

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
Синдикат радника пољопривреде, прехранбене,
дуванске индустрије и водопривреде Србије

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ
У Г О В О Р
(огледни примерак)

Београд, јуни 2002. године

Издавач: Републички одбор синдиката радника пољопривреде,
прехранбене, дуванске индустрије и водопривреде
Србије

За издавача: Зоран Маленовић, председник Републичког одбора
синдиката радника пољопривреде, прехранбене,
дуванске индустрије и водопривреде Србије

Аутор: Сауд Шећерагић, дипл. правник

На основу члана 145. Закона о раду (``Сл. гласник РС`` бр. 70/01. и 73/01.) Самостална синдикална организација _____ коју заступа председник и _____ коју заступа председник, као репрезентативни синдикати и _____ коју _____ (назив предузећа) заступа директор, закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

(назив предузећа)

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодавца _____ (у даљем тексту: послодавац), поступак закључивања колективног уговора, међусобни односи репрезентативних синдиката и _____ (у даљем тексту: учесници колективног уговора) и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Запослени има права, обавезе и одговорности утврђене Законом, Општим колективним уговором, Посебним (гранским) колективним уговором, овим колективним уговором, Статутом, Уговором о раду и другим општим актима послодавца.

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 и Посебног колективног уговора за делатност пољопривреде, прехранбене, дуванске индустрије и водопривреде Србије.

Члан 3.

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

Члан 4.

Изузетно од одредбе члана 3. овог Колективног уговора, одредбе овог Колективног уговора којима се уређује цена рада и елементи за утврђивање зараде се не примењују на директора.

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који закључује директор и Управни одбор послодавца.

Члан 5.

Учесници овог Колективног уговора су сагласни да ће у оквиру својих овлашћења деловати у циљу обезбеђивања услова за примену одредаба овог Колективног уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог Колективног уговора, учесници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа запослених и опстанку послодавца.

Члан 6.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених решењем одлучује директор, или запослених на кога је директор писаним путем пренео овлашћења у складу са Законом.

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

Члан 7.

Овај Колективни уговор закључен је на неодређено време.

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

II РАДНИ ОДНОС

Члан 8.

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

Укупан број запослених код послодавца за текућу годину утврђује својом одлуком Управни одбор на предлог директора.

Лице са којим се заснује радни однос за обављање одређених послова, мора испуњавати услове предвиђене Правилником о систематизацији послова.

Правилник о систематизацији послова доноси управни одбор.

Правилником о систематизацији послова утврђује се врста послова, стручна спрема и други услови за рад на тим пословима.

Члан 9.

Директор може одлучити да избор и пријем лица у радни однос изврши путем објављивања јавног огласа.

Услови утврђени огласом морају бити идентични условима утврђеним Правилником о систематизацији послова.

Избор између пријављених кандидата врши директор.

Уколико више кандидата подједнако испуњава прописане услове предност у избору могу имати деца запослених код послодавца.

На основу извршеног избора, директор закључује са изабраним кандидатом уговор о раду.

Члан 10.

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

Члан 11.

Радни однос се може засновати и са непуним радним временом, које не може бити краће од два сата, под условом да су Правилником о систематизацији послова утврђени послови са непуним радним временом.

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

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

Члан 12.

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

Члан 13.

Радни однос са приправником може се засновати, само ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Правилником о систематизацији послова.

Приправнички стаж траје:

- на пословима за које се тражи висока стручна спрема, најдуже годину дана,
- на пословима за које се тражи виша стручна спрема, најдуже шест месеци,
- на пословима за које се тражи средња стручна спрема, најдуже три месеца.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на зараду у висини од 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

Приправник заснива радни однос на неодређено или одређено време.

Уговором о раду утврђују се услови под којима приправник заснива радни однос.

Уговором о раду може се утврдити обавеза приправника да полаже приправнички испит пред комисијом формираном од стране директора, а која је пратила рад приправника за време приправничког стажа.

Директор својим решењем одређује начин полагања приправничког испита.

Члан 14.

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

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

III. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 15.

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

Одређивање запослених којима ће се отказати уговор о раду, врши директор водећи рачуна о досадшњим резултатима рада и понашању запосленог, као и његовом имовном стању.

Члан 16.

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 и то:

1. до 10 година стажа осигурања, у висини (четвороструког) износа зараде,
2. од 10 до 20 година стажа осигурања, у висини (шестоструког) износа зараде,
3. од 20 до 30 година стажа осигурања, у висини од (осмоструког) износа зараде,
4. преко 30 година стажа осигурања, у висини (десетоструког) износа зараде.

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.

Исплата отпремнине врши се са даном престанка радног односа.

IV РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА

Члан 17.

Пуно радно време у радној недељи (са получасовном дневном паузом) износи 40 часова.

За рад на пословима са посебним условима рада, која су утврђена у Анексу 1. овог Колективног уговора, недељно радно време износи 36. часова.

Распоред радног времена запослених утврђује својом одлуком директор, а у оквиру укупног годишњег радног времена.

Решење о прерасподели радног времена доноси директор у случају исказане потребе организације рада, бољег коришћења средстава рада, сезонских послова у одређеним периодима и потребе извршења одређених послова у утврђеним роковима.

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

Почетак и завршетак дневног радног времена утврђује својом одлуком директор.

Члан 18.

На захтев директора, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, поред случајева утврђених Законом и у следећим случајевима:

1. да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу,
2. због замене изненада одсутног радника,
3. ако су уговорени послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време,
4. да се изврше одређени послови и радни задаци, који се у одређеном року нису могли завршити због недостатка материјала,
5. због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе,
6. и у другим случајевима које одреди Управни одбор послодавца.

Одлуку о увођењу рада дужег од пуног радног времена доноси директор, под условом да се код прерасподеле радног времена нису могли обавити послови због којих се уводи рад дужи од пуног радног времена.

Члан 19.

Запослени има право на годишњи одмор од најмање 18. радних дана у календарској години за годину дана рада.

Запосленом се дужина годишњег одмора утврђује тако што се законски минимум од 18. радних дана увећава за:

1. по основу радног искуства за (један) дан за сваких навршених (10) година радног стажа, а највише (3) радна дана,
2. по основу доприноса у раду, односно сложености послова и то:
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима (руководећи и руководни послови) за (5) радних дана,
 - за послове за које се захтева висока или виша стручна спрема за (4) радна дана,
 - за послове за која се захтева средња стручна спрема, као и стручна спрема ВКВ и КВ радника за (2) радна дана.
3. по основу услова рада за послове на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, односно за послове са посебним условима рада увећава се за (7) радних дана,
4. по основу критеријума социјалних и здравствених услова:
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота за (3) радна дана,

- родитељу који има више од троје деце до 14 година живота за (3) радна дана,
- инвалиду рада и војном инвалиду за (3) радна дана
- даваоцу крви који је најмање три пута у календарској години дао крв за (3) радна дана,

Директор може по основу залагања на раду, на предлог непосредног руководиоца увећати годишњи одмор запосленог за још (3) радна дана.

