

СИНДИКАТ ГРАЂЕВИНАРСТВА И ИНДУСТРИЈЕ ГРАЂЕВИНСКОГ МАТЕРИЈАЛА СРБИЈЕ

- РЕПУБЛИЧКИ ОДБОР -

ОГЛЕДНИ ПРИМЕРАК ПОЈЕДИНАЧНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА
ЗА ДЕЛАТНОСТ ГРАЂЕВИНАРСТВА И ИНДУСТРИЈЕ ГРАЂЕВИНСКОГ МАТЕРИЈАЛА СРБИЈЕ

БЕОГРАД, јун 2002

Републички одбор Синдиката грађевинарства и индустрије грађевинаског материјала Србије израдио је Огледни примерак појединачног колективног уговора, као помоћ синдикалним организацијама да у поступку преговарања и закључивања колективних уговора, дођу до најповољнијих решења за запослене.

Поједина питања из овог примерка колективног уговора могу се решити на други начин, у зависности од специфичних околности делатности предузећа и услова рада. Уколико су се досадашња решења по појединим питањима у постојећим уговорима показала као повољна и примењива, треба их задржати, под условом да нису у супротности са Законом о раду.

Напомињемо да се Општи колективни уговор и Посебни колективни уговор за грађевинарство Србије и Посебни колективни уговор за извођење радова у иностранству и даље примењују, изузев одредби које су у супротности са законом.

Ако има потребе за ближим објашњењима и тумачењима текста Огледног примерка колективног уговора, представници синдиката могу се обратити Републичком одбору Синдиката на телефоне:

011/32-38-728 и

011/32-32-931 локали 580 и 579.

ОГЛЕДНИ ПРИМЕРАК
ПОЈЕДИНАЧНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА
ЗА ДЕЛАТНОСТ ГРАЂЕВИНАРСТВА И ИНДУСТРИЈЕ ГРАЂЕВИНСКОГ МАТЕРИЈАЛА СРБИЈЕ

НА ОСНОВУ ЧЛАНА 131, 135, 136. И 145. ЗАКОНА О РАДУ, ("Сл. гласник РС" бр. 70/2001 и 73/2001),

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА _____, (у даљем тексту: синдикат)
(назив синдикалне организације)

И ДИРЕКТОР ПРЕДУЗЕЋА _____, ЗАКЉУЧУЈУ:
(назив предузећа)

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак преговарања и закључивања колективног уговора, међусобни однос учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца у складу са законом, другим прописом, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором за грађевинарство и индустрију грађевинског материјала Србије.

Члан 2.

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

- Закона,
- Општег колективног уговора,
- Посебног колективног уговора за грађевинарство и ИГМ Србије,
- Посебног колективног уговора за извођење радова у иностранству,
- и других општих аката послодавца.

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

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

Члан 3.

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

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

Члан 4.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену овог појединачног колективног уговора, учесници се обавезују да приступе преговорима за закључење колективног уговора под измењеним условима, који ће бити усмерен ка обезбеђењу социјалне сигурности запослених и опстанку послодавца.

Члан 5.

У случају из члана 4. овог колективног уговора, односно у случају иницирања предлога за измену и допуну овог колективног уговора, као и у случају отказа овог колективног уговора, учесници су дужни да приступе преговорима.

Члан 6.

Преговоре за закључење колективног уговора, као и за измене и допуне колективног уговора, води преговарачки тим, састављен од представника предузећа (у даљем тексту: послодавац) и представника синдиката, а који не морају искључиво бити из реда запослених.

Ако код послодавца има више репрезентативних синдиката, образује се одбор за преговоре. Број чланова одбора одређују репрезентативни синдикати, сразмерно броју чланова.

Члан 7.

Ако се у току преговора из члана 6. не постигне споразум и не закључи колективни уговор или не постигне споразум о појединим питањима, учесници су дужни да образују арбитражу за решавање спорних питања.

Арбитража из става 1 овог члана образује се најкасније у року од 30 дана, од дана започињања преговора за закључење колективног уговора.

Пред арбитражом се износе спорна питања, односно питања око којих није постигнута сагласност.

Арбитражу чине по три члана које одреде стране у спору и један непристрасни члан који је стручан у области колективног преговарања и закона, а одређују га стране у спору, спразумно.

Чланови арбитраже могу бити из реда стручњака за одређена питања и не морају бити запослени код послодавца, учесника колективног уговора.

Одлука арбитраже је коначна и обавезује учеснике колективног уговора.

Начин рада и одлучивања арбитраже, као и рок у коме ће се донети одлука арбитраже, одређују учесници колективног уговора, одлуком о формирању арбитраже.

Члан 8.

Овај колективни уговор закључује се на неодређено време.

Изузетно од става 1 овог члана, поједине одредбе се примењују за период утврђен овим колективним уговором.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 9.

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

Лице са којим се заснива радни однос мора да испуњава услове предвиђене законом, као и услове за рад на одређеним пословима, предвиђеним општим актом о систематизацији послова, који доноси директор.

Општим актом о систематизацији утврђује се врста посла, стручна спрема, број извршилаца на одређеном послу и други, посебни услови за рад на тим пословима.

Послодавац је обавезан да синдикату / има, потписнику овог колективног уговора, достави општи акт о систематизацији послова, као и његове измене и допуне.

Члан 10.

Радни однос се заснива уговором о раду, који се закључује између запосленог и послодавца, у писаном облику.

Послодавац је дужан да лице са којим жели да заснује радни однос, писмено обавести која документа треба да достави, којима се доказује да испуњава услове за послове које треба да обавља.

Уговор о раду из става 1 овог члана, послодавац је дужан да потпише пре почетка рада лица које заснива радни однос, као и да га пријави надлежним организацијама за социјално осигурање.

Члан 11.

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

Члан 12.

Запослени је дужан да обавести послодавца, пре закључења уговора о раду, о свом здравственом стању, или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које се заснива радни однос, а које могу да угрозе живот и здравље других лица.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1 овог члана, послодавац може запосленим да откаже уговор о раду.

Члан 13.

Уговор о раду се закључује на одређено и неодређено време, у складу са законом.

Члан 14.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са пословима и задацима које ће обављати, условима рада, организацијом рада, правима и обавезама која произилазе из прописа о раду и безбедности и заштити здравља на раду.

Члан 15.

Директор може да закључи уговор о раду за послове за које су општим актом о систематизацији послова прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком), само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Послодавац је дужан да пре заснивања радног односа на пословима из претходног става, прибави од радника доказ о утврђеној здравственој способности за рад на тим пословима, од стране надлежне здравствене установе.

