

INSA – Industrija satova a.d.

KOLEKTIVNI UGOVOR

Zemun 29.09.2016

Na osnovu člana 3, člana 240. i člana 248. Zakona o radu («Službeni glasnik RS» br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) Sindikalna organizacija AD INSA (u daljem tekstu: Sindikat), koju zastupa predsednik i AD INSA, koje zastupa generalni direktor (u daljem tekstu: Poslodavac i Društvo), dana _____ godine, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisima, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa Zaposlenih (u daljem tekstu: Zaposleni) i generalnog direktora (u daljem tekstu: Poslodavac i Društvo) i međusobni odnosi učesnika ovog Kolektivnog ugovora.

Član 2.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primenjuju se i obavezuju sve Zaposlene kod Poslodavca.

Član 3.

Ovaj Kolektivni ugovor i Ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se Zaposlenima daju manja prava ili utvrđuju nepovoljni uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i drugim propisima.

Član 4.

Na prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa Zaposlenih, koja nisu uređena ovim Kolektivnim ugovorom, primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i drugih propisa.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. *Uslovi za zasnivanje radnog odnosa*

Član 5.

Radni odnos sa Poslodavcem može da zasnuje lice koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava, pored zakonom predviđenih uslova, i druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se organizacioni delovi, naziv i vrsta poslova, vrsta i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

Član 6.

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, Poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima na kojima zasniva radni odnos.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu Ugovora o radu od strane kandidata.

2. Ugovor o radu

Član 7.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu, koji zaključuju u pisanom obliku Zaposleni i Poslodavac pre stupanja Zaposlenog na rad.

Ugovor o radu sadrži:

1. naziv i sedište Poslodavca;
2. lično ime Zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta Zaposlenog;
3. vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja Zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje Ugovor o radu;
4. naziv i opis poslova koje Zaposleni treba da obavlja;
5. mesto rada;
6. vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
7. trajanje Ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
8. dan početka rada;
9. radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
10. novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja Ugovora o radu;
11. elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja Zaposlenog;
12. rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja Zaposleni ima pravo;
13. trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena Ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i ovog Kolektivnog ugovora.

Ako Poslodavac sa Zaposlenim ne zaključi Ugovor o radu smatra se da je Zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme, a ukoliko u Ugovoru nije određeno vreme na koje se zaključuje, smatra se da je zaključen Ugovor o radu na neodređeno vreme.

Ugovor o radu sadrži elemente propisane zakonom i zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje Zaposlenom, a dva zadržava Poslodavac.

Poslodavac je dužan da Ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji Poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde Zaposleni ili radno angažovano lice radi.

Član 8.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne otpočne sa radom danom utvrđenim Ugovorom o radu, a za to nema opravdane razloge, smatraće se da nije zasnovao radni odnos sa Poslodavcem, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Kao opravdani razlozi zbog kojih Zaposleni nije u mogućnosti da stupi na rad, dana utvrđenog Ugovorom o radu, smatraće se:

1. bolest Zaposlenog,
 2. teža bolest člana uže porodice,
 3. smrtni slučaj člana uže porodice,
 4. poziv vojnih ili državnih organa na vojnim dužnostima ili na zahtev organa unutrašnjih poslova i slično,
 5. zastoj u saobraćaju kao opravdana smetnja da se Zaposleni javi na rad, ukoliko mu je prebivalište van mesta gde radi,
 6. prirodne pojave ili viša sila koje su uzrok da Zaposleni nije bio u stanju da se javi na rad, ili je bio sprečen da određenog dana stupi na posao (zemljotres, poplave i drugo).
3. **Probni rad**

Član 9.

Probni rad za Zaposlene sa punim radnim vremenom i Zaposlene sa nepunim radnim vremenom ugovara se Ugovorom o radu, za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih Ugovorom o radu i može da traje šest meseci, od dana zasnivanja radnog odnosa, osim ukoliko u Ugovoru o radu nije određen kraći rok.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, Poslodavac ili Zaposleni može da otkáže Ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz Ugovora o radu.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog Ugovorom o radu.

4. Radni odnos na određeno vreme

Član 10.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više Ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim Zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, Ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

1. ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog Zaposlenog, do njegovog povratka;
2. za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
3. sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
4. za rad na poslovima kod novoosnovanog Poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja Ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
5. sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim Zaposlenim da zaključi novi Ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3. ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je Ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama zakona ili ako Zaposleni ostane da radi kod Poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je Ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

5. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 11.

Radni odnos može da se zasnjuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i Zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti Zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, u roku od osam radnih dana obaveštenjem na oglasnoj tabli Poslodavca.

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev Zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i Zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

6. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija Poslodavca

Član 12.

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija Poslodavca.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija Poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 7. ovog Kolektivnog ugovora, sadrži i:

1. trajanje radnog vremena prema normativima rada;
2. način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova Zaposlenog;
3. sredstva za rad za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
4. korišćenje i upotrebu sredstava za rad Zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
5. naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
6. druga prava i obaveze.

Osnovna zarada Zaposlenog iz stava 1. ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade Zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama Poslodavca.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu Ugovora iz stava 1. ovog člana ne mogu se odrediti na način kojim se Zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

7. *Pripravnici*

Član 13.

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Odredba stava 1. ovog člana odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za vreme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

7. *Ugovor o pravima i obavezama generalnog direktora*

Član 14.

Generalni direktor, odnosno drugi zakonski zastupnik Poslodavca može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran generalni direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti generalnog direktora koji nije zasnovao radni odnos i Poslodavca uređuju se Ugovorom.

Lice koje obavlja poslove generalnog direktora iz stava 4 ovog člana ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa Ugovorom.

Ugovor iz stava 2. i 4. ovog člana sa generalnim direktorom zaključuje u ime Poslodavca Nadzorni odbor.

III RADNO VREME

Član 15.

Radno vreme je vremenski period u kome je Zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima Poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Radno vreme Zaposlenih kod Poslodavca iznosi 40 časova u radnoj nedelji – puno radno vreme.

Puno radno vreme može biti kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Po pravilu, radna nedelja traje, pet radnih dana, a radni dan, osam časova.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

Zavisno od delatnosti i organizacije posla u organizacionom delu Poslodavca, rad se obavlja u jednoj, dve ili tri smene.

Član 16.

Izuzetno, Zaposleni može zasnovati radni odnos kod Poslodavca sa radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena – nepuno radno vreme.

Poslovi sa nepunim radnim vremenom ne mogu se utvrditi sa manje od 36 časova nedeljno.

Član 17.

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje Zaposlenog, skraćuje se radno vreme – skraćeno radno vreme, srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost Zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

Skraćeno radno vreme iz stava 1. ovog člana, utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

Na poslovima na kojima je utvrđeno skraćeno radno vreme, ne može se vršiti preraspodela radnog vremena.

Član 18.

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), ali ne duže od 8 časova nedeljno, niti duže od 4 dnevno, u sledećim slučajevima:

1. u slučaju više sile;
2. iznenadnog povećanja obima posla;

3. kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran;
4. da se završi proces rada čije bi odlaganje dovelo do poremećaja u procesu rada;
5. da se završi proces rada čije bi odlaganje dovelo do štetnih posledica;
6. radi otklanjanja kvara na sredstvima rada čije bi odlaganje uticalo na nastanak štetnih posledica.

Član 19.

Generalni direktor odlučuje o rasporedu radnog vremena svojom odlukom.

Generalni direktor može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

Član 20.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme Zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine, odnosno po potrebi, u periodu od devet meseci u uzastopnim kalendarskim godinama, u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena Zaposlenog.