Годишњи одмор за календарску годину, у складу са критеријумима утврђеним Законом и Колективним уговором не може бити дужи од (25) радних дана.

Дужину годишњег одмора, у складу са Законом и колективним уговором, одређује директор.

Изузетно од става 4. овог члана, запослени – мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена – жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, имају прво на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана

Члан 20.

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

Члан 21.

Запослени има право на плаћено одсуство до 5 радних дана у току календарске године, у случају:

1. ступања запосленог у брак (3) радна дана,
2. порођаја супруге (4) радна дана,
3. порођаја другог члана породице (ћерке или усвојенице) (1) радни дан,
4. смрти брачног друга, детета или усвојеника (5) радних дана,
5. смрти брата, сестре, родитеља и стараоца запосленог или његовог брачног друга, као и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим (3) радна дана,
6. селидбе сопственог домаћинства (1) радни дан,
7. полагања стручног испита (1) радни дан,
8. полазак детета у јаслице, обданиште, или основну школу (1) радни дан,
9. обављања приватних послова (2) радна дана
10. припреме за одлазак на одслужење или дослужење војног рока (2) радна дана,
11. неговања болесног члана уже породице (брани друг, деца, родитељ, односно усвојилац запосленог) (2) радна дана,

12. добровољног давања крви (2) узастопна радна дана после давања крви,
13. заштити отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом (1) радни дан,

Поред случајева из става 1. овог члана, запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању још до 7 радних дана у календарској години за следеће случајеве:

1. учешћа на радно-производним такмичењима које организује Синдикат у дужини трајања такмичења увећано за (2) радна дана,
2. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до (7) радних дана,
3. за стручно усавршавање, односно оспособљавање за потребе послодавца, по налогу послодавца до (7) радних дана.

Члан 22.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство, на његов писмени захтев, и уз услов да оно не ремети процес рада у случају:

1. учешћа на културно-уметничким, спортским и другим јавним приредбама, скуповима и такмичењима, до (60) дана у току једне календарске године,
2. неговања тешко оболелог члана уже породице, до (6) месеци у току једне календарске године, по оцени и предлогу надлежног здравственог органа,
3. бањског лечења запосленог о сопственом трошку, до (30) дана у току једне календарске године,
4. посете сродницима и другим лицима која живе у иностранству, до (60) дана у току једне календарске године,
5. обављања неопходних приватних послова у земљи или иностранству који се без одсуствовања запосленог са рада не могу извршити, до (60) дана у току једне календарске године.

У случајевима из претходног става, запосленом права и обавезе мирују, у складу са Законом.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ

Члан 23.

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 имају право и дужност да се упознају са опасностима на раду и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са заштитом на раду.

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

Члан 24.

Образује се одбор за заштиту на раду (у даљем тексту: Одбор), као саветодавни орган од (5) чланова, од којих (2) члана именује Савет запослених (Одбор репрезентативног синдиката), (2) члана именује директор и (1) члан је стручњак из области заштите на раду.

Седнице Одбора заказује председник Одбора, кога бирају чланови Одбора већином гласова.

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

Одбор разматра следећа питања:

- стање у области заштите на раду,
- повреда на раду са аспекта узрока и предлаже послодавцу мере за њихово отклањање,
- опремљеност средствима личне заштите и стање тих средстава као и предлаже средства која треба додатно набавити,
- информацију о извршавању решења надлежних органа у овој области,
- информацију о спроведеној контроли средстава која су у функцији заштите на раду,
- мере које се предузимају ради побољшања услова рада на пословима,
- мере које треба предузети приликом отварања нових градилишта,
- даје предлоге за предузимање додатних мера заштите на раду на појединим локацијама због промењених услова и околности, а у циљу побољшања услова рада,
- прати примену законских прописа, одредаба колективних уговора и аката о заштити на раду и припрема иницијативе, сугестије и предлоге ради измене истих,
- утврђује предлог послова са посебним условима рада, као и предлог мера заштите које треба предузети на тим пословима.

Члан 25.

Послови са посебним условима рада утврђују се Анексом бр. 1. овог Колективног уговора.

Поступак за утврђивање посебних услова рада за поједине послове покреће се на иницијативу запосленог, руководиоца организационе јединице, Одбора репрезентативне синдикалне организације, Одбора за заштиту на раду, директора и запосленог на пословима заштите на раду.

Иницијативу из става 2. овог члана, запослени на пословима заштите на раду је обавезна да размотри, стручно обради и са својим мишљењем достави Одбору за заштиту на раду на разматрање.

Приликом обраде иницијативе, запослени на пословима заштите на раду је обавезан да за сваке послове са посебним условима рада предложи које посебне мере заштите треба предвидети у складу са важећим законским прописима и одредбама колективних уговора.

Уколико Одбор заштите на раду утврди предлог да се за поједине послове утврде посебни услови рада, исти доставља директору и Одбору репрезентативне синдикалне организације запослених ради уношења тог посла у Анекс бр. 1. Колективног уговора.

Члан 26.

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

1. да има прописану стручну спрему и да је предходно оспособљен за самостално обављање послова на сигуран и безбедан начин,
2. да није млађи од 18 година и старији од 55 година,
3. да је здравствено оспособљен за обављање послова са посебним условима рада,
4. да није инвалид рада.

На пословима са посебним условима рада не могу радити жене за време трудноће и мајке са дететом до 5 година старости.

Члан 27.

Анексом број 2. овог Колективног уговора утврђују се врста средстава и опреме личне заштите (основно заштитно средство и средство по потреби) за обављање појединих послова, као и време (рок) трајања заштитних средстава.

Члан 28.

Послодавац је дужан да на свој терет осигура запослене за случај смрти и смањења радне способности (инвалидности).

Анексом број 3. овог Колективног уговора утврђује се начин, износ и други елементи за осигурање запослених.

Члан 29.

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 (0,20%) 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 Савет запослених (Одбор репрезентативног синдиката).

Фондом из става 2. овог члана управља Управни одбор од 3 члана које именује Савет запослених (Одбор репрезентативног синдиката).

VI ЦЕНА РАДА, ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ЛИЧНА ПРИМАЊА

Цена рада

Члан 30.

Учесници овог Колективног уговора се обавезују да у утврђеним роковима, односно када један од њих, у складу са овим Колективним уговором, покрене иницијативу, преговарају у доброј вољи ради уговарања цене рада за најједноставнији посао.

Члан 31.

Цена рада за најједноставнији посао утврђује се у месечном бруто износу за пун фонд радних сати, а може и по једном сату рада.