Члан 16.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпише овлашћено лице послодавца и лице које заснива радни однос и обавезно садржи:

- назив и седиште послодавца,
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- стручну спрему и занимање запосленог,
- врсту и опис послова које запослени треба да обавља,
- место рада,
- време трајања уговора о раду на одређено време,
- дан почетка рада,
- зараду, рокове за исплату зараде и друга примања на која запослени има право,
- време трајања дневног и недељног радног времена,
- повреде радне обавезе због којих послодавац може отказати уговор о раду, ако их запослени учини својом кривицом,
- заснивање радног односа са пробним радом,
- дужина трајања приправничког стажа.

Уговором о раду могу се уговорити и друга права и повољнији услови рада од права и услова утврђених овим колективним уговором, као и друга, права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 17.

Уколико је уговором о раду уговорен пробни рад за запосленог, директор је дужан да овласти лице које ће пратити рад запосленог за време пробног рада и о томе поднети извештај директору.

Члан 18.

Радни однос може да се заснује са непуним радним временом које не може бити краће од два сата дневно.

Запослени који ради са непуним радним временом, има право на обавезно социјално осигурање и остварује сва права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду.

2. Приправници

Члан 19.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима, утврђено законом или општим актом о систематизацији послова.

Приправнички стаж траје:

- на пословима за које се тражи висока стручна спрема – најдуже 1 година,
- на пословима за које се тражи виша стручна спрема – најдуже 8 месеци,
- на пословима за које се тражи средња стручна спрема – најдуже 4 месеца.

Приправнички стаж може трајати и краће, али не краће од половине одређеног стажа из претходно става овог члана, ако се са приправником заснива радни однос, о чему одлуку доноси директор.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа.

Приправник остварује сва права и обавезе из радног односа и има право на зараду у висини 80% зараде, утврђене за послове за које се оспособљава.

Директор својим решењем одређује начин оспособљавања приправника.

НАПОМЕНА:

Ако послодавац сматра да заснивање радног односа не треба регулисати појединачним колективним уговором, нема потребе на томе инсистирати, с обзиром да су та питања уређена законом.

3. Уговор о раду под измењеним условима

Члан 20.

Послодавац може да понуди запосленом уговор о раду под измењеним условима, само из оправданих разлога, а нарочито у случајевима:

- увођења нове технологије и процеса рада који подразумева другачије обављање послова и извршавање обавеза,
- укидања појединих делова предузећа,
- преквалификације и доквалификације запосленог ако се исте врше ради оспособљавања запослених за обављање послова,
- измена организације и статусних промена код послодавца,
- као и у осталим случајевима, сходно специфичности послодавца (које треба ближе регулисати).

Запосленом који одбије да закључи уговор о раду у смислу става 1 овог члана послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 21.

Ако се уговором о раду запосленом нуди обављање послова у другом месту рада од места рада у коме запослени ради и има пребивалиште и из којег запослени није у могућности да свакодневно и благовремено долази на рад и којим се не обезбеђује законом предвиђен одмор између два узастопна радна дана, послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду за превоз, за долазак и одлазак на рад, у висини цене превоза, односно смештај и исхрану у месту премештаја, или накнаду за смештај и исхрану.

Ако послодавац не обезбеди услове из става 1 овог члана, запослени има право да одбије потписивање уговора о раду којим му се нуди премештај у друго место рада и због тога не може трпети штетне последице.

Члан 22.

Ако послодавац запосленом понуди закључивање уговора о раду под измењеним условима, врши измену само оне тачке (члана уговора) која се мења. Измена се врши анексом уговора о раду.

Када послодавац понуди закључивање уговора у смислу претходног става, дужан је да запосленом достави и решење које мора поред осталог да садржи и образложење, из којег се виде разлози због којих се нуди измена уговора о раду.

Члан 23.

У случају да запослени по налогу послодавца обавља послове који по врсти и опису послова нису утврђени уговором о раду, обављање таквих послова може да траје укупно 30 радних дана у календарској години.

Ако запослени по истеку рока од 30 дана одбије да обавља послове из става 1 овог члана, одбијање послова не сматра се повредом радне обавезе

Када запослени, поред својих послова из уговора о раду, обавља и друге послове, има право, поред права на зараду за обављање својих послова и на зараду за обављање других послова, сразмерно времену проведеном на тим пословима.

III РАДНО ВРЕМЕ И РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА.

1. Радно време

Члан 24.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, а за запосленог млађег од 18 година, пуно радно време износи 35 часова.

Радна недеља траје 5 радних дана и радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, утврђује послодавац.

Ако се рад на појединим пословима обавља у сменама, ноћу, или када природа посла и организација рада то захтевају, директор може изузетно радну недељу организовати на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада.

Члан 25.

Радно време на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог код послодавца, износи _____ сати недељно.

АЛТЕРНАТИВА:

"може се скратити највише 10 часова, сразмерно штетном дејству."

Запослени који ради скраћено радно време у смислу става 1 овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

2. Прековремени рад

Члан 26.

Прековремени рад се организује и обавља у складу са законом.

Послодавац је дужан да запосленог обавести о увођењу прековременог рада, најкасније 48 сати пре отпочињања таквог рада, изузев у случају наступања више силе и случајева чије је дејство слично дејству више силе.

Запослени је дужан да ради прековремено у случају наступања више силе само док она траје, како би се спречила или отклонила штета за послодавца, а у свим осталим случајевима запослени може да ради прековремено, непрекидно и најдуже 30 дана.

Ако је запослени радио прековремено, непрекидно месец дана, таквом запосленом се не може наредити прековремени рад пре истека 30 дана, од дана престанка прековременог рада.

Запослени може да ради прековремено најдуже 4 часа дневно, а највише 240 часова у календарској години.

Члан 27.

Запослена жена, за време последњих 8 недеља трудноће, не може да ради прековремено.

Један од родитеља са дететом до 3 године живота и самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено само на основу њихове писане сагласности.

3. Прерасподела радног времена.

Члан 28.

Прерасподела радног времена врши се у складу са законом, тако да укупно радно време запосленог у току календарске године, у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

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

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у смислу члана 25. овог колективног уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 29.

Запослени који ради у прерасподели, има право на одмор у току сваког радног дана, сразмерно дневном радном времену.

Послодавац може да одреди запосленом коришћење недељног одмора у прерасподели радног времена на други начин, под условом да му се исти обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 15 дана.

Члан 30.

Запослена жена за време трудноће, родитељ са дететом млађим од 3 године живота или са дететом са тешким степеном психофизичке ометености, има право да одбије да ради према прерасподели радног времена и због тога не може да трпи штетне последице.

Запослени млађи од 18 година не може да ради у прерасподели радног времена.

Члан 31.

Одлуку о увођењу рада, дужег од пуног радног времена, директор може донети под условом да се кроз прерасподелу радног времена нису могли обавити послови због којих се уводи рад дужи од пуног радног времена.