U slučaju preraspodele radnog vremena radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Rad duži od punog radnog vremena, po osnovu preraspodele radnog vremena, ne smatra se prekovremenim radom.

Izuzetno, ukoliko Zaposleni kroz preraspodelu radnog vremena nije mogao iz objektivnih razloga realizovati plan preraspodele radnog vremena, višak radnih sati će biti obračunat i isplaćen Zaposlenom kao dodatak na zaradu za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Odluku o isplati dodatka na zaradu, utvrđenu u stavu 4. ovog člana, donosi generalni direktor.

Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, u skladu sa članom 17. ovog Kolektivnog ugovora.

Član 21.

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje Poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Član 22.

Rad u smenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj se Zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, Poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da Zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

IV ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor

Član 23.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora iz stava 1-3. ovog člana uračunava se u radno vreme.

Član 24.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi generalni direktor.

2. Dnevni odmor

Član 25.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni koji radi u preraspodeli radnog vremena ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

3. Nedeljni odmor

Član 26.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora, ako zakonom nije drukčije određeno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom.

U organizacionim jedinicama u kojima ako priroda posla i organizacija rada to zahteva, neposredni rukovodilac Zaposlenog može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, Zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

4. Godišnji odmor

Član 27.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu.

Član 28.

U svakoj kalendarskoj godini Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu od 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava prema sledećim kriterijumima:

1. godine radnog staža Zaposlenog (godine rada provedene u radnom odnosu):
 - od 10-20 godina radnog staža 1 radni dan
 - od 20-30 godina radnog staža 2 radna dana
 - preko 30 godina radnog staža 3 radna dana
2. uslovi rada:
 - za poslove sa posebnim uslovima rada, za 3 radna dana – površinska zaštita

Član 29.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je Zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju – ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Član 30.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora koji je zakonom utvrđen kao minimalan (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 31.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor jednokratno ili u dva ili više delova.

Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa Poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Član 32.

U zavisnosti od potrebe posla, generalni direktor odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, u skladu sa Planom korišćenja godišnjeg odmora Zaposlenih.

Plan korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih kod Poslodavca, donosi generalni direktor, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog, najkasnije do 1.5. tekuće godine, vodeći računa o ravnopravnosti Zaposlenih u korišćenju termina.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev Zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora Poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Generalni direktor može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod Poslodavca ili u organizacionom delu Poslodavca, Poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi Zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno Zaposlenima.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora Kadrovska služba može dostaviti Zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev Zaposlenog Kadrovska služba je dužna da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Član 33.

U slučaju prestanka radnog odnosa, Poslodavac je dužan da Zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

5. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 34.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju:

1. sklapanja braka – 5 radnih dana,

2. porođaja supruge – 5 radnih dana,
3. porođaja drugog člana porodice (kćerke, usvojenice) – 3 radna dana,
4. teže bolesti člana uže porodice – 5 radnih dana,
5. radi lekarskih pregleda Zaposlenog ili člana uže porodice – 3 radna dana,
6. smrti člana uže porodice – 5 radnih dana,
7. selidbe sopstvenog domaćinstva – 3 radna dana,
8. polaganja stručnog ili drugog ispita – 1 radni dan, a ukupno 5 radnih dana u toku jedne kalendarske godine,
9. polaska deteta u jaslice, obdanište ili osnovnu školu – 1 radni dan,
10. obavljanja privatnih poslova – 2 radna dana,
11. pripreme za odlazak na odsluženje ili dosluženje vojnog roka – 2 radna dana,
12. zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom – 2 radna dana,
13. učestvovanje na radno-proizvodnim takmičenjima koja organizuje Sindikat, u dužini trajanja takmičenja, uvećano za 2 radna dana,
14. korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti – 5 radnih dana,
15. za stručno usavršavanje, odnosno osposobljavanje za potrebe Poslodavca, po nalogu Poslodavca – 5 radnih dana.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

1. zbog smrti člana uže porodice – 5 radnih dana;
2. za dobrovoljno davanje krvi, 2 uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri Zaposlenom odsustvo iz stava 1. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 3. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa Zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem generalnog direktora ili lica koje on ovlasti.

Uz zahtev za korišćenje odsustva iz stava 1. i 2. ovog člana, Zaposleni je dužan da uz zahtev za korišćenje plaćenog odsustva dostavi i odgovarajuće dokaze, koji potvrđuju postojanje navedenog slučaja.

Rešenje o plaćenom odsustvu donosi generalni direktor ili lice koje on ovlasti.

Pri utvrđivanju dužine plaćenog odsustva sa rada, radna nedelja se računa kao 5 radnih dana.

6. Odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo)

Član 35.

Poslodavac može, u opravdanim slučajevima, da Zaposlenom odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) do 5 radnih dana u toku kalendarske godine, zbog ličnih i porodičnih potreba, a posebno za slučajeve plaćenog odsustva, za koje mu se ne može odobriti odsustvo sa rada uz naknadu zarade.

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo, na njegov pisani zahtev, i uz uslov da ono ne remeti proces rada u slučaju:

1. učešća na kulturno-umetničkim, sportskim i drugim javnim priredbama, skupovima i takmičenjima – do 60 dana u toku jedne kalendarske godine,
2. negovanja teško obolelog člana uže porodice – do 6 meseci u toku jedne kalendarske godine, po oceni i predlogu nadležnog zdravstvenog organa,
3. banjskog lečenja zaposlenog o sopstvenom trošku – do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine,
4. posete srodnicima i drugim licima koja žive u inostranstvu – do 60 radnih dana u toku jedne kalendarske godine,
5. obavljanja neophodnih privatnih poslova u zemlji ili inostranstvu koji se bez odsustvovanja Zaposlenog sa rada ne mogu izvršiti – do 60 radnih dana u toku jedne kalendarske godine,
6. negovanja novorođenog deteta po isteku porodijskog bolovanja – do 60 radnih dana.
7. u drugim opravdanim slučajevima, uz pismeno obrazloženje.

Zahtev za odsustvovanje iz stava 1. i 2. ovog člana Zaposleni je dužan da u pisanom obliku dostavi Kadrovskoj službi najkasnije na 30 dana pre dana određenog za početak korišćenja neplaćenog odsustva.

U slučajevima iz stava 1. i 2. ovog člana, Zaposlenom prava i obaveze miruju, u skladu sa zakonom.

Rešenje o neplaćenom odsustvu donosi generalni direktor ili lice koje on ovlasti.

7. Mirovanje radnog odnosa

Član 36.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, odnosno Ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

1. odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;

2. upućivanja na rad u inostranstvo od strane Poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
3. privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca;
4. izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod Poslodavca;
5. izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere – vrati na rad kod Poslodavca.

Prava iz st. 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug Zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

V ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 37.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom obezbedi uslove rada i sprovođenje standarda bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, direktivom EU 391, propisima, merama i normativima bezbednosti i zdravlja na radu, aktom o proceni rizika za radna mesta i radnu okolinu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Za rad na poslovima koji su Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, aktom o proceni rizika za radno mesto i radnu okolinu utvrđeni kao poslovi s povećanim rizikom po život i zdravlje Zaposlenih, Poslodavac propisuje obavezna zaštitna sredstva i obezbeđuje njihovu redovnu nabavku, periodične lekarske preglede, vrši obuku za bezbedan i zdrav rad i upućuje na rekreativne odmore.

Član 38.

Zaposleni ima pravo:

1. da pri raspoređivanju na određene poslove bude upoznat s rizicima, opasnostima i štetnostima;
2. da odbije da radi na određenom mestu ako mu preta opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na koje je određen, sve dok se te mere ne obezbede.