Цена рада за најједноставнији посао утврђује се Анексом овог уговора за период од (3) месеца и то за коефицијент 1,00, за сваки месец посебно.

Учесници овог Колективног уговора ће најкасније у року од 5 дана по истеку последњег месеца за који је уговорена цена рада за најједноставнији посао, приступити преговарању ради утврђивања нове цене рада и периода у коме се она примењује.

Уколико се не постигне договор о цени рада за најједноставнији посао за наредни период, најкасније на 5 дана пре исплате зарада запосленима, примењује се цена рада утврђена за претходни период, а преговори се настављају.

По коначном утврђивању цене рада за најједноставнији посао извршиће се исплата разлике за претходни месец.

Члан 32.

Учесници овог Колективног уговора увек могу покренути иницијативу за уговарање нове цене рада за најједноставнији посао, пре истека рока на који је цена рада уговорена, а посебно у следећим случајевима:

- ако дође до раста трошкова живота од преко (10%) у односу на дан уговарања цене рада која је на снази,
- ако дође до поремећаја у пословању који онемогућава исплату зарада на основу уговорене цене рада.

Директор може једнострано донети одлуку о повећању износа уговорене цене рада за најједноставнији посао.

Члан 33.

Основна цена рада послова утврђује се тако што се цена рада за најједноствнији посао помножи коефицијентом тих послова.

Коефицијенти за утврђивање основне цене рада посла садрже сложеност, одговорност, услове рада и стручну спрему, а утврђени су за сваки посао у посебном Анексу бр. 4 овог колективног уговора.

Члан 34.

Анексом уговора врши се промена утврђених коефицијената за послове и утврђивање коефицијената за новоотворене послове.

За новоотворене послове за које није утврђена основна цена рада, односно коефицијент, директор и председник репрезентативне синдикалне организације договорно утврђују привремену основну цену рада, односно коефицијент за тај посао и она важи до утврђивања основне цене рада, односно коефицијента за те послове у овом Колективном уговору.

Члан 35.

Уговором о раду који закључује са запосленим директор утврђује елементе за одређивање цене рада запосленог, односно коефицијенте запосленог за обављање посла, као основа за утврђивање његове зараде.

Цена рада, односно коефицијент запосленог за обављање посла, у смислу става 1. овог члана, може се утврдити у већем износу од основне цене рада посла, односно коефицијента послова на које је запослени распоређен, утврђеног овим колективним уговором, а максимум до (50%).

Цена рада, односно коефицијент запосленог за обављање посла, у смислу става 1. овог члана, не може се утврдити у мањем износу од основне цене рада посла, односно коефицијента посла на које је запослени распоређен, предвиђене овим колективним уговором.

Цена рада, односно коефицијент запосленог за обављање посла, може се одредити, односно уговорити и на одређени период.

З а р а д а

Члан 36.

Запослени има право на зараду у складу са Законом, колективним уговором и уговором о раду.

Зарада запосленог састоји се из:

1. зараде коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
2. увећања зараде,
3. накнада зараде,
4. и других примања.

Члан 37.

Зарада из члана 36. став 2. тачка 1. се утврђује на основу цене посла који запослени обавља на пословима на којима је распоређен, а утврђене уговором о раду, оствареног радног учинка и времена проведеног на раду.

Цена рада посла се утврђује на основу цене рада за најједноставнији посао помножене коефицијентом одређеног запосленом уговором о раду за послове које обавља.

Члан 38.

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 39.

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 40.

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

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

Остварење пребачаја норме преко (20%) и подбачаја преко (10%) подлежу преиспитивању.

Члан 41.

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. остваривања добрих међуљудских односа,
8. ангажовања на додатним и другим пословима у циљу ефективне искоришћености радног времена,

Оцену резултата рада за запосленог утврђује непосредни руководиоцац 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 42.

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

Посебна оцена рада – групни стимуланс износи до (+60%) од цене рада послова које запослени обавља.

Члан 43.

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 оделења.

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

Коефицијент остварења изражава се од -20% до +50%.

Одбор репрезентативне организације синдиката своје мишљење дужан је да достави у року од три дана од дана поднетог захтева.

Члан 44.

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 45.

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.

Увећање зараде

Члан 46.

Зарада запосленог се увећава за часове рада у дане државног и верског празника, ноћу, прековремено и недељом сагласно Закону, Општем и овом Појединачном колективном уговору и то:

- за ноћни рад (од 22-06 часова наредног дана) зарада се увећава за (35%),
- за рад у дане државних и верских празника зарада се увећава за (150%).
- за прековремени рад и рад недељом, у који се не урачунава радно време унапред одређено по основу извршене годишње прерасподеле радног времена, зарада се увећава за (35%),

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

Накнаде зарада

Члан 47.

Под зарадом коју би запослени остварио на послу на које је распоређен, да ради у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде, а која представља основ накнаде зараде за време одсуствовања са рада, у смислу општег, посебног и овог уговора, подразумева се зарада запосленог утврђена на основу цене посла (цена рада за најједноставнији посао за тај месец помножена коефицијентом посла запосленог утврђеног уговором о раду) увећане за проценат по основу године рада запосленог у радном односу, а без додатка по основу посебних услова рада.

Члан 48.

За време одсуствовања са рада запослени има право на 100% накнаде зараде, односно у висини зараде коју би остварио да ради, у следећим случајевима:

1. коришћење годишњег одмора,
2. коришћење плаћеног одсуства, осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог,
3. престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим,
4. одсуствовања у дане државног и верског празника,
5. давања крви, ткива и других делова тела,
6. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа Привредне коморе и удружења Послодаваца, органа управљања, и других органа код послодавца, органа Синдиката и Савеза синдиката у својству члана односно по позиву,
7. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца,
8. учешћа на радно-производним такмичењима, спортским и културним манифестацијама и изложбама иновација и других видова стваралаштва на које је упућен од стране синдиката или послодавца,
9. војне вежбе,
10. одазивања на позив државног органа.

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

Члан 49.

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада, до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, у висини од (65%) зараде коју би остварио да ради у месецу у којем је дошло до прекида рада, а која не може бити нижа од минималне зараде утврђене сагласно Закону о раду.

Право на накнаду зараде утврђене у ставу 1. овог члана има и запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених, за време

чекања на премештај на друге послове, за време чекања ради упућивања на рад код другог послодавца, за време чекања на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације и доквалификације и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављење преквалификације и доквалификације.

Члан 50.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада, због привремене неспособности за рад до 30 дана и то:

1. у висини од (65%) од зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако Законом није другачије одређено,
2. у висини од (100%) од зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако Законом није другачије одређено.

Члан 51.

