

SOKO ŠTARK d.o.o. Beograd	
PISARNICA	
br.	84
dat:	29.01.2015

Na osnovu člana 248. Zakona o radu („Službeni Glasnik Republike Srbije“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) „Soko Štark doo Beograd“, Kumodraška 249, čiji je zakonski zastupnik Matjaž Vodopivec, direktor (u daljem tekstu: Poslodavac)

i
Reprezentativni sindikati kod Poslodavca „Samostalni sindikat“, čiji je ovlašćeni predstavnik Goran Simić, predsednik i Sindikat „Nezavisnost“, čiji je ovlašćeni predstavnik Vladica Manojlović, predsednik

Dana 29.1.2015. godine zaključuju:

KOLEKTIVNI UGOVOR „SOKO-ŠTARK DOO BEOGRAD“

1. OPŠTE I POSEBNE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i Poslodavca iz oblasti rada i radnih odnosa i drugih odnosa po osnovu rada, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad (u daljem tekstu: Zakon), postupak zaključivanja Kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i Poslodavca.

Član 2.

Ovaj kolektivni ugovor ne može da sadrži odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni Zakonom.

Član 3.

Ovim kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih Zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena Zakonom, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Odredbe ovog kolektivnog ugovora odnose se na sve zaposlene u društvu.

Član 4.

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih po osnovu rada, koja se odnose na zasnivanje radnog odnosa, probni rad, rad na određeno vreme, rad pripravnika, prijem zaposlenih, trajanje i raspored radnog vremena, preraspodelu radnog vremena, uslove i način korišćenja odmora i odsustva, plaćeno i neplaćeno odsustvo, zaštitu zaposlenih, zarade, naknade zarada i druga primanja, zabranu konkurencije, naknadu štete, osnove i uslove prestanka radnog odnosa, postupak u slučaju otkaza, udaljenje zaposlenog sa rada, kao i druga prava i obaveze.

Član 5.

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Član 6.

Neposredna diskriminacija jeste svako postupanje kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Član 7.

Diskriminacija iz čl. 5. i 6. ovog ugovora, zabranjena je u odnosu na:

1. uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
2. uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu, otkaz Ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od navedenih osnova ništave su.

Član 8.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

Uznemiravanje u smislu ovog ugovora, jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povedu dostojanstva zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili uvredljivo okruženje.

Član 9.

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri (3) godine.

U slučaju statusne promene Poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka:

- istekne vreme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika;
- kod poslodavca sledbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 10.

Uslove koje zaposleni treba da ispunjava za vršenje poslova utvrđuju se u skladu sa Zakonom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod Poslodavca.

Član 11.

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada.

Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava svoje znanje kako bi poboljšao rad i time doprineo društvu.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava Poslodavca.

Član 12.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu na neodređeno ili određeno vreme.

Ako ugovorom o radu nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje, smatraće se da je ugovor zaključen na neodređeno vreme.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i Poslodavac na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom.

Član 13.

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

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos stupa na rad u društvo određenog dana koji je utvrđen ugovorom o radu.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore.

Član 14.

Zaposleni je dužan da prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos.

3. PROBNI RAD

Član 15.

Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad, utvrditi dužina trajanja i način provere radnih i stručnih sposobnosti.

Probni rad može trajati najduže šest meseci.

Poslodavac može odrediti lice za nadzor nad radom zaposlenog, a nakon toga za utvrđivanje osposobljenosti zaposlenog.

Lice koje vrši nadzor iz prethodnog stava, mora imati najmanje isti ili viši stepen stručne spremlje u odnosu na lice čiji se probni rad prati.

Za vreme probnog rada, poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom, koji iznosi najmanje pet radnih dana.

U slučaju otkaza iz prethodnog stava od strane Poslodavca, isti 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 16.

Radni odnos na određeno vreme može da se zasnjuje radi obavljanja poslova 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 sa istim zaposlenim da zaključi jedan ili više ugovora o radu po navedenim osnovama iz prethodnog stava za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može da bude duži od 24 meseca.

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

Član 17.

Izuzetno od člana 16. Kolektivnog ugovora, radni odnos 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 1. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je radni odnos na određeno vreme zaključen suprotno odredbama Kolektivnog ugovora i zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je zasnovao radni odnos na određeno vreme, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

5. PRIPRAVNICI

Član 18.

