организовати да у сваком тренутку покрива све своје функције:

- 1) руковођење штрајком;
- 2) преговарање;
- 3) координација и обезбеђење минимума процеса рада;
- 4) заштита имовине и живота људи;
- 5) информисање и контакт са јавношћу.

Штрајкачки одбор мора заседати за све време трајања штрајка, тако да се и за то морају припремити и обезбедити услови.

## **3. Формулисање захтева**

### **Члан 149.**

Захтеви представљају циљ акције штрајка и морају се јасно формулисати.

Значајно је да захтеви буду стручно обрађени и квалитетно образложени, уз адекватне аргументе и чињенице и реалне предлоге и рокове, са реално процењеном позицијом послодавца.

#### **4. Информисање запослених и јавности**

##### **Члан 150.**

Штрајкачки одбор информише штрајкаче и запослене у току преговора и о даљој тактици и развоју штрајка, а штрајкачи повратно дају општа и конкретна упутства штрајкачком одбору.

Након доношења одлуке о ступању у штрајк, штрајкачки одбор дужан је, преко средстава информисања код послодавца и преко средстава јавног информисања, да упозна запослене и јавност о разлозима и захтевима ступања у штрајк.

Информисање од стране штрајкачког одбора обавезно је и током трајања штрајка и након завршетка – прекида штрајка.

#### **XIX ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 151.**

Овај колективни уговор се закључује на неодређено време, осим цене рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) која ће се уговарати у роковима предвиђеним овим колективним уговором.

##### **Члан 152.**

Ако дође до значајних промена услова релевантних за садржину решења, сваки од учесника може отказати овај колективни уговор делимично или у целини.

Отказ се подноси у писаној форми, са образложењем и аргументима.

Отказни рок је шест месеци, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну у року од 15 дана од дана

подношења отказа, ради закључивања измена и допуна, односно новог колективног уговора.

### **Члан 153.**

Предлог за измену и допуну овог колективног уговора може дати сваки од учесника.

Предлог се подноси у писаном облику, са образложењем.

О поднетом предлогу учесници овог колективног уговора су дужни да отпочну преговоре, у року од 15 дана од дана достављања предлога.

### **Члан 154.**

Измене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку по коме је закључен.

### **Члан 155.**

Учесници овог колективног уговора својом одлуком образују Координационо стручно тело за праћење примене овог колективног уговора.

Координационо стручно тело из става 1. овог члана припрема предлог измена и допуна и даје аутентична тумачења овог колективног уговора.

Координационо стручно тело ради и одлучује на основу пословника.

Пословник о раду Координационог стручног тела доносе учесници овог колективног уговора.

### **Члан 156.**

Учесници појединачних колективних уговора код послодавца код којих је организован синдикат, обавезни су, у процесу преговарања у складу са одредбама закона и овог колективног уговора, да:

- 1) закључе појединачи колективни уговор – ако га нису закључили;
- 2) да закључе нови појединачни колективни уговор, односно да закључе измене и допуне или анекс појединачног колективног уговора ради усклађивања појединачног колективног уговора са одредбама овог колективног уговора.

### **Члан 157.**

Послодавци чланови удружења послодаваца – потписника овог колективног уговора код којих ни један синдикат не испуњава услове репрезентативности или синдикати нису закључили споразум о удруживању, односно ако учесници у колективном преговарању не постигну сагласност за закључивање појединачног колективног уговора дужни су да:

- 1) донесу општи акт – ако га нису донели;
- 2) да донесу нови општи акт, односно да изврше измене и допуне постојећег општег акта, ради усклађивања општег акта са одредбама овог колективног уговора;
- 3) да са запосленима закључе уговор о раду – ако га нису закључили;
- 4) да већ закључене уговоре о раду ускладе са одредбама овог колективног уговора.

### **Члан 158.**

Ако на дан ступања на снагу овог колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, на њих се примењују одредбе овог колективног уговора, ако је то за запосленог повољније.

### **Члан 159.**

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за хемију и неметале Србије, закључен 22. августа 1997. године и његове измене и допуне закључене 14. октобра 1998. и 18. јуна 2001. године ("Службени гласник Републике Србије", број 44/97, 39/98 и 43/01).



Преглед типичних радних места за хемију и неметале, објављен 8. јуна 1995. године у "Службеном гласнику Републике Србије", број 20/95, остаје и даље на снази.

### **Члан 160.**

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

**УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА СРБИЈЕ**

**Председник,**

**Небојша Атанцковић**

**САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ  
ХЕМИЈЕ И НЕМЕТАЛА СРБИЈЕ**

**Председник,**

**Љубисав Орбовић**

**ГРАНСКИ СИНДИКАТ ХЕМИЈЕ, НЕМЕТАЛА  
ЕНЕРГЕТИКЕ И РУДАРСТВА «НЕЗАВИСНОСТ»**

**Председник,**

**Сава Благојевић**

**АСОЦИЈАЦИЈА СЛОБОДНИХ И НЕЗАВИСНИХ  
СИНДИКАТА – ГРАНСКИ СИНДИКАТ ХЕМИЈЕ И  
НЕМЕТАЛА**

**Председник,**

**Радован Теодоровић**