IV ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊЕ СА РАДА

Члан 32.

Запослени има право на дневни и недељни одмор у складу са законом и овим колективним уговором.

1. Годишњи одмор

Члан 33.

За сваку календарску годину рада, запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим колективним уговором, а најмање 18 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума, утврђених овим колективним уговором, а не дуже од 30 радних дана.

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

- по основу стажа осигурања: за ___ година - 1 радни дан, а највише ___ радних дана,
- по основу доприноса на раду - до ___ радних дана,
- по основу рада на пословима са посебним условима рада - од ___ до ___ радних дана,
- по основу инвалида рада и ратног војног инвалида - ___ радних дана,
- по основу самохраног родитеља са дететом до 14 година живота - ___ радних дана,
- по основу родитеља који има више од троје деце до 14 година - ___ радних дана,
- по основу родитеља са двоје деце до 7 година живота - ___ радних дана.

Директор може, по основу посебног залагања на раду, увећати годишњи одмор запосленом још за ___ радних дана.

Члан 34.

Директор или лице на које он пренесе своја овлашћења, утврђује време коришћења годишњег одмора запосленима по правилу планом о коришћењу годишњег одмора за сваку календарску годину уз претходну консултацију запосленог.

Овлашћење из става 1, директор може пренети на више запослених, по деловима, односно радним јединицама.

Решење о годишњем одмору доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за коришћење годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтева потреба посла.

Ако због измене коришћења годишњег одмора запослени претрпи штету, послодавац је дужан да му исту надокнади, ако запослени докаже да је штета настала.

Члан 35.

Запослени не може да се одрекне права на коришћење годишњег одмора, а ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор.

Члан 36.

Запослени који из оправданих разлога није користио први део годишњег одмора у текућој календарској години, има право да искористи цео годишњи одмор до 30. јуна наредне године, под условом да је код послодавца у календарској години, за коју остварује право на годишњи одмор, радио најмање 6 месеци.

2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 37.

Запослени има право у току календарске године, да користи плаћено одсуство уз накнаду зараде, до 5 радних дана, у следећим случајевима:

- склапање брака - 3 радна дана,
- порођај супруге - 5 радних дана,
- усвојење детета - 4 радна дана,
- смрт члана уже породице - 5 радних дана,
- тежа болест члана уже породице - 3 радна дана,
- селидба домаћинства - 2 радна дана,
- смрт брата, сестре, родитеља, као и лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим - 3 радна дана,
- неговање члана уже породице (у складу са чланом 61. став 2 Закона о раду),
- добровољно давање крви - 2 радна дана,
- отклањање штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама - 2 радна дана,
- припрема за одслужење или дослужење војног рока - 2 дана,
- обављање приватних послова - 2 радна дана,
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције инвалидности - 5 радних дана,
- полагање стручног испита - 2 радна дана
- и у другим случајевима, у складу са споразумом са послодавцем.

3. Неплаћено одсуство

Члан 38.

Запослени има право на неплаћено одсуство под условом да се не ремети процес рада послодавца, у следећим случајевима:

- неговање тешко оболелог члана уже породице - до 3 месеца у току календарске године, на предлог надлежног здравственог органа;
- бањско лечење запосленог о сопственом трошку - до 15 дана у календарској години.
Послодавац запосленом може одобрити неплаћено одсуство у случајевима:
- посета сродницима и другим лицима која живе у иностранству - до 30 радних дана у календарској години;
- обављање неопходних приватних послова у земљи и иностранству који се без одсуствовања запосленог са рада не могу извршити - до 30 дана у календарској години;
- припремање и полагање стручних испита - до 30 дана у календарској години;
- учествовање у културно-уметничким, спортским и другим јавним приредбама, скуповима и такмичењима - до 30 дана у календарској години
- и другим случајевима.

АЛТЕРНАТИВА:

Члан 38.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

- неговања болесног члана уже породице - 30 радних дана;
- смрти сродника који нису наведени у члану 37. овог уговора - 2 радна дана;
- одласка брачног друга на рад у иностранство - 30 радних дана;
- стручног усавршавања - 30 радних дана;
- обављања приватних послова - 2 радна дана.

Надлежни орган може уз сагласност руководиоца запосленог, а на захтев запосленог, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, али не дужем од 2 месеца у току календарске године.

Одсуство из претходног става може се одобрити када то не ремети процес рада.

Члан 39.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по осову рада, под условима и на начин утврђен чланом 63. Закона о раду.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 40.

Заштита запослених код послодавца, подразумева општу заштиту, заштиту жена и омладине, заштиту материнства и заштиту на раду, у складу са законом и овим колективним уговором.

Члан 41.

Запослени млађи од 18 година не може да ради на радном месту на коме се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот, као нити да буде распоређен на рад ноћу, ако би му рад у то време онемогућио да оствари одмор од најмање седам часова у времену између 22.00 и 6.00 часова наредног дана.

Заштита из претходног става односи се и на запослену жену, осим на запослену - жену која ради на радном месту са посебним овлашћењима и одговорностима, или која врши послове здравствене, социјалне или друге заштите запослених.

Изузетно, запослена жена може да ради на пословима из става 1 овог члана, уз своју писмену сагласност.

Члан 42.

Запослена жена за време трудноће, или са дететом до 3 године живота, не може да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу. Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу њихове писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради дуже од пуног радног времена или ноћу, само на основу свог писменог захтева.

Члан 43.

Запослени може да одбије да ради ако представници запослених из члана 48 овог колективног уговора, утврди да не постоје услови безбедности рада, заштита живота и здравља, да постоји загађење радне и животне средине и ако запосленом или другим запосленима непосредно прети опасност по живот и здравље.

У случају из става 1 овог члана, запослени не чини повреду радне обавезе и повреду радне дисциплине због које се може отказати уговор о раду.

Члан 44.

Послодавац је дужан да у складу са Законом, колективним уговором и општим актима предузима све неопходне мере за заштиту здравља и безбедности запослених и за спречавање повреда на раду и професионалних обољења, као и да предузима мере за побољшање услова рада.

Запослени је дужан да:

- ради са пуном пажњом ради безбедности свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених,
- да се пре почетка рада на одређеном радном месту упозна са прописима и мерама заштите на раду,
- да користи средства и опрему личне заштите и да се придржава мера заштите на раду,
- да одмах обавести запосленог који је одговоран за примену мера заштите на раду у том радном процесу о кваровима или другим недостацима који би могли угрозити безбедност на раду.

Посебним општим актом уређује се заштита запослених на раду у складу са Законом и Колективним уговором.

Члан 45.

При дефинисању радних места са посебним условима рада користе се законски и технички прописи из области рударства, грађевинарства, железничког и друмског саобраћаја и енергетике и други прописи који дотичу ову област.