Član 39.

Zaposleni je dužan:

1. da radi s punom pažnjom u cilju obezbeđivanja sigurnosti života i zdravlja, kao i života i zdravlja ostalih Zaposlenih na koje njegov rad može da ima štetno dejstvo;
2. da poštuje mere i normative bezbednosti i zdravlja na radu;
3. da pravilno rukuje oruđem za rad;

4. da postupa prema uputstvu proizvođača za bezbedan rad;
5. da se stara o sprovođenju i unapređivanju bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 40.

Zaposlena za vreme trudnoće i Zaposlena koja doji dete ne može da radi na poslovima koji su, po nalogu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta.

Poslodavac ne može da otkáže Ugovor o radu Zaposlenoj u toku trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva s rada radi nege deteta, kao i odsustva s rada radi posebne nege deteta, osim u slučajevima određenim Zakonom.

Član 41.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom invalidu rada obezbedi posao prema preostaloj radnoj sposobnosti.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Lice zaduženo za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu je u obavezi da na zahtev Zaposlenog sprovede kod nadležnog zdravstvenog organa postupak utvrđivanja da li postoje zdravstvene smetnje i na koje poslove se Zaposleni može rasporediti.

U slučaju da Zaposleni odbije da prihvati ponuđeni posao u smislu stava 3. ovog člana, Poslodavac mu može otkazati Ugovor o radu.

Član 42.

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi Poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto Zaposlenog, potvrdu Poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako Zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Lekar je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

Ako Poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti Zaposlenog, u skladu sa zakonom.

VI ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 43.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod Poslodavca.

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Član 44.

Zarada Zaposlenog sastoji se iz:

1. zarade koju Zaposleni ostvari za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
2. zarade po osnovu doprinosa Zaposlenog poslovnom uspehu Poslodavca (nagrade, bonusi i slično);
3. drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Pod zaradom u smislu stava 1. tačka 1-3. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1. tačka 1-3. ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim:

1. primanja po osnovu učešća Zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini;
2. primanja po osnovu korišćenje i upotrebu sredstava za rad Zaposlenog i naknade troškova za njihovu upotrebu;
3. naknade troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako Poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
4. naknade troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
5. naknade troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
6. naknade troškova za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu, ako Poslodavac Zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
7. otpremnine pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
8. naknade troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti Zaposlenog;
9. naknade štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
10. jubilarne nagrade i solidarne pomoći, ukoliko ih je Poslodavac utvrdio,
11. otpremnine po osnovu prestanka radnog odnosa Zaposlenog ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe Poslodavca, odnosno ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

2. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 45.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

1. osnovne zarade prema Ugovoru o radu;

2. dela zarade za radni učinak i
3. uvećane zarade.

Član 46.

Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, potrebnih za rad na poslovima za koje je Zaposleni zaključio Ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Član 47.

Osnovnu zaradu Zaposlenog, za obavljeni rad, standardni učinak i za puno radno vreme, ugovaraju generalni direktor i Zaposleni Ugovorom o radu.

Generalni direktor i Zaposleni mogu ugovoriti i veću osnovnu zaradu od zarade utvrđene Tabelom osnovnih bruto zarada Zaposlenih.

Član 48

Osnovna zarada po grupama poslova utvrđuje se ovim pojedinačnim kolektivnim ugovorom za puno radno vreme i standardni učinak. Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana utvrđuje se po radnom času i sadrži složenost posla, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu koja je uslov za rad na određenim poslovima.

Osnovna zarada po grupama poslova utvrđuje se tako što se cena rada za najjednostavniji rad, ugovorena ovim Kolektivnim Ugovorom, pomnoži odgovarajućim koeficijentima po grupama poslova. Cena rada za najjednostavniji rad utvrđuje se ovim Kolektivnim Ugovorom.

Grupa poslova	Opis poslova prema složenosti	Koeficijent	Osnovna zarada po radnom času
I	Obuhvata prost, rutinski rad koji ne zahteva posebno obrazovanje niti je uslovljen stručnom spremom, odnosno stručnim sposobnostima zaposlenog (NKV)	1,00-1,05	
II	Obuhvata jednostavnije poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnijih sredstava za rad, a za čije obavljanje je predviđena stručna osposobljenost u trajanju od 6 meseci (I stepen)	1,10-1,30	
III	Obuhvata manje složene poslove i zadatke koji se često ponavljaju, a za čije je obavljanje predviđena stručna osposobljenost u trajanju od 6 meseci do 2 godine (II stepen)	1,35-1,45	
IV	Obuhvata srednje složene i raznovrsne poslove i zadatke sa potrebom konsultacija pri njihovom izvršavanju, za čije je obavljanje predviđena stručnost koja se stiče srednjoškolskim obrazovanjem u trajanju 2-3	1,50-1,55	

	godine (III stepen)		
V	Obuhvata složene i raznovrsne poslove i zadatke, rutinsko-stručne prirode, koji zahtevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju, a za čije obavljanje je predviđena stručnost koja se stiče srednjoškolskim obrazovanjem u trajanju od 4 godine (IV stepen – SSS)	1,60-1,80	
VI	Obuhvata složenije i raznovrsnije poslove stručno-kreativne prirode, koji zahtevaju veću samostalnost i umešanost pri izvršavanju za čije obavljanje je predviđena stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu stručnosti srednjoškolskog obrazovanja (V stepen – VKV)	1,85-1,95	
VII	Obuhvata složenije i raznovrsnije poslove, stručno-kreativne prirode, koji zahtevaju šira znanja iz određenog stručnog područja uz određenu samostalnost i kreativnost pri njihovom izvršavanju, za čiju realizaciju je predviđena stručnost koja se stiče obrazovanjem na višim školama (VI stepen – VS)	2,00-2,45	
VIII	Obuhvata izuzetno složene i raznovrsne poslove za čije obavljanje se zahteva samostalnost, inventivnost, kreativnost i sl., a za čiju realizaciju se zahteva stručnost koje se stiče fakultetskim obrazovanjem (VII stepen – VSS)	2,50-2,95	
IX	Obuhvata kompleksne poslove i zadatke sa velikim značajem za vođenje procesa rada i poslovanja, kreativni rad, istraživački rad i dr. za čije obavljanje je predviđena stručnost koja se stiče magistraturom ili specijalizacijom na osnovu fakultetskog obrazovanja (VIII – Mr)	3,00-3,45	
X	Obuhvata veoma kompleksne poslove i zadatke od najvećeg značaja za vođenje procesa rada i poslovanja, kreativni rad, istraživački rad i dr. za čije obavljanje je predviđena stručnost koja se stiče doktoratom (VIII stepen - Dr)	3,50-4,00	

Član 49.

Generalni direktor Društva u Ugovoru o radu svakom radniku određuje koeficijent vrednosti posla po pravilu u visini koeficijenta utvrđenog za poslove na koje je radnik raspoređen prema predhodnoj tabeli.

Generalni direktor Društva ne može zaposlenom odrediti niži koeficijent vrednosti posla od utvrđenog za poslove na koje je zaposleni raspoređen.

Član 50.