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

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

- када је тренутно смањен обим послова послодавца или појединим организационим целинама,
- ако сагласно плановима у одређеном периоду нема потребе за ангажовањем одређеног броја запослених на одређеним пословима, а запослени се не могу ангажовати на другим пословима код истог или другог послодавца,
- ако запослени који су распоређени на истим пословима у одређеним временским периодима не могу бити ефективно ангажовани за пуно радно време,
- недостатка посла и необезбеђеног континуитета производње и рада,
- недостатка репро материјала или енергената за одређени временски период,
- стварање услова за редовну исплату зарада и накнада запосленима,

- ако је, услед организационих примена или изменом Правилника о систематизацији дошло до смањења броја извршиоца или укидања послова које је запослени обављао

За време плаћеног одсуства, у случају када је привремено престала потреба за радом запосленог, запосленом припада накнада зараде у висини (45%) од зараде коју би остварио да ради.

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

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

Члан 52.

У случају упућивања на прерасподелу радног времена, због недостатка послова и немогућности расподеле на друге послове и радне задатке (прерасподела унапред), запосленом припада, за часове прерасподеле, накнада зараде у висини цене рада посла, а која представља производ коефицијента посла утврђеног у уговору о раду запосленом и најниже цене рада.

Запослени ће у току године, према потребама посла, радити дуже од редовног радног времена, односно додатним радом у сезони и на тај начин одрадити задужене сате.

У месецу када се задужени сати одрађују, запосленом припада право на остварени учинак - пребачај за часове одрађене прерасподеле, као и накнада путних трошкова и топлог оброка.

Запослени који је остварио право на прерасподелу радног времена дужим радним временом у одређеном периоду (прерасподела уназад), за време коришћења прерасподеле, припада зарада за тај месец у висини цене рада посла увећане за остварени учинак у месецу када се одређени часови плаћају.

Код прерасподеле радног времена и унапред и уназад врши се евидентирање сати у радном налогу са посебним шифрама код задужења сати и код одређивања прерасподеле.

Друга примања

Члан 53.

Запослени има право на примања по основу минулог рада, тако што се зарада запосленог увећава за (0,6%) за сваку навршену годину рада оствареног у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем.

Члан 54.

Запослени има право на примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора у висини (просечне месечне зараде) по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, под условом да има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана, а сразмеран део примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на коришћење годишњег одмора у трајању краћем од 18 радних дана.

Регрес за годишњи одмор може се исплаћивати у више делова, што се утврђује саглашношћу потписника овог колективног уговора.

Члан 55.

Запослени има право на примања за месечну исхрану у току рада у висини од (25%) од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике.

Члан 56.

Запослени има право на примања по основу теренског додатка у висини (3%) просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленм и накнаду трошкова смештаја и исхране.

Члан 57.

Уколико Послодавац по завршном рачуну оствари добит, најмање (20%) добити исплатиће се запосленима, о чему одлучује Скупштина послодавца.

Учешће запосленог у расподели добити је сразмерно учешћу његове годишње зараде по основу рада без накнада, у годишњем фонду зарада у предузећу.

Члан 58.

Зарада запосленом исплаћује се одједном или у две рате.

Исплата аконтације зарада за предходни месец врши се најкасније до (петнестог) у текућем месецу, а коначна исплата зарада за претходни месец врши се најкасније до (двадесетпетог) у текућем месецу.

Ако послодавац, због поремећаја у пословању, није у могућности да исплати зараде у року утврђеном у ставу 1. овог члана, директор је дужан да о томе, најкасније 3 дана пре истека рока обавести Одбор репрезентативне организације синдиката запослених.

Члан 59.

Зарада запосленог представља пословну тајну.

Остала примања

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди:

1. отпремнину запосленом 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 претходни месецу у коме се врши исплата отпремнине,

Отпремнина из тачке 1. овог члана по правилу исплаћује се са даном престанка радног односа или чим се стекну материјални услови за исплату.

2. помоћ породици, односно запосленом у случају смрти запосленог (пензионера) односно члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи) у висини трошкова погребних услуга,
3. солидарну помоћ запосленом услед теже болести или тешког материјалног стања до висине (двоструке) месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Посебним Правилником који доносе сагласно директор и Савет запослених (Одбор репрезентативног синдиката) регулишу се критеријуми, услови, висина помоћи, поступак и начин доношења одлуке.

4. јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу и то:
 - за 10 година у висини једне просечне зараде послодавца,
 - за 20 година у висини две просечне зараде послодавца,
 - за 30 година у висини три просечне зараде послодавца.

Под просечном зарадом послодавца, у смислу става 1. тачке 4. овог члана подразумева се зарада исплаћена у предузећу у месецу који претходи стицању права на исплату јубиларне награде.

Члан 61.

Послодавац је дужан да размотри иницијативу Одбора репрезентативне синдикалне организације за:

1. одобравање зајма запосленима ради набавке огрева, зимнице и уџбеника,
2. обезбеђења средстава за куповину новогодишњих пакетића,
3. обезбеђења средстава за куповину поклона запосленим женама за 8. Март,
4. обезбеђење средстава за покриће трошкова поводом годишњег окупљања пензионера.

Послодавац је дужан да достави одговор у року од 15 дана од дана пријема иницијативе из става 1. овог члана.

Посебним Анексом овог Колективног уговора утврђују се услови и начин коришћења одобрених средстава за поједине намене из става 1. овог члана.

Зајам у смислу става 1. тачке 1. овог члана послодавац може да одобри запосленима под следећим условима:

1. износ одобреног зајма не може бити већи од (две) просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,
2. враћање зајма се врши из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплата зарада у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам,
3. нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 62.

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 уз претходно прибављено мишљење Савета запослених (Одбор репрезентативног синдиката)

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади повећане 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 превозне карте за пола месеца или пун месец у зависности од времена проведеном на раду, и то само уколико послодавац није организовао сопствени превоз,

2. накнаду 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. накнаду за исхрану на службеном путу (дневнице за службено путовање у земљи) у висини од 5% од просечне месечне нето 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,
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 64.

Накнада трошкова превоза и месечна накнада за исхрану 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.

VII УТВРЂИВАЊЕ ЧИЊЕНИЦА У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 65.