Критеријуми за израду радних места са посебним условима рада су:

- опасност од механичких повреда,
- опасност од високе температуре,
- опасност од јонизујућег и нејонизујућег зрачења,
- опасност од електричног удара,
- опасност од рада на висини,
- опасност од рада у буци и утицаја вибрације и потреса,
- опасност од хемијских и физичких штетности.

Члан 46.

Послови са посебним условима рада су такви послови где постоји повећана опасност од повреда или здравствених оштећења, без обзира да ли је код таквих послова могуће или није применити прописане мере и нормативе заштите на раду.

Опасан посао је сваки посао који представља одређену опасност за њиховог извршиоца или околику.

Опасни уређаји су сви покретни уређаји који сами својим постојањем представљају опасност за околину, те се из тог разлога у одређеним роковима морају периодично испитивати са аспекта сигурности.

Члан 47.

Група послова који се код послодавца сматрају пословима са посебним условима рада за делатност грађевинарства су:

-
-

Група послова који се код послодавца сматрају пословима са посебним условима рада за делатност индустрије грађевинског материјала су:

-
-

Послови са посебним условима рада из овог члана могу се ближе утврдити појединачним колективним уговором за заштиту на раду, у складу са законом.

Члан 48.

Синдикат бира два представника запослених за заштиту на раду, који имају право:

- да за свако радно место предложи законом или другим прописом, предвиђене мере заштите на раду и заштитна средства,
- да извести инспекцију рада и да тражи њено посредовање или надзор,
- да затражи од послодавца информације у вези са планирањем и уређивањем заштите на раду, превентивним и заштитним мерама и средствима, професионалним болестима и несрећама на раду, прегледу и испитивањима оруђа за рад и условима рада, обучавању и оспособљавању радника за безбедан рад, здравственим (лекарским) прегледима радника који раде под посебним условима рада, превентивним мерама према радницима и другим питањима везаним за заштиту на раду
- и друга права утврђена у акту послодавца, односно колективног уговора.

Послодавац је дужан да представницима запослених из овог члана дозволи слободно и непосредно вршење њихове функције, као и да омогући редовно стручно оспособљавање за вршење послова заштите на раду на рачун послодавца.

Представници запослених из става 1 овог члана уживају посебну заштиту коју има представник синдикалне организације, сагласно закону и колективном уговору.

Члан 49.

Послодавац се обавезује да колективно осигура раднике по основу смрти услед незгоде, трајног инвалидитета и смрти услед болести за 24 часа.

Превенција радне инвалидности

Члан 50.

Послодавац је обавезан да обезбеди средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

Формира се фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор у који послодавац уплаћује средства у износу од 2% на масу средстава исплаћених на име зарада.

Уплата средстава из става 2. овог члана врши се сваког месеца приликом исплате зарада запослених.

Део средстава из става 2. овог члана користе се и за сношење ванредних трошкова лечења запослених.

Посебним правилником регулисаће се начин и услови коришћења средстава фонда за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

Правилник из става 4. овог члана сагласно доносе директор и надлежни орган синдиката.

Фондом из става 2. овог члана управља Управни одбор од 3 члана од којих 2 члана именује синдикат, а једног члана директор.

Члан 51.

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана наступања привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1 овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1 овог члана, дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1 овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1 овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу, ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 52.

Средства за исплату зарада и осталих личних примања исплаћују се запосленима на терет:

- пословних расхода предузећа,
- остварене добити,
- других средстава, у складу са Општим и гранским колективним уговором и другим законским прописима.

Члан 53.

Запослени има право на одговарајућу зараду коју чине:

- зарада коју запослени остварује за обављени рад и време проведено на раду,
- увећање зараде,
- накнада зараде,
- учешће у расподелли остварене добити
- и друга примања.

Члан 54.

Зарада запосленог утврђује се на основу:

- цене рада посла који запослени обавља (у даљем тексту: цена рада),
- радног учинка,
- времена проведеног на раду
- и успешности пословања послодавца.

Члан 55.

Цена рада из претходног члана утврђује се на основу цене рада за најједноставнији рад и коефицијента посла који запослени обавља, у коме је садржана сложеност послова, одговорност у раду, услови рада и стручна спрема.

Као најједноставнији рад код поослодавца, утврђују се послови чистачице и послови курира са коефицијентом 1.

Коефицијент за послове које запослени обавља, утврђује се према листи послова, односно систематизацији која је саставни део овог колективног уговора.

Члан 56.

Распони коефицијената према квалификацијама (стручна спрема), утврђују се по групама послова, као на пример:

ГРУПА ПОСЛОВА	КВАЛИФИКАЦИЈА	РАСПОН
I	НК	
II	НСС	
III	ПК	
IV	КВ	
V	ССС	
VI	ВКВ	
VII	ВСС 1	
VIII	ВСС 2	
IX	ВСС 2 директор сектора, помоћник генералног директора и др.	

Коефицијенти послова у оквиру утврђених распона одређују се на основу:

- сложености посла,
- одговорности за обављање послова,
- услова рада под којима се послови обављају.

Члан 57.

Цена рада за најједноставнији посао за месец _____ 2002. године утврђује се у висини од _____ % од просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, а према последњем званичном објављеном податку надлежног органа за статистику, а који се промењује од дана објављивања овог податка у Службеном гласнику РС.

У случају раста трошкова живота у Републици за више од 5% месечно - месец на месец, цена рада за најједноставнији посао утврђана овим колективним уговором се аутоматски коригује за цео износ раста трошкова, почев од дана објављивања раста трошкова живота, у Службеном гласнику РС.

Потписници овог колективног уговора се обавезују да ће најкасније 30 дана пре истека рока за који је уговорена цена рада за најједноставнији посао, отпочети преговоре за утврђивање нове цене рада за најједноставнији посао.

АЛТЕРНАТИВА:

Члан 57.

Цена рада за најједноставнији рад утврђује се, полазећи од следећих елемената:

1. износ цене рада за најједноставнији рад у претходном месецу,
2. износ цене рада за најједноставнији рад која је Посебним колективним уговором утврђена за грађевинарство Србије,
3. достигнут ниво зарада и њиховог односа према задацима код других послодаваца у истој грани,
4. раста трошкова живота,
5. учешћа зарада у трошковима пословања,
6. оствареног и планираног финансијско-пословног резултата и планираног кретања цене рада за најједноставнији рад у току године.

Преговори о износу цене рада за најједноставнији рад почињу између 1. и 5. у месецу за претходни месец.

Члан 58.

Уговором о раду који закључује директор са запосленим, утврђују се елементи за утврђивање цене рада посла који запослени обавља, односно коефицијент за обављање посла, као основ за утврђивање његове зараде.