Osnovna zarada iz člana 48 ovog Kolektivnog ugovora uvećava se za poslove pod posebnim uslovima rada i to:

Grupa prema uslovima rada	Opis poslova koji se obavljaju pod posebno otežanim uslovima rada	Procenat po radnom času
I	Šlajfraz, farbari, galvanizacija	0.4
II	Obrada sivog liva, brusaci, eroderi, preseri (prese za metal), perači u mašinskoj obradi, termička obrada, sito štampa, varioci	0.3
III	Rad na inicijalnim kapislama samo dok se radi, prese za plastiku, kontrolori površinske zaštite	0.25
IV	Strugari glodači (u alatnici i remontu), ubacivanje vodomera, šef i poslovođa tehnolog i tehnolog u površinskoj zaštiti, regleri presa za plastiju i metal, regleri automata, ložaci centralnog grejanja, vozač viljuškara, pomoćni radnici specijalnih mašina	0.2
V	Pomoćni radnici odeljenja presa (bušaći), pomoćni radnici na presama za plastiku, transportni radnici baždarnica vodomera, malaserija vodomera, vozači, kopirnica, limari, zidari, bravari, čistačice (i ostali radnici na održavanju neobuhvaćeni na drugom mestu), pogonski električari, brigadir sito štampe	0.15
VI	Magacioneri, svi zaposleni u servisu merača protoka, poslovođa maloserijske montaže, montaža vodomera, ulazna kontrola, prototip, poslovođe, šefovi, kontrolori (u odeljenju alatnice, plastike, mašinske obrade, remont, baždarnica i ubacivanje)	0.1
VII	Montaže, administracija-daktilografi, rad sa lepkom, tj. operacija lepljenja ahatnog kamena	0.05

Ovako uvećana zarada biće definisana Pravilnikom o sistematizaciji radnih mesta.

Član 51.

Osnovna zarada zaposlenog ugovara se Ugovorom o radu u iznosu koji ne može biti niži od osnovne zarade utvrđene u skladu sa članom 48. ovog Kolektivnog ugovora.

Osnovna zarada iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora može Ugovorom o radu da se ugovori i u većem iznosu.

Generalni direktor i zaposleni mogu ugovoriti i veću osnovnu zaradu od zarade utvrđene članom 49. Kolektivnog ugovora.

Član 52.

Uslovi za rad zaposlenog na određenim poslovima utvrđeni su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji.

Koeficijent posla utvrđuje se na osnovu uslova i to: vrsta i stepen stručne spreme, vrsta posla i drugi posebni uslovi neophodni za obavljanje posla zaposlenog za potrebe Društva.

Za sve vrste poslova koje zaposleni obavlja za potrebe Poslodavca, utvrđuje se vrednost posla izražena u koeficijentima.

Član 53.

Zarada Zaposlenog se smatra poslovnom tajnom.

3. Zarada za ostvareni radni učinak

Član 54.

Rezultati rada (radni učinak) utvrđuju se na osnovu ocene obavljenog rada Zaposlenog u skladu sa utvrđenim kriterijumima za ocenu rezultata rada.

Ocene rezultata rada Zaposlenog predstavljaju osnov za korigovanje - uvećanje i umanjenje osnovne zarade Zaposlenog (pozitivna/negativna stimulacija).

Ocenu rezultata rada obavlja generalni direktor na bazi saradnje sa rukovodiocima organizacionih delova Društva, a prema sledećim kriterijuma i merilima:

1. kvalitet i tačnost obavljenog posla (ostvarena ušteda u materijalu i vremenu i poštovanje radne i tehnološke discipline),
2. obim obavljenog posla (blagovremeno izvršavanje radnih naloga, poslova i radnih zadataka, angažovanje na dodatnim i drugim poslovima u cilju potpunije iskorisćenost radnog vremena),
3. odnos Zaposlenog prema radnim obavezama (zalaganje na radu, izražena samoinicijativnost i savesnost u obavljanju radnih zadataka, ostvarivanje dobrih međuljudskih odnosa i odnos prema klijentu).

Rezultati rada Zaposlenog utvrđuju se mesečno.

Po osnovu rezultata rada, u smislu ovog člana osnovna zarada može da se uveća najviše do 30%, odnosno umanjati najviše do 20%.

4. Uvećana zarada

Član 55.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, i to:

1. za rad na dan državnog ili verskog praznika koji je zakonom određen kao neradni dan – 110% od osnovice;

2. za rad noću (22-06 sati), ukoliko takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – 26% od osnovice;
3. za prekovremeni rad – 26% od osnovice;
4. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu – 0,4% od osnovice kod Poslodavca, i kod Poslodavca prethodnika iz člana 147. Zakona o radu, kao i kod povezanih lica sa Poslodavcem u skladu sa zakonom (u daljem tekstu: minuli rad) – 0,4% od osnovice – za Zaposlene koji su zasnovali radni odnos nakon stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora, a za ostale Zaposlene 0,4% od osnovice po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Član 56.

Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio Ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Član 57.

Zarada Zaposlenom isplaćuje se najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje samo u novcu, ako zakonom nije drukčije određeno.

5. Minimalna zarada

Član 58.

Poslodavac može Zaposlenom ponuditi zaključivanje Ugovora o radu pod izmenjenim uslovima rada u vezi s isplatom minimalne zarade u slučaju dugotrajne nelikvidnosti, iskazanih gubitaka u finansijskim izveštajima, otežanog poslovanja i poremećaja na tržištu.

Odluku da su nastali poremećaji u poslovanju donosi Izvršni odbor uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata, za period od najduže 6 meseci.

Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade Poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati Zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 6. ovog člana je minimalna zarada Zaposlenog.

6. Naknada zarade

Član 59.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu, u sledećim slučajevima:

1. odsustvovanja sa rada na dan državnog ili praznika koji je zakonom određen kao neradni dan;
2. korišćenja godišnjeg odmora;
3. korišćenja plaćenog odsustva;
4. davanja krvi, tkiva i ostalih organa;
5. prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa Privredne komore i Udruženja poslodavaca, organa upravljanja i drugih organa kod Poslodavca, organa sindikata i Saveza sindikata u svojstvu člana;
6. stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe procesa rada kod Poslodavca;
7. učešća na radno-proizvodnim takmičenjima, sportskim i kulturnim manifestacijama i izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva na koje je upućen od strane reprezentativnog sindikata ili Poslodavca;
8. odsustvovanja sa rada zbog vojne vežbe;
9. odazivanja na poziv državnog organa.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade u slučaju odsustvovanja Zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv Zaposleni odazvao, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Član 60.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1. najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
2. u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 61.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice Zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, Poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti Zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

Pre davanja saglasnosti iz stava 2. ovog člana, ministar će zatražiti mišljenje reprezentativnog sindikata grane ili delatnosti osnovanog na nivou Republike.

Član 62.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 80% prosečne zarade Zaposlenog u prethodnih dvanaest meseci, pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, i to:

1. za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja Zaposlenih i drugih lica;
2. za vreme čekanja na raspoređivanje na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, prema važećem propisima;
3. za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu zakona;
4. za vreme čekanja na raspoređivanje na odgovarajuće poslove, nakon obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu važećih propisa.

7. Naknada troškova

Član 63.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom obezbedi naknadu troškova, i to za:

1. dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako Poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
2. ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnicu za službeno putovanje u zemlji) u visini od 5% prosečne mesečne zarade po Zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu;
3. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvo, najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima,
4. dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne mesečne zarade po Zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nije obezbeđen smeštaj i ishrana Zaposlenom i naknadu troškova smeštaja i ishrane;
5. ishranu u toku rada, ako Poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način;
6. za regres za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od po Odluci IO Društva za tekuću godinu dinara neto;
7. upotrebu putničkog automobila u službene svrhe, u iznosu utvrđenom Odlukom generalnog

direktora.

Visina troškova iz stava 1. tačka 7. ovog člana mora biti izražena u novcu.