Запослени је дужан да:

1. извршава послове и радне задатке на које је распоређен,
2. савесно и марљиво обавља послове и радне задатке на које је распоређен,
3. извршава радне налоге непосредног руководиоца и директора,

4. доследно поштује, спроводи и придржава се одредби Закона, Статута, колективних уговора, општих аката и упутстава послодавца,
5. у случају непредвиђеног изостајања са рада одмах, или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености, о разлогу обавести свог непосредног руководиоца, а да по повратку на рад оправда изостанак,
6. при извршавању послова користи прописана заштитна средства, придржава се мера заштите и одазове се позиву за обучавање и проверавања знања из области заштите на раду и одазива се обавезним лекарским прегледима,
7. придржава се мера противпожарне заштите, заштите од експлозије и лично учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица,
8. рационално користи средства за рад, спречава расипање, злоупотребу и појаву користољубља на штету средстава послодавца,
9. чува податке који представљају пословну и другу тајну, те да исте неовлашћено не саопштава,
10. пристојно изгледа и пристојно се понаша на раду и коректно се односи према странкама, пословним партнерима и другим запосленим код послодавца,
11. сарађује са осталим запосленима и преноси своја знања и искуства, а нарочито млађим запосленима,
12. пријави служби послодавца промену адресе пребивалишта, а најкасније у року од 8 дана од дана промене,
13. води бригу о повереним средствима рада и одржава их у исправном стању,
14. да одмах по уочавању пријављује непосредном руководиоцу оштећења или неправилности у раду на средствима са којима ради или управља,
15. квалитетно и о року обавља поверене послове водећи рачуна о рационалном коришћењу материјала и опреме.

Члан 66.

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 тог запосленог.

Предлог којим се иницира покретање поступка из става 1. овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже.

По пријему предлога из става 1. овог члана, директор образује посебну комисију за проверу знања и способности, односно за утврђивање рада запослених.

Комисија из става 3. овог члана састоји се од три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља.

Комисија из става 3. овог члана образује се за сваки случај посебно.

Комисија из става 3. овог члана дужна је да отпочне рад у року од 3. дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10. дана.

Чланови комисије из става 1. овог члана споразумно одређују председавајућег.

Комисија из става 3. овог члана 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,
- писаног образложења непосредног руководиоца запосленог,
- узимањем изјава 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),
- и на други погодан начин.

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

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

Одлука комисије је коначна.

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

Члан 67.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и то у следећим случајевима:

1. Неоправданог закашњавања на посао,
2. Неоправданог напуштања радног места и беспосленог кретања и задржавања у пословном простору,
3. Недоличног понашања према странкама – корисницима услуга предузећа,
4. Изласка са посла пре завршетка радног времена без сагласности непосредног руководиоца,
5. Неизвршавања одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца,
6. Непридржавања односно неспровођења одлука донетих од стране органа предузећа,
7. Давања нетачних података који су утицали на доношење одлука органа предузећа,
8. Нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачног евидентирања и приказивања извршених услуга,
9. Наплате услуга мимо ценовника или испостављања нетачног износа рачуна,
10. Непријављивања повреда радних обавеза најкасније у року од 3 дана од дана сазнања,
11. Непридржавања императивних одредаба Статута, општих аката и овог колективног уговора,
12. Изазивања нереди и туче,
13. Ускраћивања давања, односно неовлашћеног давања података или давања нетачних података овлашћеним органима,
14. Прибављања личне и материјалне користи и примања поклона и других погодности у вези са радом предузећа, а на штету предузећа,
15. Доласка на рад у напитом стању или опијања у току рада,
16. Неблаговременог, несавесног и немарног извршавања радних дужности и обавеза,
17. Незаконитог располагања средствима,
18. Злоупотребе положаја и прекорачења овлашћења,
19. Одавања послова, службене или друге тајне утврђене Законом или општим актом,

20. Ометања једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза,
21. Нецелисходног и неодговорног коришћење средстава рада,
22. Фалсификовања новчаних и других докумената,
23. Повреде радне обавезе која представља кривично дело.

Члан 68.

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

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

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

Под штетом, сматра се штета која прелази износ цене рада за најједноставнији посао 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 радном месту 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 извршење утврђене норми, 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 69.

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.

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.

VIII ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 70.

Одлуку у ступању у штрајк и штрајк упозорења доноси Одбор организације синдиката запослених.

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 3 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 име и презиме запосленог, његов потпис и број личне карте.

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

Одбор синдикалне организације запослених обавезан је да упозна иницијативни одбор са одредбама Закона о штрајку.

Члан 71.

Део код послодавца у смислу Закона о штрајку и овог Колективног уговора у коме се може организовати штрајк чине Радне јединице и сектори као организациона целина одређена општим актом послодавца.

Члан 72.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

1. захтеве запослених,
2. време почетка штрајка,
3. место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених и
4. састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

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

Члан 73.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави личним уручивањем или преко архиве достављањем директору одлуке о ступању у штрајк најкасније 5 дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења, а најдоцније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка у случају када се сагласно Закону мора обезбедити минимум процеса рада.

Члан 74.

У условима када је донета одлука о ступању у штрајк, код послодавца мора се обезбедити обављање следећих послова:

1. обављање послова физичког обезбеђења и противпожарне заштите 100%,
2. обављање послова пријема и отпремање материјала, робе и опреме 100%,
3. обављање послова пријема и отпремања поште 100%,
4. обављање послова обрачуна и исплате зарада и послова платног промета 100%,
5. обављање послова чијим би се прекидом довело до хаварије или наступања знатне материјалне штете до 50%,
6. обављање послова на телефонској централи 100%,
7. други послови које сагласно одреде потписници овог Уговора.

По достављању одлуке о ступању у штрајк директор је дужан да обавести штрајкачки одбор о пословима из тачке 5. и 7. става 1. овог члана.

Споразумом између директора и Одбора репрезентативне синдикалне организације утврђује се број радника који су обавезни да обављају послове наведене у ставу 1. овог члана.

Директор утврђује списак радника за обављање послова из става 1. овог члана.

Члан штрајкачког одбора се може уврстити у наведени списак само уз сагласност штрајкачког одбора.

Члан 75.

У случају да се сагласно Закону, у време штрајка мора обезбедити минимум процеса рада, послови који се обављају у минимуму процеса рада, начин обављања тих послова и број запослених који обављају послове утврђују се споразумом између директора и Одбора репрезентативне синдикалне организације запослених.

Члан 76.

Запосленима који учествују у штрајку припада материјална накнада за време проведено у штрајку у висини цене рада послова на које су распоређени, када одлуку о ступању у штрајк донесе Одбор репрезентативне организације синдиката код послодавца.

IX САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77.

Савет запослених има (пет) чланова.

Савет запослених се образује ако Одбор репрезентативне организације синдиката одлучи или на основу захтева најмање 1/10 запослених.

Мандат чланова Савета запослених траје 4 године, са могућношћу поновног избора истих чланова Савета запослених.

Члан 78.