Послодавац може уговором о раду утврдити другачију цену рада посла, односно коефицијенте из става 1 овог члана, али не ниже од цене посла која му припада по одредбама овог колективног уговора.

Члан 59.

За новоотворене послове за које није утврђена цена рада, директор и председник синдиката (председници репрезентативних синдиката), договорно утврђују привремену цену рада посла, односно коефицијент за тај посао.

Члан 60.

Радни учинак утврђује се на основу:

1. остварења индивидуалних норми на основу норматива и стандарда рада,
2. оцене резултата рада запосленог,
3. групног стимуланса,
4. додатка по основу рада под посебним условима рада.

Члан 61.

Нормативи и стандарди рада и додаци по основу рада под посебним условима рада као и мерила за утврђивање резултата рада утврђују се посебним правилником који доноси директор.

Додатак по основу посебних услова рада утврђује се нормативима рада о пословима, а обрачунава се запосленом само за ефективне часове рада проведене у посебним условима рада.

Правилник из става 1. донеће директор у року од 6 месеци од дана потписивања овог Колективног уговора.

Члан 62.

Радни учинак на основу остварења индивидуалних норми утврђује се за запослене који раде по нормираним радним листама.

Радни учинак на основу остварења индивидуалних норми утврђује се само за обављене часове рада по нормираним радним листама.

Остварење норми исказује се процентом остварења норми, с тим што се цена рада посла који запослени обавља увећава сразмерно проценту пребачаја, односно умањује сразмерно проценту подбачаја норми.

Умањење цена рада посла који запослени обавља по основу подбачаја норми може износити највише до -25% од цене рада посла утврђене овим Колективним уговором, односно уговором о раду.

Члан 63.

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

Оцена резултата рада запосленог утврђује се на основу:

1. квалитета обављеног посла,
2. остварених уштеда у материјалу и времену,
3. поштовање радне и технолошке дисциплине,
4. залагања на раду,
5. изражене самоиницијативности и савесности у обављању радних задатака и послова,
6. благовременог извршавања радних налога, послова и радних задатка,
7. ангажовања на додатним и другим пословима у циљу ефективне искоришћености радног времена.

Оцену резултата рада из става 1 овог члана, за запосленог утврђује непосредни руководиоца уз накнадну сагласност директора или директор.

Оцену резултата рада за руководиоце утврђује директор.

Оцена резултата рада исказује се у износу од -25% до +50% од цене рада запосленог на ефективним часовима рада у укупном износу по свим основама из става 2 овог члана.

Члан 64.

Директор може дати посебну оцену рада групи запослених или организационој целини у случају остваривања изванредних резултата рада или извршења радних обавеза у посебно утврђеном року или пре рока (групни стимуланс).

Посебну оцену рада по основу групног стимуланса износи до 60% од цене рада послова које запослени обавља.

Члан 65.

Укупна зарада запосленог може се кориговати са коефицијентима остварења месечних планова рада, односно планираних послова и радних задатака послодавца, пословне функције, погона, радне јединице, службе и одељења.

Коефицијенте остварења одређује директор, уз претходно прибављено мишљење одбора репрезентативне организације синдиката.

Коефицијент остварења из става 1 овог члана изражава се од -20% до +50%.

Члан 66.

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

За свако неоправдано одсуство са рада, односно закашњење преко 15 минута, време проведено на раду умањује се за 1 сат.

Члан 67.

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

Члан 68.

Запослени има право на увећану зараду за:

- рад у дане државних и верских празника, који је нерадан - 110%,
- прековремени рад и рад недељом у који се не урачунава радно време по основу извршене годишње прерасподеле радног времена - 26%,
- рад у сменама - 15%,
- ноћни рад (од 22 до 06 наредног дана) - 26%,
- рад у тунелу - зарада се увећава за 30%,
- рад на висини - зарада се увећава за 20%.

Члан 69.

Увећана зарада из члана 68, увећава се према заради коју је запослени остварио на основу цене рада, радног учинка и минулог рада.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1 овог члана, проценат увећања зараде не може бити нижи од _____ %. (АЛТЕРНАТИВА: "од збира процената увећања по сваком од основа.)

Запослени који је на службеном путу не може остварити увећање зараде по основу прековременог рада.

Члан 70.

Запосленом припада део зараде из добити, зависно од доприноса запосленог у остваривању те добити.

Послодавац ће обезбедити запосленом део зараде по основу учешћа у остваривању добити, применом једног од ових начина:

- исплатом тринаесте плате у текућој години која не може бити виша од 100% новембарске зараде код послодавца;
- издвајањем до 10% нето добити по годишњем обрачуна за исплату зараде запосленима, при чему се учешће сваког запосленог у делу добити издвојене за зараде, утврђује на основу учешћа његове годишње зараде у укупним годишњим зарадама, свих запослених код послодавца.

2. Накнаде зарада

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини зараде коју би запослени остварио да је радио у дане, односно у месецу за који остварује право на накнаду, у случају:

- коришћења годишњег одмора,
- коришћења плаћеног одсуства (из члана 37 овог колективног уговора),
- одсуствовања са рада у дане државног празника за који је законом прописано да се не ради,
- војне вежбе,
- одазивања на позив државних органа,
- давања крви, ткива и других делова тела,
- стручног оспособљавања и усавршавања, ради потребе процеса рада код послодавца,
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, привредне коморе и удружења послодавца, органа управљања и других органа послодавца, органа синдиката у својству члана, уз достављање позива послодавцу.

Послодавац има право на рефундацију исплаћене накнаде зараде из става 1 овог члана, у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државних органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде у висини од 70% од зараде коју би запослени остварио да је радио:

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

Право на накнаду зараде у висини утврђеној у ставу 1 овог члана, има и запослени за кога је утврђено да представља вишак, за време чекања на премештај на друге послове, за време чекања на рад код другог послодавца, за време чекања у току трајања преквалификације и доквалификације и за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове по обављеној преквалификацији и доквалификацији.

Члан 73.

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

- у висини од 75% од зараде коју би запослени остварио у месецу у коме је наступила неспособност, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- у висини од 100% од зараде коју би запослени остварио у месецу у коме је наступила неспособност, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

Члан 74.

Под зарадом коју би запослени остварио да је радио у смислу члана 71, 72. и 73. овог колективног уговора, сматра се зарада коју би запослени остварио својим радом за стандардни учинак и пуно радно време, без увећане зараде и без учинка изнад стандардног и исхрану у току рада.

Члан 75.

Запослени има право на примања која имају карактер зараде и то:

- на увећану зараду у износу од 0,5% цене рада посла који обавља, за сваку навршену годину рада код послодавца (АЛТЕРНАТИВА: "за сваку навршену годину рада радном односу");
- регрес 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 Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на коришћење годишњег одмора у трајању од 18 радних дана;
- за месечну исхрану у току рада, у висини од 20% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике; (АЛТЕРНАТИВА: "Запослени има право на примања у току рада у износу од _____ динара, за сваки дан проведени на послу).