Promena mesta stanovanja Zaposlenog nakon zaključenja Ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je Poslodavac dužan da naknadi Zaposlenom u trenutku zaključenja Ugovora o radu, bez saglasnosti Poslodavca.

8. Druga primanja

Član 64.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom isplati:

1. otpremninu pri odlasku u penziju u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice (bračnog druga i dece Zaposlenog), a članovima uže porodice u slučaju smrti Zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga prema priloženim računima, a najviše 400,00 EUR (slovima: četristo EUR) u dinarskoj protivvrednosti, obračunatoj po srednjem kursu Narodne banke Srbije na dan isplate;
3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u skladu sa Zakonom.

Zaposlenom se može isplatiti solidarna pomoć, jubilarna nagrada i pomoć u slučaju duže ili teže bolesti oporavka i zdravstveno-medicinske rehabilitacije Zaposlenog ili člana njegove uže porodice, kao i usled uništenja ili oštećenja imovine, elementarnih i drugih vanrednih događaja, u visini koju svakom konkretnom slučaju svojom Odlukom određuje generalni direktor.

Isplata se može vršiti i po drugim osnovima, na osnovu Odluke generalnog direktora u svakom konkretnom slučaju.

Zaposlenom se može isplatiti jednokratna nagrada u slučajevima izuzetnog zalaganja, a u skladu sa trenutnim mogućnostima Poslodavca.

Poslodavac može deci Zaposlenih starosti do 11 godina obezbediti novogodišnje paketiće u vrednosti do neoporezivog iznosa, koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana, o čemu odluku donosi Poslodavac..

Povodom 8. marta, Dana žena, Poslodavac može isplatiti Zaposlenim ženama novčani poklon, a prema Odluci generalnog direktora.

Poslodavac može vršiti i druga davanja licima van radnog odnosa, koja u svakom konkretnom slučaju određuje generalni direktor, a u skladu sa trenutnim mogućnostima Poslodavca.

Član 65.

Poslodavac može Zaposlenom isplatiti jubilarnu nagradu povodom jubilarnih godina rada kod Poslodavca.

Jubilarnom godinom rada smatra se 10, 20, 30, 35 (za žene) i 40 godina (muskarci) rada kod Poslodavca, a prema Odluci generalnog direktora, a najmanje do neoporezivog iznosa.

Jubilarna nagrada se isplaćuje nakon navršenih punih godina rada iz stava 2. ovog člana na Dan Poslodavca.

9. Zarade po osnovu doprinosa zaposlenog

poslovnom uspehu Poslodavca (nagrade, bonusi i dr.)

Član 66.

Poslodavac može Zaposlenom na osnovu ostvarenog poslovnog rezultata i doprinosa Zaposlenog tom poslovnom uspehu, dodeliti novčanu nagradu.

Poslodavac može i svim Zaposlenim dodeliti nagradu za izuzetne rezultate u poslovanju i doprinos svih Zaposlenih poslovnom uspehu Poslodavca ili njegovog organizacionog dela.

Pored nagrade u novcu, Poslodavac može Zaposlenom obezbediti i nenovčana davanja, u vidu raznih pogodnosti:

- plaćanje računa ili kredita za mobilni telefon;
- korišćenje službenog automobila;
- plaćanje troškova edukacije;
- plaćanje troškova seminara, kurseva, školovanja i sl.

Dodatne pogodnosti Poslodavac utvrđuje za određene Zaposlene, u zavisnosti od posla koji obavlja.

10. *Obračun zarade i naknade zarade*

Član 67.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Uz obračun iz stava 2. ovog člana Poslodavac je dužan da Zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog člana Poslodavac je dužan da Zaposlenom dostavi najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.

Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti Zaposlenom u elektronskoj formi.

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati Poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz st. 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

11. *Evidencija zarade i naknade zarade*

Član 68.

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog Zaposlenog.

Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.

12. *Zaštita zarade i naknade zarade*

Član 69.

Poslodavac može novčano potraživanje prema Zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak Zaposlenog.

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom Poslodavac može Zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

VII VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 70.

Poslodavac (generalni direktor i Izvršni odbor) je dužan da blagovremeno sagledava i prati tržišni ambijent poslovanja, stanje svog poslovanja i svoje poslovne i kadrovske potrebe i saglasno tome i na osnovu toga blagovremeno preduzima potrebne mere i rešava eventualni višak zaposlenih.

Navedeno, iz stava 1. ovog člana, je stalna obaveza Poslodavca, po ovom Kolektivnom ugovoru, posebno pre i u svim fazama uvođenja tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena, kao i u svim drugim slučajevima kada potrebe poslovanja, stanje poslovanja ili tržišni uslovi ukazuju na neusaglašenost ili moguću neusaglašenost raspoloživih kadrovskih resursa sa posebnim potrebama Poslodavca.

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuje se obaveza Poslodavca da vođenjem odgovarajuće kadrovske i poslovne politike pokušava da blagovremeno predupredi eventualno otkazivanje Ugovora o radu stalno Zaposlenim po osnovu utvrđenog viška Zaposlenih.

Član 71.

Poslodavac je dužan da donese Program rešavanja viška Zaposlenih (u daljem tekstu: Program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka promene za radom Zaposlenih na neodređeno vreme, i to za najmanje:

1. 10 Zaposlenih ako je u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 Zaposlenih na neodređeno vreme,
2. 10% Zaposlenih ako je u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 Zaposlenih na neodređeno vreme,
3. 30 zaposlenih ako je radnom odnosu preko 300 Zaposlenih na neodređeno vreme.

Program je dužan da donese Poslodavac ako utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 Zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, bez obzira na ukupan broj Zaposlenih kod Poslodavca.

Član 72.

Predlog Programa utvrđuje i Program donosi Nadzorni odbor Poslodavca. Poslodavac je dužan da predlog Programa dostavi reprezentativnim sindikatima kod Poslodavca i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga Programa, radi davanja mišljenja.

Reprezentativni sindikati kod Poslodavca dužni su da dostave mišljenje na predlog Programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga Programa.

Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata, i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

Član 73.

Program sadrži:

1. podatke o postojećoj organizovanosti i poslovanju Poslodavca, ukupnom broju Zaposlenih kod Poslodavca, nastalim i planiranim tehnološkim, ekonomskim ili organizacionim promenama kod Poslodavca i, s tim u vezi, razloge prestanka potrebe za radom Zaposlenih, preduzetim merama za sprečavanje pojavljivanja viška Zaposlenih, potrebnom broju Zaposlenih i broj Zaposlenih koji su višak po radnim mestima;
2. kriterijume za individualizaciju viška Zaposlenih sa načinom njihove primene, koji će obavezno sadržati, po redosledu: uspešnost Zaposlenog u radu, stepen i vrstu stručne spreme, godine života, radni staž, ukupne prihode članova uže porodice, ukupnu vrednost nepokretnosti članova uže porodice, porodično stanje, zdravstveno stanje, broj članova uže porodice koji se nalaze na školovanju;
3. podatke o Zaposlenima koji se primenom kriterijuma iz tačke 2. ovog člana utvrđuju kao višak: ime i prezime Zaposlenog, radno mesto na kome obavlja poslove, stručna sprema Zaposlenog, godine staža osiguranja, godine života;
4. mere kojima se stvaraju uslovi za zapošljavanje Zaposlenih koji su utvrđeni kao višak (premeštaj na druge poslove, rad kod drugog Poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme, ali ne kraće od polovine punog radnog vremena), odnosno rok u kome će se otkazati Ugovor o radu Zaposlenima za koje nije nađeno rešenje ponovnog zapošljavanja;
5. sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška Zaposlenih.