Савет запослених:

1. Учествоје у одлучивању и коришћењу посебних фондова и других средстава Послодавца предвиђеним овим колективним уговором,
2. Прати примену Закона, Колективних уговора, Статута и других општих аката који су од значаја за положај запослених,
3. Прима предлоге запослених,
4. Даје препоруке директору значајне за решавање материјалног и социјалног положаја запослених,
5. Даје мишљење о значајним одлукама и актима органа Послодавца које су од утицаја на положај запослених,
6. Даје мишљење о унапређењу професионалне рехабилитације и условима рада старијих лица, инвалида, жена и омладине,

7. Даје мишљење о програму збрињавања запослених као економског и технолошког вишка,
8. По потреби одређује представнике запослених у Скупштини предузећа као представнике друштвеног капитала,
9. Даје предлог, односно у складу са Статутом, 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 предузећа дужни су да обавесте Савет запослених о разлозима не прихватања његовог мишљења, односно предлога из става 1. овог члана.

Члан 79.

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 запослених 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 Послодавца.

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 3 члана и 3 заменика.

Члан 80.

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

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 гласала половина од 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 изабран је кандидат који је први на листи.

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

Члан 81.

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

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.

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, име кандидата и назначење ко је кандидата предложио.

Уз листу кандидата доставља се Записник са седнице Одбора репрезентативне организације синдиката запослених на које је извршено кандидовање, односно списак радника 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 уклони уочене недостатке, а у противном листа ће бити одбијена.

Изборна комисија је дужна да потврђену листу кандидата објави 3 дана пре дана одређеног за одржавање избора.

Члан 82.

Изборна комисија обавља следеће послове:

- потврђује и објављује листу кандидата,
- одређује почетак и завршетак гласања,
- одређује гласачка места,
- именује одборе за спровођење гласања од 3 члана и 3 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 83.

Гласачки листић садржи:

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

Сваки гласачки листић оверава се печатом друштва.

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 84.

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 85.

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 Упрвног одбора по приговорима су коначне.

Члан 86.

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 запослених,
- 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 87.

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 88.

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 89.

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 90.

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 запослених.

Предлог за опозив мора бити писмено образложен.

Одлука о спровођењу гласања о опозиву члана Савета запослених мора се донети у року од месец дана од дана датог предлога, 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 најмање више од половине од укупног броја запослених.

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.

Х УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 91.

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

1. административно-техничке услове за рад, коришћење телефона, телекса, машине за куцање и рачунање, апарата за копирање и умножавање, за обављање послова везаних за основну синдикалну активност,
2. потребан радни простор од најмање (5) квм. на сваких (200) чланова,
3. коришћење сале за састанке,
4. употреба возног парка за обављање својих активности у складу са могућностима послодавца,
5. огласни простор ради истицања обавештења и информација,
6. обрачун и наплату чланарине из зараде која се остварује по основу рада, обрачунава и наплаћује путем платних спискова, најмање једном месечно, односно приликом сваке исплате зараде, као и осталих средстава према програму рада синдиката и уплату истих, на рачун синдиката,
7. обраду периодичних обрачуна и завршног рачуна и материјално – финансијске активности синдикалне организације и сл.

Члан 92.

Послодавац обезбеђује председнику репрезентативног синдиката запослених 25 плаћених часова месечно за обављање његових функција, а члановима Одбора репрезентативне организације синдиката по 15 плаћених часова месечно за обављање њихових функција.

Члан 93.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативне синдикалне организације која има преко 150 чланова, за време мандата обезбеди исплату зараде у висини зараде његовог радног места на које је распоређен увећане за (30%).

Члан 94.

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

Представницима репрезентативног синдиката, у складу са ставом 1. овог члана, који одлазе ван свог места боравка и рада, издају се налози за службена путовања на терет послодавца.

Члан 95.

Чланови Одбора репрезентативне синдикалне организације и синдикални повереници, пре коришћења плаћених часова за обављање

синдикалних активности, обавезни су да благовремено о томе обавесте непосредног руководиоца.

Председник организације синдиката запослених дужан је да води уредну евиденцију о коришћењу часова одсуства са рада за чланове одбора и синдикалне поверенике и да за свако одсуство изда одговарајућу писмену потврду ради правдања одсуства са рада.

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

Члан 96.

Председник синдикалне организације, члан органа организације синдиката, председник синдикалне подружнице и члан Савета запослених, (представници запослених) за време обављања функције, ако поступа у складу са Законом и колективним уговором, не може да се распореди на друге послове, ако је то за њега неповољније, или да му се откаже уговор о раду, као вишку запослених без његове сагласности, или да се на други начин стави у неповољнији положај.

Одредбе става 1. овог члана не односе се на представнике запослених који не показују потребна знања и способности на пословима на које су распоређени или не остварују одговарајуће резултате рада.

Члан 97.

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

XI МЕЋУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 98.

Односи између репрезентативне синдикалне организације 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.

Одбор репрезентативне синдикалне организације и послодавац одредиће своје сталне представнике у преговарачки одбор.

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

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања.

Члан 99.

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 3 дана пре обавештавања запослених.

Члан 100.

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 предлаже 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 организације синдиката и Савеза синдиката Србије.

Члан 101.

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

XII НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 102.

Интересни спорови се решавају мирењем, посредовањем и штрајком.

Комисија за мирење се састоји од три члана, а сваки учесник одређује по једног члана, док трећег члана учесници одређују споразумно.

Комисија је дужна да покуша да приближи стране у спору ради постизања споразума.

Члан 103.

Ради решења спора учесници могу споразумно из реда стручњака за предмет спора одредити једног или више посредника.

Посредник приближава ставове и предлаже решење спора.

У случају неуспеха у посредовању, посредник је дужан да сачини извештај о резултату посредовања и да га достави странама у спору.

Учесници – стране у спору, споразумно одређују накнаде за рад посредника.

Члан 104.

Спорови који настану у примени овог Колективног уговора решавају се пред арбитражом.

Арбитража се састоји од непарног броја чланова. У састав арбитраже улази подједнак број представника послодавца и репрезентативне организације синдиката запослених, а једног арбитра одређују споразумно стране у спору из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора.

Одлука арбитраже је обавезујућа и замењује спорне одредбе овог Колективног уговора и постаје његов саставни део.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 105.

Овај Колективни уговор је закључен када га потпише директор и председник репрезентативне Организације синдиката запослених.

Члан 106.

Сваки учесник може отказати цео Колективни уговор или поједине одредбе овог Колективног уговора.

У случају отказа овај Колективни уговор се примењује најдуже 6 месеци.

Члан 107.

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

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 15 дана од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

Члан 108.

Ако на дан ступања на снагу овог Колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених, (поступци у току) на њих се примењује одредба овог Колективног уговора ако је то за запосленог повољније.

Члан 109.

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

Члан 110.

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

Члан 111.

Овај Колективни уговор је састављен у 5 истоветних примерака од којих свака страна задржава по два, а један се налази у архиви послодавца.

Члан 112.

Овај Колективни уговор се објављује на огласној табли послодавца.