Примања из става 1 овог члана се обрачунавају по истеку месеца на који се односи и исплаћују се уз коначну исплату зараде за тај месец:"

- на основу теренског додатка у висини од 3% , у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана, запослени има право и на накнаду трошкова смештаја и исхране.

Члан 76.

Зарада се запосленом исплаћује у два дела и то:

- први део у висини од 40% цене рада запосленог, 1-ог у месецу за претходни месец;
- други део, у висини разлике између обрачунате пуне зараде и исплаћеног првог дела зараде, 15-ог у месецу, за претходни месец.

Ако први или петнаести у месецу пада у суботу, исплата се врши дан раније (у петак), а ако пада у недељу, исплата се врши дан касније (у понедељак).

Послодавац ће уз сваку исплату зараде, запосленом доставити обрачун, из којег се види основ за исплату, износ уплаћених пореза и доприноса из зараде, извршене обуставе и износ зараде који се исплаћује запосленом.

3. Остала примања

Члан 77.

Запослени има право на остала примања која нему карактер зараде и то:

- отпремнину при престанку радног односа због одласка у пензију у висини две месечне зараде које је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, односно у висини две просечне, месечне зараде, исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине, ако је то за запосленог повољније;
- солидарну помоћ (ближе разрадити својим појединачним колективним уговором);

- помоћ породици, односно запосленом, у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачног друга, детета, родитеља), у висини трошкова погребних услова, према приложеном рачуну погребне установе;
- јубиларну награду, поводом непрекидног рада код послодавца:
за 10 година рада - у висини једне просечне зараде код послодавца,
за 20 година рада - у висини две просечне зараде код послодавца,
за 30 година рада - у висини три просечне зараде код послодавца.

Под просечном зарадом код послодавца, подразумева се зарада исплаћена у месецу који претходи месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

4. Накнаде трошкова

Члан 78

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

1. накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у висини месечне карте и то само уколико послодавац није организовао сопствени превоз; ако нема могућности да се обезбеди месечна претплатна карта, запослени има право на накнаду трошкова превоза у висини стварних трошкова превоза. Изузетно ако су трошкови превоза из става 1 овог члана већи од 15 одсто просечне зараде у привреди Републике, послодавац ће запосленом обезбедити накнаду за трошкове превоза у висини од 15 одсто просечне зараде у привреди Републике, а не мање од 50 одсто стварних трошкова превоза;
2. накнада трошкова, ако запослени по налогу органа послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини до 30% цене литре горива за сваки пређени километар.
3. дневнице за службено путовање у земљи у висини од 50% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, односно у висини износа на који се не плаћају порези и доприноси, ако је то за запосленог повољније, с тим што се путни и трошкови ноћења признају у целини према приложеном рачуну, осим коришћења хотела лукс категорије.

АЛТЕРНАТИВА I тачке 3:

"у висини стварних трошкова према приложеном рачуну"

АЛТЕРНАТИВА II тачке 3:

"у износу од 600 динара."

4. дневнице за службено путовање у иностранство – у износу и на начин утврђен за запослене у савезним органима.

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

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

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

Члан 79.

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

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

Право на накнаду трошкова превоза и право на накнаду на исхрану у току рада имају лица која обављају волонтерски рад као и лица која су на стручном усавршавању код послодавца.

Члан 80.

Послодавац може да, по завршном рачуну из добити, издвоји део средстава за решавање стамбених питања запослених.

Начин решавања стамбених питања запослених регулише се посебним Правилником који доноси Управни одбор.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 81.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са законом,

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, на предлог комисије.

Чланове комисије из става 2 овог члана, именује послодавац, из реда стручних лица, који не морају бити запослени код послодавца.

Члан 82.

Ако се накнада штете не оствари у складу са чланом 80. овог колективног уговора, о томе одлучује надлежни суд.

Члан 83.

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

Ако запослени сматра да штета трећем лицу није проузрокована његовом намером или крајњом непажњом, има право да се након достављања решења о накнади штете, обрати арбитражи, односно суду.

Члан 84.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и овим колективним уговором, на начин и по поступку из члана 80. овог колективног уговора.

VIII ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 85.

Отказ уговора о раду може дати запослени послодавцу, који се доставља у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као кад престанка радног односа.

У случају отказа из става 1 овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца, утврђених законом, овим колективним уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 86.

Послодавац може запосленом дати отказ уговора о раду, ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца у случајевима из чл. 101. став 1 Закона о раду, у складу са Законом и овим колективним уговором.

Члан 87.

Послодавац не може дати отказ уговора о раду запосленом, за време одсуства са рада ради посебне неге детета, одсуства са рада ради неге детета, за време трудноће и породилског одсуства, осим ако је радни однос засновао на одређено време, или ако су се стекли услови из члана 101, тачка 3. до 5. и тачка 7. Закона о раду.

Право из претходног става има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета, млађег од 3 године.

Члан 88.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 101. Закона о раду, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалних обољења,
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,
3. одслужење или дослужење војног рока,
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог,
5. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа, у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

Члан 89.

Ако у периоду од најмање 3 месеца узастопно, запослени не остварује предвиђене резултате рада, или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на радном месту, непосредни руководилац запосленог покреће поступак за утврђивање резултата рада, односно знања и способности запосленог, на основу кога се запосленом може отказати уговор о раду.

Директор може ради утврђивања резултата рада, односно знања и способности запосленог, именовати комисију, на чији предлог директор одлучује о отказу уговора о раду, запосленом из става 1 овог члана.

Чињенице из става 1 овог члана, утврђују се на основу непосредног увида у рад запосленог, мишљења непосредног руководиоца, или тестирања запосленог из делокруга посла који обавља, као и на основу остварених резултата рада.

Члан 90.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, има право на исплату новчане накнаде, у складу са чланом 107. Закона о раду.

Члан 91.

Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду, послодавац му може дати отказ уговора о раду, ако за то постоје оправдани разлози.

Послодавац може из оправданих разлога да да отказ запосленом, ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

У поступку утврђивања повреде радне обавезе и радне дисциплине, запослени мора бити саслушан, осим ако се из оправданих разлога не одазове на уредно достављен позив, или избегава да прими позив.

Ради утврђивања чињеница из претходног става овог члана, по потреби се могу саслушати сведоци и извести други докази.

Поступак из претходног става је хитан.

Члан 92.