Kriterijum za utvrđivanje viška Zaposlenih, u smislu stava 1. tačka 2. ovog člana, ne može da bude odsustvovanje Zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodijskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Član 74.

U slučaju otkaza Ugovora o radu po osnovu tehnološkog viška, Poslodavac je dužan da, pre otkaza Ugovora o radu, isplati otpremninu Zaposlenom u visini zbira trećine prosečne mesečne zarade Zaposlenog isplaćene za poslednja tri meseca, koja prethode mesecu u kome se isplaćuje otpremnina, za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod Poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod Poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene Poslodavca u smislu člana 147. Zakona o radu, kao i kod povezanih lica sa Poslodavcem u skladu sa zakonom.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog Poslodavca.

VIII TAJNOST POVERLJIVIH PODATAKA I KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

Član 75.

Ukoliko Zaposleni tokom trajanja Ugovora o radu, odnosno tokom rada kod Poslodavca, kao i angažmana od strane drugih organizacija Poslodavca, a obavljajući poslove iz Ugovora o radu, sazna poverljive informacije vezane za rad Poslodavca, odnosno podatke koji se odnose na delatnost i poslovne aktivnosti Poslodavca, obavezan je ih ne saopštava, preda ili na drugi način učine dostupnim trećim licima. Poverljive informacije uključuju bez izuzetka:

1. finansijske i druge podatke o poslovanju Poslodavca za period trajanja Ugovora o radu (ukupan promet, finansijske pokazatelje, finansijsko stanje, promet hotela, broj Zaposlenih, raspored resursa);
2. podatke strateškog plana razvoja Poslodavca;
3. podatke vezane za privatizaciju Poslodavca;

4. podatke o imovini (pokretnoj/ili nepokretnoj), koju Poslodavac koristi u okviru osnovne delatnosti (položaj, kapaciteti, planovi građenja-rekonstrukcije, prodaja imovine ili dela imovine), kao i drugim pravima Poslodavca (industrijska, intelektualna svojina, nou-hau i sl.);
5. podatke o organizacionoj strukturi i sistematizaciji poslova Poslodavca;
6. podatke o Zaposlenima kod Poslodavca i članovima organa upravljanja, podatke o visini zarada Zaposlenih kod Poslodavca;
7. podatke i kontakte sa poslovnim partnerima i klijentima Poslodavca, (što uključuje podatke o zaključenim ugovorima, uslovima pod kojima su ugovori zaključeni);
8. podatke o statusu, poslovnim odnosima i planovima matične kompanije;
9. kao i sve druge informacije o poslovanju Poslodavca, koje bi konkurenti Poslodavca mogli upotrebiti za sticanje bilo kakve koristi/prednosti na tržištu, koje bi mogle narušiti poslovni ugled ili prouzrokovati bilo kakvu štetu Poslodavcu;
10. podatke o merama bezbednosti kod Poslodavca.

Zaposleni je takođe obavezan da poverljive informacije ne preda ili učini dostupnim drugim Zaposlenima kod Poslodavca, koji po svom opisu poslova nisu ovlašćeni da poseduju takve informacije.

Zaposleni se može osloboditi obaveze čuvanja poverljivih informacija isključivo uz prethodnu pismenu saglasnost generalnog direktora Poslodavca u svakom konkretnom slučaju.

Ukoliko Zaposleni povredi dužnost čuvanja poverljivih informacija iz stava 1. i 2. ovog člana, čini povredu radne obaveze iz člana 93. stav 2.tačka 10. ovog Kolektivnog ugovora, zbog koje mu se otkazuje Ugovor o radu.

Zaposleni je takođe obavezan da poverljive informacije ne preda ili učine dostupnim Zaposlenima kod Poslodavca kao i trećim licima po prestanku radnog odnosa.

Ukoliko Zaposleni dođe do saznanja da neovlašćena lica poseduju poverljive informacije iz stava 1. i 2. ovog člana, dužan je da o tome bez odlaganja obavesti svog neposrednog rukovodioca.

Član 76.

Zaposleni se obavezuje da u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca ne može da obavlja poslove utvrđene Ugovorom o radu na teritoriji Srbije.

Ako Zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da od Zaposlenog zahteva naknadu štete.

Član 77.

Ugovorom o radu Poslodavac i Zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

IX NAKNADA ŠTETE

Član 78.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao Poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više Zaposlenih, svaki Zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za Zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi Zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

Ako je više Zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 79.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojim je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje direktor.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Član 80.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Član 81.

Komisija može, u zavisnosti od socijalnog stanja Zaposlenog i njegove porodice, da predloži Poslodavcu da Zaposleni nadoknadi štetu u više rata, da se nadoknada štete umanja za određeni procenat ili da se Zaposleni oslobodi nadoknade štete.

Član 82.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom nadoknadi štetu zbog povreda na radu i profesionalnog oboljenja.

Zahtev za nadoknadu štete iz stava 1. ovog člana Zaposleni podnosi Poslodavcu u pisanom obliku, u kome je naznačena šteta koju je pretrpeo, iznos štete i način njene naknade.

Odmah po prijemu zahteva, Poslodavac je dužan da zahtev razmotri i ako utvrdi da je Zaposleni pretrpeo štetu navedenu u zahtevu i da je šteta realno odmerena, obavezan je da je nadoknadi.

Zaposleni i Poslodavac mogu se sporazumno dogovoriti o visini naknade štete iz stava 1. ovog člana i načinu i roku njene isplate.

X UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 83..

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

1. ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
2. ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti u iznosu od 1.000 EUR u dinarskoj protivvrednosti.;
3. ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno kršenja radne discipline, ili ponašanje Zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. Zakona o radu.

Član 84.

Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Član 85.

Udaljenje iz člana 78. ovog Kolektivnog ugovora može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda Poslodavac je dužan da Zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže Ugovor o radu ili izrekne drugu meru u skladu sa Zakonom o radu, ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 93. stav 2 i 3. ovog Kolektivnog ugovora.

Ako je protiv Zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

Član 86.

Za vreme privremenog udaljenja Zaposlenog sa rada, Zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.

Naknada zarade za vreme privremenog udaljenja, isplaćuje se na teret organa koji je odredio pritvor.

Član 87.

Zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade zarade primljene naknade zarade i punog iznosa zarade ostvarene za mesec pre privremenog udaljenja uvećanog za prosečni porast zarada Zaposlenih kod Poslodavca za vreme u kome mu pripada naknada, i to:

1. ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravosnažnom odlukom, ili ako pravosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;
2. ako se ne utvrdi odgovornost Zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 179. stav 2. i 3. Zakona o radu.

XI IZMENA UGOVORA O RADU

1. *Izmena ugovorenih uslova rada*

Član 88.

Poslodavac može Zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):

1. radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
2. radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog Poslodavca, u skladu sa zakonom;
3. radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog Poslodavca, u skladu sa zakonom;
4. ako je Zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5. Zakona o radu;
5. radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11. Zakona o radu;
6. u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i Ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tačke 1. i 3. ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni Ugovorom o radu.

Član 89.

Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) Poslodavac je dužan da Zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome Zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako Zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza Ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2. Zakona o radu, osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je Zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.

Član 90.

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, Zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. Zakona o radu, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

U slučaju premeštaja iz stava 1. ovog člana Zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za Zaposlenog.

Odredbe o premeštaju u smislu stava 1. ovog člana ne primenjuju se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu Zaposlenog.

Izmena ličnih podataka o Zaposlenom i podataka o Poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 172. Zakona o radu.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom Ugovora o radu, koji potpisuju Poslodavac i Zaposleni.