Овај Колективни уговор ступа на снагу 8-ог дана по објављивању на огласној табли послодавца.

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор _____ број _____ од _____ године.

До доношења потребних Анекса овог Колективног уговора ради регулисања одређених питања, примењују се постојећа општа акта која су регулисала та питања.

Анекси утврђени овим Колективним уговором закључиће се најкасније у року од 2 месеца од дана ступања на снагу овог Колективног уговора.

За послодавца,
Д и р е к т о р,

За репрезентативни синдикат,
Организација самосталног синдиката

П р е д с е д н и к,

Овај Колективни уговор објављен је на огласној табли предузећа дана _____ 2002. године.

Потврђује и оверава:

Напомена: Бројеви и проценти који су дати у загради представљају почетни предлог, углавном најнижи, који се може мењати у зависности од договора учесника у закључивању Колективног уговора.

Огледни примерак уговора о раду за запослене који заснивају радни однос

Образац бр. 2.

Број _____

Датум _____

На основу члана 16. и 19. Закона о раду (`Сл. гласник РС` бр. 70/01 и 73/01) уговорне стране:

1. _____, кога заступа директор _____, као послодавац (у даљем тексту: послодавац)

и

2. _____

са пребивалиштем у _____ улица и број _____

који има стручну премину _____, по занимању _____

_____, ЈМБГ: _____

као запослени, (у даљем тексту: запослени),

закључили су дана _____ 2002. године

УГОВОР О РАДУ

Тачка 1.

Уговорне стране су сагласне да запослени ЗАСНИВА радни однос код послодавца почев од _____ године.

Тачка 2.

Запослени ће обављати послове _____ чији је опис утврђен Правилником о систематизацији и то:

Тачка 3.

Запослени ће обављати уговорене послове у седишту послодавца у _____, као и на другим местима, по налогу Директора, а где послодавац обавља одређене послове.

Тачка 4.

Запослени заснива радни однос на _____ до _____
(неодређено или одређено време)

Тачка 5.

Запослени заснива радни однос са пуним радним временом од 40 часова недељно, а дневно радно време траје _____ сати, а према распореду који утврђује Директор.

Тачка 6.

Зараду запосленог, чини зарада коју оствари за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зараде, друга примања и зарада из добити, која је предвиђена Појединачним колективним уговором.

Као основ за утврђивање зараде запосленог из става 1. овог члана утврђује се коефицијент запосленом за обављени посао _____ који се множи са ценом рада за најједноставнији посао за месец у коме се врши обрачун зарада.

Запосленом се зарада исплаћује у роковима предвиђеном Појединачним колективним уговором.

Зарада запосленог представља пословну тајну.

Запослени има право на остала примања сагласно Појединачном колективном уговору.

Тачка 7.

Послодавац се обавезује да благовремено уплаћује порезе и доприносе за пензионско, инвалидско, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености, а по основу радног односа запосленог.

Тачка 8.

Запослени остварује право на одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор, годишњи одмор, одсуство уз накнаду зараде, неплаћено одсуство и мировање радног односа у складу са Појединачним колективним уговором и Законом.

Тачка 9.

Послодавац може запосленом отказати Уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог, односно ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1. Неоправданог закашњавања на посао,
2. Неоправданог напуштања радног места и беспосленог кретања и задржавања у пословном простору,
3. Недоличног понашања према странкама – корисницима услуга предузећа,
4. Изласка са посла пре завршетка радног времена без сагласности непосредног руководиоца,
5. Неизвршавања одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца,
6. Непридржавања односно неспровођења одлука донетих од стране органа предузећа,
7. Давања нетачних података који су утицали на доношење одлука органа предузећа,
8. Нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачног евидентирања и приказивања извршених услуга,
9. Наплате услуга мимо ценовника или испостављања нетачног износа рачуна,

10. Непријављивања повреда радних обавеза најкасније у року од 3 дана од дана сазнања,
11. Непридржавања императивних одредаба Статута, општих аката и овог колективног уговора,
12. Изазивања нереди и туче,
13. Ускраћивања давања, односно неовлашћеног давања података или давања нетачних података овлашћеним органима,
14. Прибављања личне и материјалне користи и примања поклона и других погодности у вези са радом предузећа, а на штету предузећа,
15. Доласка на рад у напитом стању или опијања у току рада,
16. Неблаговременог, несавесног и немарног извршавања радних дужности и обавеза,
17. Незаконитог располагања средствима,
18. Злоупотребе положаја и прекорачења овлашћења,
19. Одавања послова, службене или друге тајне утврђене Законом или општим актом,
20. Ометања једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза,
21. Нецелисходног и неодговорног коришћење средстава рада,
22. Фалсификовања новчаних и других докумената,
23. Повреде радне обавезе која представља кривично дело,
24. _____
25. _____

Тачка 10.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, на начин предвиђен Законом и Појединачним колективним уговором.

Тачка 11.

Запослени је обавезан да поверене послове обавља савесно, квалитетно и у утврђеним роковима, поштујући прописе, општа акта послодавца и налоге непосредног руководиоца. Запослени је дужан да поштује утврђену радну дисциплину и да својим понашањем на раду и у вези са радом чува углед послодавца.

Запослени је дужан да:

1. извршава послове и радне задатке на које је распоређен,
2. савесно и марљиво обавља послове и радне задатке на које је распоређен,
3. извршава радне налоге непосредног руководиоца и директора,
4. доследно поштује, спроводи и придржава се одредби Закона, Статута, колективних уговора, општих аката и упутстава послодавца,
5. у случају непредвиђеног изостајања са рада одмах, или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености, о разлогу обавести свог непосредног руководиоца, а да по повратку на рад оправда изостанак,
6. при извршавању послова користи прописана заштитна средства, придржава се мера заштите и одазове се позиву за обучавање и проверавања знања из области заштите на раду и одазива се обавезним лекарским прегледима,
7. придржава се мера противпожарне заштите, заштите од експлозије и лично учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица,
8. рационално користи средства за рад, спречава расипање, злоупотребу и појаву користољубља на штету средстава послодавца,
9. чува податке који представљају пословну и другу тајну, те да исте неовлашћено не саопштава,

10. пристојно изгледа и пристојно се понаша на раду и коректно се односи према странкама, пословним партнерима и другим запосленим код послодавца,
11. сарађује са осталим запосленима и преноси своја знања и искуства, а нарочито млађим запосленима,
12. пријави служби послодавца промену адресе пребивалишта, а најкасније у року од 8 дана од дана промене,
13. води бригу о повереним средствима рада и одржава их у исправном стању,
14. да одмах по уочавању пријављује непосредном руководиоцу оштећења или неправилности у раду на средствима са којима ради или управља,
15. квалитетно и о року обавља поверене послове водећи рачуна о рационалном коришћењу материјала и опреме.