Директор, односно запослени кога послодавац овласти, дужан је да пре отказа уговора о раду у случајевима отказа из члана 89. овог колективног уговора, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Упозорење из става 1 овог члана, по правилу делује превентивно за у будуће, осим ако је запослени својом кривицом учинио повреду радне дужности, намерно, грубом непажњом, или ако су наступиле теже штетне последице, односно ако је запослени више пута кршио радну дисциплину.

У упозорењу се наводи: повреда радне дужности, односно дисциплински преступ који је запослени учинио и време када је повреда, односно преступ учињен, рок у којем је запослени дужан да коригује своје понашање и рок у коме ће се одлучити о отказу ако запослени не промени своје понашање.

Члан 93.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом, затражи мишљење од синдиката чији је запослени члан, тако што ће у захтеву навести основ и разлоге за отказ уговора о раду и време сазнања, односно наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Надлежни орган синдиката дужан је да захтев послодавца из претходног става размотри и своје мишљење достави послодавцу, у року од 5 дана од дана достављања захтева.

Члан 94.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку и исти је коначан даном достављања запосленом.

Члан 95.

Достављање решења, одлуке, уговора, обавештења и других писама у вези радних односа, врши се непосредно, уручивањем у просторијама предузећа или препорученом пошиљком, на последњу адресу коју је запослени пријавио.

Ако запослени одбије да прими писмено из става 1 овог члана, лице које врши доставу о томе прави забелешку са ознаком датума, а акт се истог дана истиче на огласној табли предузећа и сматра се да је тог дана достављање извршено.

Ако запослени одбије да прими препоручену пошиљку, или се пошиљка врати због нетачне адресе, акт се истиче на огласној табли предузећа, уз назнаку датума оглашавања и сматра се да је протеком рока од 8 дана, достављање уредно извршено.

Члан 96.

До дана престанка радног односа, послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

IX УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 97.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада, ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела, учињеног на раду или у вези са радом, или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.

Шта се сматра угрожавањем имовине веће вредности у смислу става 1 овог члана, може се уредити колективним уговором, у зависности од карактера и врсте делатности коју послодавац обавља.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 98.

У свим случајевима када послодавац због технолошких, економских и организационих промена исказује вишак запослених (без обзира да ли се ради о послодавцу који има у радном односу на неодређено време мање од 50 запослених или о послодавцу који има у радном односу на неодређено време више од 50 запослених), послодавац

1. може отказати уговор о раду запосленом само ако за то постоје оправдани разлози;
2. не може да за обављање посла на којем је запослени радио запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, ако пре истека овог рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључење уговора има запослени коме је престао радни однос;
3. за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ, осим ако је радни однос засновао на одређено време; ову заштиту има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета млађег од три године, као и запослени инвалид

АЛТЕРНАТИВА: запослени који је код послодавца постао инвалид услед повреде на раду или професионалног обољења;

4. да пре отказа уговора о раду запосленом, затражи мишљење синдиката чији је запослени члан;
5. да запосленом исплати отпремнину и то
 - до 10 стажа осигурања - у висини троструког износа зараде,
 - од 10 до 20 година стажа осигурања - у висини четвороструког износа зараде,
 - од 20 до 30 година стажа осигурања - у висини петоструког износа зараде,
 - преко 30 година стажа осигурања - у висини шестоструког износа зараде.

Под зарадом запосленог из тачке 5 овог члана, подразумева се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Поред отпремнине из тачке 5 овог члана, послодавац је дужан да до престанка радног односа запосленом исплати све доспеле зараде и друга примања.

Члан 99.

Послодавац који у радном односу има више од 50 запослених на неодређено време, може дати отказ запосленом због вишка само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац из става 1 овог члана који намерава да откаже уговор о раду за више од 10% од укупног броја запослених у току календарске године, због технолошких, економских или организационих промена, дужан је да донесе Програм решавања вишка запослених, у складу са Законом о раду.

Поред мера које предузима за решавање вишка запослених у складу са Законом о раду (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време), послодавац који располаже потребним средствима, може вишак запослених решити и исплатом једнократне новчане накнаде у износу од 12 до 36 зарада запосленог као и обезбеђењем других права која се уреде својим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 100.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђење права вишка запослених, утврђених законом, дужан је да се за обезбеђење средстава обрати надлежном органу у складу са законом или другим актом.

Члан 101.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 95. овог уговора, откаже уговор о раду по основу вишка, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско осигурање, код организације надлежне за послове запошљавања у складу са законом.

XI ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 102.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

1. у правном лицу - директор или запослени кога он овласти;
 2. код послодавца који нема статус правног лица - послодавац или лице које он овласти.
- Овлашћење из става 1 овог члана, даје се у писаном облику.

Члан 103.

Спорна питања између послодавца и запосленог која настају у вези остваривања права, обавеза и одговорности у раду и по основу рада, могу се решавати пред арбитражом, ако се о томе запослени и послодавац споразумеју.

Арбитража има три члана.

АЛТЕРНАТИВА: 5 чланова.

У састав арбитраже улази једнак број чланова послодавца и запосленог и један арбитар кога стране у спору одреде споразумно, из реда стручњака за област која је предмет спора и који није запослен код послодавца.

Члан 104.

У поступку пред арбитражом, изводе се сви релевантни докази, дају се изјаве страна у спору, након чега арбитража доноси своју одлуку.

Радом арбитраже руководи арбитар из члана 100, став 2 овог уговора.

Послодавац је дужан да за рад арбитраже обезбеди потребне услове рада.

О питањима која су изнета пред арбитражу, стране у спору могу постићи споразум, односно поравнање које се констатује одлуком арбитраже.

Одлука арбитраже је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Арбитража доноси одлуку већином гласова, у року који не може бити дужи од 15 дана од дана формирања арбитраже.

Овим колективним уговором регулисати и начин одређивања и висину награде за рад чланова арбитраже.

XII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ И МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ УЧЕСНИКА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 106.

Запослени код послодавца добровољно ступају и организују синдикат.

Синдикат запослених самостално ради на остваривању и заштити групних и појединачних права и интереса запослених.

Члан 107.

Код послодавца може бити организовано више синдиката.

Репрезентативни синдикат за закључење колективног уговора код послодавца је синдикат у који је учлањено најмање 15% запослених, на основу приступница и који је уписан у регистар код надлежног органа, у складу са законом и другим прописима.

Члан 108.

Ако ни један од синдиката код послодавца не испуњава услове репрезентативности, синдикати могу закључити споразум о удруживању, ради учествовања у закључивању колективног уговора.

Ако код послодавца има више репрезентативних синдиката, они формирају одбор за преговоре и закључивање колективног уговора, сразмерно броју чланова.

У поступку преговора ради закључивања колективног уговора, репрезентативни синдикат дужан је да оствари сарадњу са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса његових чланова.

Члан 109.

Представници синдиката који учествују у преговорима за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор, морају имати овлашћења својих надлежних органа.