2. *Premeštaj u drugo mesto rada*

Član 91.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada:

1. ako je delatnost Poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta Poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela;
2. ako je udaljenost od mesta u kome Zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada van slučajeva iz stava 1. ovog člana samo uz svoj pristanak.

3. *Upućivanje na rad kod drugog Poslodavca*

Član 92.

Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog Poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen Ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana.

Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili Ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog Poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

Zaposleni može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mesto rada ako su ispunjeni zakonski uslovi.

Zaposleni sa Poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje Ugovor o radu na određeno vreme.

Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog Poslodavca Zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod Poslodavca koji ga je uputio.

4. *Drugi slučajevi u kojima Poslodavac može ponuditi izmenu ugovornih uslova rada*

Član 93.

Poslodavac obezbeđuje svakom Zaposlenom u ostvarivanju radnih obaveza, da dođe do izražaja njegova radna sposobnost i stručno obrazovanje, da Zaposleni sa većim sposobnostima preuzima stručnije i odgovornije poslove i obaveze i da se radne sposobnosti Zaposlenog ocenjuju prema njegovim rezultatima rada i ličnom doprinosu.

Za vreme trajanja radnog odnosa, Zaposleni može biti raspoređen da obavlja sve poslove koji odgovaraju njegovom stepenu stručne spreme, znanju i sposobnostima ako to zahtevaju potrebe procesa rada, i to u jednom od sledećih slučajeva:

- kada je u procesu rada potrebno uspešnije i efikasnije obavljanje određenih poslova,
- radi potpunijeg korišćenja stručne spreme, radnog iskustva, odnosno radne sposobnosti Zaposlenih,
- kada prestane potreba za radom Zaposlenog na određenim poslovima,
- kada dođe do vanrednih promena u organizaciji i tehnologiji rada,
- kada se trajno smanji obim rada poslova kod Poslodavca,
- kada se otvore novi poslovi u procesu rada,
- radi otklanjanja poremećaja u procesu rada,
- radi zamene odsutnog Zaposlenog.

XII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. *Razlozi za prestanak radnog odnosa*

Član 94.

Radni odnos Zaposlenom prestaje:

1. istekom roka za koji je zasnovan;
2. kad Zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i Zaposleni drukčije ne sporazumeju;
3. sporazumom između Zaposlenog i Poslodavca;

4. otkazom Ugovora o radu od strane Poslodavca ili Zaposlenog;
5. na zahtev roditelja ili staratelja Zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
6. smrću Zaposlenog;
7. u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 95.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje Poslodavca:

1. ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod Zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
2. ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova – danom dostavljanja pravnosnažne odluke;
3. ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
4. ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja te mere;
5. u slučaju prestanka rada Poslodavca, u skladu sa zakonom.

2. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 96.

Radni odnos može da prestane na osnovu pismenog sporazuma Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac je dužan da Zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti, pre potpisivanja sporazuma.

3. Otkaz od strane Zaposlenog

Član 97.

Zaposleni ima pravo da Poslodavcu otkáže Ugovor o radu.

Otkaz Ugovora o radu Zaposleni dostavlja Poslodavcu u pismenom obliku, u otkaznom roku koji iznosi najmanje 15 dana pre dana koji je Zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok)..

4. Otkaz od strane Poslodavca

Član 98.

Poslodavac može Zaposlenom da otkáže Ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost Zaposlenog i njegovo ponašanje, i to:

1. ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
2. ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
3. ako se Zaposleni ne vrati na rad kod Poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu Zakona o radu.

Poslodavac može da otkáže Ugovor o radu Zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to ako:

1. nemarno, neblagovremeno i nesavesno izvršava radne obaveze;
2. zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
3. necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
4. ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
5. ne pridržava se, odnosno ne sprovodi odluke donete od strane organa Poslodavca;
6. daje netačne podatke koji su uticali na donošenje odluke organa upravljanja Poslodavca;
7. netačno evidentira i prikazuje radno vreme i rezultate rada u nameri da za sebe ili za drugog Zaposlenog ostvari veću zaradu, kao i netačno evidentira i prikazuje izvršene usluge;
8. naplaćuje usluge mimo cenovnika ili ispostavlja netačno iznose računa;
9. ne preduzme mere radi zaštite Zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
10. odaje poslovnu, službenu ili drugu tajnu, odnosno poverljivu informaciju utvrđenu Zakonom, opštim aktom, odlukom organa upravljanja ili Ugovorom o radu;
11. falsifikuje novčana i druga dokumenta;
12. zloupotrebi pravo korišćenja plaćenog ili neplaćenog odsustva;
13. učini povredu radne obaveze koja istovremeno predstavlja privredni prestup ili prekršaj, a kod koje je izražena subjektivna odgovornost Zaposlenog;
14. ne izvršava, neuredno ili neblagovremeno obavlja poslove usled čega ugrožava život i bezbednost ljudi ili materijalna dobra veće vrednosti;
15. protivpravno prisvaja i raspolaže imovinom, sredstvima Društva i trećih lica bez obzira na materijalnu vrednost;
16. prouzrokuje materijalnu štetu usled krajnje nepažnje, odnosno umišljajem da sebi ili drugom pribavi materijalnu korist;
17. ne prijavljuje, neblagovremeno prijavljuje, odnosno lažno prijavljuje povredu radne obaveze, radne discipline i materijalne štete;
18. sprečava ovlašćeno lice u Društvu i van Društva da obavi kontrolu;
19. netačno ili nepravilno vrši popis;
20. nezakonito ističe ili ne ističe cene;
21. ne održava higijenu prostorija, sredstava za rad, odeće i ličnu higijenu;
22. ne koristi lična zaštitna sredstva;
23. ne pridržava se uputstava za rad na oruđima;
24. neovlašćeno skida predviđene zaštitne naprave sa oruđa za rad;
25. unosi u Društvo hladno, vatreno oružje ili druga opasna sredstva;
26. organizuje ili učestvuje u štrajku suprotno odredbama o štrajku;
27. odbija stručno usavršavanje na koje se upućuje;
28. ne pridržava se kodeksa, kao ustanovljenih pravila ponašanja Zaposlenih;
29. neovlašćeno upotrebi pečat;
30. puši ili prilazi otvorenom plamenu na mestu gde postoji zabrana;
31. ne izdaje klijentima dokaz o izvršenoj usluzi (račun, isečak kase trake i dr.);
32. radi sa životnim namirnicama bez sanitarne knjižice, sa neispravnom ili neblagovremeno produženom sanitarnom knjižicom;
33. obavlja privatni posao za vreme rada i u radnim prostorijama;
34. druge radnje Zaposlenog koje se, u skladu sa aktima Poslodavca, mogu smatrati nepoštovanjem propisanih pravila ponašanja Poslodavca;
35. ponavlja povredu radne obaveze ili čini više povreda radne obaveze u toku šest meseci.

Poslodavac može da otkáže Ugovor o radu Zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to ako:

1. neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge Poslodavca u skladu sa zakonom;
2. ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u skladu sa zakonom;
3. zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
4. dolazi na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebljava alkohol ili druga opojna sredstva u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
5. njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv Zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
6. je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
7. Zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
8. neopravdano zakašnjava na posao najmanje pet radnih dana u toku meseca;
9. neopravdano izlazi sa rada u radno vreme najmanje pet radnih dana u toku meseca;
10. neopravdano izostaje sa posla dva radna dana u toku meseca ili tri radna dana sa prekidima u toku 12 meseci;
11. izaziva nered, svađe i tuče ili učestvuje u tuči ili svađi;
12. nekorektno se ponaša prema trećim licima;
13. ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom Poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca.