Тачка 12.

На сва остала права и обавезе запосленог и послодавца, примењују се одговарајуће одредбе Закона и Појединачног колективног уговора.

Тачка 13.

Овај уговор закључен је у три истоветна примерка од којих један задржава запослени, а два послодавац.

За ПОСЛОДАВЦА
Д и р е к т о р

ЗАПОСЛЕНИ

Огледни примерак Уговора о раду за запослене који су већ у радном односу

Образац бр. 1.

Број _____

Датум _____

На основу члана 16. и 19. Закона о раду (`Сл. гласник РС` бр. 70/01 и 73/01) уговорне стране:

1. _____, кога заступа директор _____ као послодавац (у даљем тексту: послодавац)

и

2. _____

са пребивалиштем у _____ улица и број _____

који има стручну премју _____, по занимању _____

_____, ЈМБГ: _____

као запослени, (у даљем тексту: запослени),

закључили су дана _____ 2002. године

УГОВОР О РАДУ

Тачка 1.

Уговорне стране заједнички констатују да је запослени ЗАСНОВАО радни однос код послодавца дана _____ године.

Тачка 2.

Запослени ће обављати послове _____ чији је опис утврђен Правилником о систематизацији и то:

Тачка 3.

Запослени ће обављати уговорене послове у седишту послодавца у _____, као и на другим местима, по налогу Директора, где послодавац обавља послове.

Тачка 4.

Запослени је засновао радни однос на _____ до _____
(неодређено или одређено време)

Тачка 5.

Запослени је засновао радни однос са пуним радним временом од 40 часова недељно, а дневно радно време траје _____ сати, а према распореду који утврђује Директор.

Тачка 6.

Зараду запосленог, чини зарада коју оствари за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зараде, друга примања и зарада из добити, која је предвиђена Појединачним колективним уговором.

Као основ за утврђивање зараде запосленог из става 1. овог члана утврђује се коефицијент запосленом за обављени посао _____ који се множи са ценом рада за најједноставнији посао за месец у коме се врши обрачун зарада.

Запосленом се зарада исплаћује у роковима предвиђеном Појединачним колективним уговором.

Зарада запосленог представља пословну тајну.

Запослени има право на остала примања сагласно Појединачном колективном уговору.

Тачка 7.

Послодавац се обавезује да благовремено уплаћује порезе и доприносе за пензионско, инвалидско, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености, а по основу радног односа запосленог.

Тачка 8.

Запослени остварује право на одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор, годишњи одмор, одсуство уз накнаду зараде, неплаћено одсуство и мировање радног односа у складу са Појединачним колективним уговором и Законом.

Тачка 9.

Послодавац може запосленом отказати Уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог, односно ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1. Неоправданог закашњавања на посао,
2. Неоправданог напуштања радног места и беспосленог кретања и задржавања у пословном простору,
3. Недоличног понашања према странкама – корисницима услуга предузећа,
4. Изласка са посла пре завршетка радног времена без сагласности непосредног руководиоца,
5. Неизвршавања одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца,
6. Непридржавања односно неспровођења одлука донетих од стране органа предузећа,
7. Давања нетачних података који су утицали на доношење одлука органа предузећа,
8. Нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачног евидентирања и приказивања извршених услуга,
9. Наплате услуга мимо ценовника или испостављања нетачног износа рачуна,

10. Непријављивања повреда радних обавеза најкасније у року од 3 дана од дана сазнања,
11. Непридржавања императивних одредаба Статута, општих аката и овог колективног уговора,
12. Изазивања нереди и туче,
13. Ускраћивања давања, односно неовлашћеног давања података или давања нетачних података овлашћеним органима,
14. Прибављања личне и материјалне користи и примања поклона и других погодности у вези са радом предузећа, а на штету предузећа,
15. Доласка на рад у напитом стању или опијања у току рада,
16. Неблаговременог, несавесног и немарног извршавања радних дужности и обавеза,
17. Незаконитог располагања средствима,
18. Злоупотребе положаја и прекорачења овлашћења,
19. Одавања послова, службене или друге тајне утврђене Законом или општим актом,
20. Ометања једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза,
21. Нецелисходног и неодговорног коришћење средстава рада,
22. Фалсификовања новчаних и других докумената,
23. Повреде радне обавезе која представља кривично дело,
24. _____
25. _____

Тачка 10.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, на начин предвиђен Законом и Појединачним колективним уговором.

Тачка 11.

Запослени је обавезан да поверене послове обавља савесно, квалитетно и у утврђеним роковима, поштујући прописе, општа акта послодавца и налоге непосредног руководиоца. Запослени је дужан да поштује утврђену радну дисциплину и да својим понашањем на раду и у вези са радом чува углед послодавца.

Запослени је дужан да:

1. извршава послове и радне задатке на које је распоређен,
2. савесно и марљиво обавља послове и радне задатке на које је распоређен,
3. извршава радне налоге непосредног руководиоца и директора,
4. доследно поштује, спроводи и придржава се одредби Закона, Статута, колективних уговора, општих аката и упутстава послодавца,
5. у случају непредвиђеног изостајања са рада одмах, или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености, о разлогу обавести свог непосредног руководиоца, а да по повратку на рад оправда изостанак,
6. при извршавању послова користи прописана заштитна средства, придржава се мера заштите и одазове се позиву за обучавање и проверавања знања из области заштите на раду и одазива се обавезним лекарским прегледима,
7. придржава се мера противпожарне заштите, заштите од експлозије и лично учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица,
8. рационално користи средства за рад, спречава расипање, злоупотребу и појаву користољубља на штету средстава послодавца,
9. чува податке који представљају пословну и другу тајну, те да исте неовлашћено не саопштава,

10. пристојно изгледа и пристојно се понаша на раду и коректно се односи према странкама, пословним партнерима и другим запосленим код послодавца,
11. сарађује са осталим запосленима и преноси своја знања и искуства, а нарочито млађим запосленима,
12. пријави служби послодавца промену адресе пребивалишта, а најкасније у року од 8 дана од дана промене,
13. води бригу о повереним средствима рада и одржава их у исправном стању,
14. да одмах по уочавању пријављује непосредном руководиоцу оштећења или неправилности у раду на средствима са којима ради или управља,
15. квалитетно и о року обавља поверене послове водећи рачуна о рационалном коришћењу материјала и опреме.

Тачка 12.

На сва остала права и обавезе запосленог и послодавца, примењују се одговарајуће одредбе Закона и Појединачног колективног уговора.

Тачка 13.

Овај уговор закључен је у три истоветна примерка од којих један задржава запослени, а два послодавац.

За ПОСЛОДАВЦА
Д и р е к т о р

ЗАПОСЛЕНИ