Члан 110.

Ако настане спор између више синдиката, односно послодавца и синдиката, у вези репрезентативности синдиката, о томе одлучује суд у складу са законом, у року од 8 дана.

Спор из става 1 овог члана може се решити на следећи начин:

Формира се комисија за утврђивање репрезентативности која је састављена од представника синдиката код послодавца који претендују да су репрезентативни, представника службе финансија и представника службе кадровских послова.

Задатак комисије је да:

а) изврши увид у решење о упису синдикалне организације у Регистар и то записнички констатује;

б) да изврши увид у приступнице и то тако што ће председник синдикалне организације читати име и презиме са једне по једне приступнице. Представник службе финансија (који има списак чланова те синдикалне организације који плаћају чланарину), констатоваће да тај (конкретни) запослени плаћа чланарину тој синдикалној организацији. Представник кадровске службе ће констатовати да је прочитани запослени и запослен у предузећу (у пракси се појавио проблем да су поједине синдикалне организације показивале приступнице радника који нису запослени у предузећу). Овако утврђен број чланова констатује се записнички.

Двојни (тројни и сл.) чланови синдикалне организације се не рачунају ни у једној синдикалној организацији, док се не утврди ком синдикату припадају.

Утврђивање репрезентативности на овај начин врши се по правилу једном годишње, рецимо у фебруару, а у сваком случају спора, врши се провера репрезентативности.

в) На основу записника, комисија писмено констатује репрезентативност синдикалне организације и доставља га директору послодавца.

Члан 111.

Послодавац је дужан да:

1. размотри и заузме ставове о покренутих иницијативама, захтевима и предлозима синдиката и обавести синдикат о питањима од значаја за материјални, економски и социјални положај,
2. да синдикату достави позиве са материјалима, ради присуствовања седницама на којима се разматрају његове иницијативе, предлози и захтеви,

Члан 112.

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за његово деловање:

1. коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге;
2. председнику организације синдиката споразумно утврђен број плаћених часова месечно, за обављање његових функција, а ако се споразум не постигне, најмање 40 плаћених часова рада месечно, ако организација синдиката има најмање 200 чланова, по један час месечно више на сваких даљих 100 до 1000 чланова и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;
3. повереницима организације синдиката, председницима подружница и члановима органа 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 организације синдиката, председници подружница и чланови органа синдиката у организацији синдиката која има мање од 200 чланова, права из става 1 тачка 2 и 3 овог члана, остварују сразмерно броју чланова.

Појединачним колективним уговором може се утврдити да председник организације синдиката за време мандата не обавља послове свог радног места, а да прима накнаду зараде у висини као да ради.

У време преговора о закључењу и променама колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора, имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Члан 113.

Председник синдиката члан и председник подружнице, за време обављања функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може бити позван на одговорност нити доведен у неповољнији положај.

Одредба става 1 овог члана не односи се на представнике организације синдиката који не показују потребна знања и способности на радним местима на која су распоређени или не остварују одговарајуће резултате рада.

Члан 114.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла, ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради оспособљавања на течајевима и семинарима - 5 радних дана.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца, кад је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом и 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 омогући да се средства која запослени од зараде издвајају на име синдикалне чланарине, уплаћују на рачун организације синдиката.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештења организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена.

Директор или друго овлашћено лице, дужни су да представницима синдиката омогуће да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији вршења синдикалних активности.

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

Члан 115.

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

Члан 116.

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

Члан 117.

Послодавац је дужан да преко органа синдиката обезбеди информисање запослених о следећим питањима:

- пословању послодавца, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених,
- кретању и променама зарада и њиховом учешћу у трошковима пословања,
- заштити и безбедности на раду,
- подели добити,
- статусним променама,
- припремама за утврђивање вишка запослених и усвајања програма,
- припремама за усвајање програма приватизације,
- оснивању нових предузећа,
- као и да омогући синдикату да изражава своје ставове о битним питањима из области рада.

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.

Члан 118.

Синдикат је дужан да благовремено обавести послодавца о одржавању састанака.

Чланови органа синдиката дужни су да обавесте непосредног руководиоца о одржавању својих седница, најкасније два дана пре одржавања седница.

У изузетним околностима, седница органа синдиката се може одржати без заказивања, а председник синдиката је дужан да о томе обавести директора и непосредне руководиоце чланова органа синдиката.

XIII ВАЖЕЊЕ И ПРЕСТАНАК КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 119.

Овај колективни уговор може престати споразумом учесника или отказом.

Отказ колективног уговора даје се писаним путем, преко заводне књиге послодавца и ступа на снагу даном достављања учеснику колективног уговора.

Уколико се одбије пријем отказа колективног уговора, исти се оглашава на огласној табли, са датумом дана истицања.

Члан 120.

У случају отказа, колективни уговор се примењује још 6 месеци од дана подношења отказа, а учесници су дужни да поступак преговора за закључење новог колективног уговора започну најкасније у року од 15 дана, од дана подношења отказа.

Уколико учесници колективног уговора у року од 6 месеци не закључе нов колективни уговор, могу се споразумети да колективни уговор који је отказан важи до закључивања новог колективног уговора. (АЛТЕРНАТИВА: важи још три месеца).

Члан 121.

Уколико дође до спора у вези примене појединих одредби овог колективног уговора, спорно питање се износи пред арбитражу коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже се доноси већином гласова чланова арбитраже у року који не може бити дужи од 15 дана и обавезује учеснике.

Састав и начин рада арбитраже уређује се у складу са чланом 7 овог колективног уговора.

Трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сnose солидарно учесници овог колективног уговора, по 50% укупног износа.

Члан 122.

Учесници у закључивању овог колективног уговора, могу пред надлежним судом да остваре заштиту права, утврђених колективним уговором.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 123.

Овај колективни уговор објављује се у службеном билтену или гласилу послодавца, односно на огласној табли, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

Члан 124.

Ако на дан ступања на снагу овог колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених (поступци у току), на њих се примењују одредбе овог колективног уговора, ако је то за запослене повољније.

Члан 125.

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

Потписници овог колективног уговора именују по два члана у комисију која даје мишљења и тумачења овог колективног уговора.

Члан 126.

Ступањем на снагу овог колективног уговора, престаје да важи појединачни колективни уговор послодавца, број _____ од _____ године, односно правилник о раду послодавца, број _____ од _____ године.

Члан 127.

Својим појединачним колективним уговором, синдикалне организације могу регулисати и питања: савета запослених и избор представника запослених у органе предузећа, у складу са Законом о предузећима, као и нека спорна питања, у вези најаве и организовања штрајка.

ДИРЕКТОР

ПРЕДСТАВНИК РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ - НИХ
СИНДИКАТА