Poslodavac može Zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi Poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tačka 3. i 4. ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom. Odbijanje Zaposlenog da se odazove na poziv Poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe Poslodavca, i to:

1. ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
2. ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tačke 1. do 5. Zakona o radu.

5. *Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza*

Član 99.

Poslodavac može Zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da Zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza Ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

1. privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do petnaest radnih dana;
2. novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade Zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja Poslodavca o izrečenoj meri;
3. opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će Poslodavac Zaposlenom otkazati Ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

6. Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

Član 100.

Poslodavac je dužan da pre otkaza Ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu, Zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz Ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana Poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Član 101.

Poslodavac može Zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1. Zakona o radu da otkáže Ugovor o radu ili izrekne neku od zakonskih, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a Zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Član 102.

Zaposleni uz objašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u zakonskom roku.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 103.

Ako otkáže Ugovor o radu Zaposlenom u slučaju iz člana 179. stav 5. tačka 1. Zakona o radu, Poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju koji je predviđen članom 102. stav 2. Zakona o radu.

Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje Ugovora o radu ima Zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 104.

Opravdanim razlogom za otkaz Ugovora o radu, u smislu člana 179. Zakona o radu, ne smatra se:

1. privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
2. korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
3. odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
4. članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo Zaposlenog;
5. delovanje u svojstvu predstavnika Zaposlenih, u skladu sa zakonom;

6. obraćanje Zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

7. Postupak u slučaju otkaza

Član 105.

Otkaz Ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1. i st. 2. i 3. Zakona o radu Poslodavac može dati Zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2. Zakona o radu Poslodavac može dati Zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

8. Dostavljanje akta o otkazu Ugovora o radu

Član 106.

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi Zaposlenom lično, u prostorijama Poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta Zaposlenog.

Ako Poslodavac Zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli Poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.

Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti Poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u skladu sa zakonom.

9. Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 107.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je Zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

10. Imovina Poslodavca

Član 108.

Kada Zaposleni napušta Poslodavca, od njega će se tražiti da preda svu imovinu i stvari koje pripadaju Društvu, a koje su mu date na korišćenje, kao ID kartica, kompjuter, mobilni telefon. Ovo će se, po pravilu, izvršiti poslednjeg dana koji Zaposleni provodi na radu kod Poslodavca. U nekim slučajevima, Poslodavac

može odstupiti od ovog Pravila, posebno ako je u pitanju prestanak radnog odnosa usled kršenja radnih obaveza ili kada se Zaposleni zapošljava kod drugog poslodavca na poslu koji se može definisati kao konkurencija Društvu. U tom slučaju, Poslodavac može tražiti od Zaposlenog predaju imovine u kraćem roku.

11. Posebna zaštita od otkaza Ugovora o radu

Član 109.

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta Poslodavac ne može Zaposlenom da otkáže Ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu Ugovora o radu ništavno je ako je na dan donošenja rešenja o otkazu Ugovora o radu Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako Zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Član 110.

Poslodavac ne može da otkáže Ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj Zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika Zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Teret dokazivanja da otkaz Ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj Zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na Poslodavcu.

12. Otkazni rok i novčana naknada

Član 111.

Zaposleni kome je Ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1. Zakona o radu, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili Ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu Ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Član 112.

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od Poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev Zaposlenog Poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.

13. *Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa*

Član 113.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je Zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev Zaposlenog, odlučiće da se Zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome Zaposleni nije radio.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajući porez i doprinose u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu Poslodavca.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana isplaćuje se Zaposlenom u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom.

Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome Zaposleni nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade iz stava 2. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je Zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, a Zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev Zaposlenog, obavezati Poslodavca da Zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada Zaposlenog, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod Poslodavca, godina života Zaposlenog i broja izdržavanih članova porodice.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je Zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka Poslodavac dokaže da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe strane u sporu, nije moguć, sud će odbiti zahtev Zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog u skladu sa stavom 5. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je Poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev Zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće Zaposlenom iznos do šest zarada Zaposlenog.

Pod zaradom iz st. 5. i 7. ovog člana smatra se zarada koju je Zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos.

Naknada iz st. 1, 5, 6. i 7. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je Zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

XIII OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 114.

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje generalni direktor ili Zaposleni koga on ovlasti.

Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana daje se u pisanom obliku.

O izboru, odnosno postavljanju generalnog direktora i razrešenju odnosno raskidu Ugovora zaključenim sa generalnim direktorom, kao i o drugim pravima, obavezama i odgovornostima generalnog direktora odlučuje Nadzorni odbor Poslodavca.

Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja svako rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku, osim u slučaju iz člana 84. ovog Kolektivnog ugovora.

1. *Zaštita pojedinačnih prava*

Član 115.

Ugovorom o radu može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između Poslodavca i Zaposlenog.

Sporna pitanja u smislu stava 1. ovog člana rešava arbitar.

Arbitar sporazumom određuje strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom je tri dana od dana dostavljanja rešenja Zaposlenom.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od deset dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza Ugovora o radu, Zaposlenom miruje radni odnos.

Ako arbitar u roku iz stava 5. ovog člana ne donese odluku, rešenje o otkazu Ugovora o radu postaje izvršno.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje Poslodavca i Zaposlenog.

Član 116.

Protiv rešenja kojim je potvrđeno pravo Zaposlenog ili kada je Zaposleni saznao za povredu prava, Zaposleni, odnosno predstavnik Sindikata čiji je Zaposleni član ako ga Zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora je 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

XIV SINDIKAT

Član 117.

Sindikata ima pravo da bude obavješten od strane Poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj Zaposlenih, odnosno članova Sindikata.

Poslodavac je dužan da Sindikatu obezbedi tehničko-prostorne uslove i pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 118.

Ovlašćeni predstavnik Sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, kao i pravo na 20 plaćenih časova rada mesečno.

XV VAŽENJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 119.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na pet godine.

Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, Kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici Kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka važenja Kolektivnog ugovora.

Član 120.

Važenje ovog Kolektivnog ugovora može prestati sporazumom učesnika ili otkazom Kolektivnog ugovora u celosti ili delimično.

Svaki učesnik Kolektivnog ugovora može podneti otkaz ugovora dostavljanjem u pisanoj formi obrazloženja o razlozima za otkaz drugom učesniku ovog Kolektivnog ugovora.

U slučaju otkaza, Kolektivni ugovor se primenjuje 6 meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Član 121.

Svaki učesnik Kolektivnog ugovora može pokrenuti postupak za izmenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora.

Učesnik-pokretač postupka za izmenu i dopunu Kolektivnog ugovora dužan je da drugom učesniku u zaključivanju Kolektivnog ugovora dostavi predlog novog teksta izmena i dopuna Kolektivnog ugovora sa obrazloženjem.

Učesnici su dužni da počnu pregovore u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga teksta.

Član 122.

Izmene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se Aneksom, na način i po postupku za njegovo zaključenje.

XVI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 123.

Danom stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor iz 2009 godine

Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kad ga potpišu generalni direktor Poslodavca i ovlašćeni predstavnici reprezentativnog Sindikata Poslodavca, u istovetnom tekstu.

Član 124.

Izmene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kome je donet.

Član 125.

Kolektivni ugovor je sačinjen u četiri istovetna primerka od kojih svaka strana potpisnica Kolektivnog ugovora zadržava po dva primerka.

Član 126.

Kolektivni ugovor se objavljuje na internet stranici Poslodavca www.insa.rs i stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

PRESEDNIK IO SINDIKATA

Huskić Zorko



GENERALNI DIREKTOR



[Signature]