Radni odnos može da se zasnjuje sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne sprema, ako je to uslov za rad na određenim poslovima.

Ugovor o radu se zaključuje na određeno vreme, a najduže na godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

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 opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 19.

Radni odnos može da se zasnjuje za obavljanje poslova van prostorija Poslodavca, na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom i ugovorom o radu.

6. PRIJEM ZAPOSLENIH

Član 20.

Radni odnos može da se zasnjuje bez oglasa ili putem oglasa.

Ugovor o radu sadrži:

1. naziv i sedište Poslodavca;
2. ime i prezime 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 radnog učinka, naknade zarade, uvećanje zarade i druga primanja zaposlenih;
12. rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koje zaposleni ima pravo;
13. vreme trajanja dnevnog i nedeljnog radnog vremena kao i druga pitanja.

Ugovorom o radu, odnosno aneksom može biti ugovorena klauzula konkurencije.

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i ovog kolektivnog ugovora.

7. RADNO VREME

Član 21.

Zaposleni se primaju na rad sa punim radnim vremenom, ali po potrebi mogu se angažovati i zaposleni koji bi radili sa nepunim radnim vremenom.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na obavezno socijalno osiguranje i sva prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu.

Član 22.

Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova nedeljno, osim ako Zakonom nije drugačije rešeno.

Član 23.

Radni dan po pravilu traje 8 časova dnevno.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje, početak i završetak radnog vremena, kao i pauze, utvrđuje direktor društva internim aktom.

Zavisno od delatnosti i organizacije posla u organizacionom delu društva, rad se može obavljati u jednoj, dve ili tri smene.

Član 24.

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno duže od 8 časova nedeljno, niti duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Odluku o dužem radnom vremenu od punog radnog vremena donosi direktor društva ili lice koje ovlasti.

8. PRERASPODELA RADNOG VREMENA

Član 25.

Poslodavac 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.

U slučajevima iz stava 1. ovog člana, preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od maksimalno osam meseci u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže sa stavom 2. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme u toku nedelje ne može da bude duže od 60 časova.

Poslodavac će dostaviti obaveštenje reprezentativnim Sindikatima o razlozima uvođenja preraspodele radnog vremena i trajanju preraspodele radnog vremena.

Preraspodela radnog vremena iz stava 1. ovog člana, ne smatra se prekovremenim radom, a u skladu sa Zakonom.

9. ODMORI I ODSUSTVA

Član 26.

Zaposleni koji radi puno radno vreme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, a zaposleni koji radi duže od četiri sata, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

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

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

Vreme odmora u toku trajanja dnevnog rada uračunava se u radno vreme.

Član 27.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, odnosno u slučaju preraspodele radnog vremena najmanje 12 časova neprekidno.

Član 28.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog nedeljnog odmora, mora mu se obezbediti odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Član 29.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Radna nedelja se računa kao 5 radnih dana.

Član 30.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum uvećava po osnovu sledećih kriterijuma:

- **po osnovu uslova rada:**
 - zaposleni na mestima sa povećanim rizikom u skladu sa aktom o proceni rizika..... 2 radna dana
 - radniku za noćni rad preko 100 časova godišnje..... 1 radni dan
- **po osnovu radnog iskustva:**
 - od 5 do 10 god..... 1 radni dan
 - od 10 do 15 god..... 2 radna dana
 - od 15 do 20 god..... 3 radna dana
 - preko 20 god..... 4 radna dana
- **po osnovu stručne spreme:**
 - zaposleni na radnim mestima sa zahtevanim I, II stepenom stručne spreme..... 1 radni dan
 - zaposleni na radnim mestima sa zahtevanim III, IV i V stepenom stručne spreme..... 2 radna dana
 - zaposleni na radnim mestima sa zahtevanim visokim obrazovanjem prvog ili drugog stepena stručne spreme..... 3 radna dana
- **po osnovu doprinosa na radu:**
 - po predlogu neposrednog rukovodioca zaposlenog..... najmanje 1 radni dan
- **po osnovu posebnih socijalnih uslova:**
 - samohrani roditelj deteta do 14 godina..... 1 radni dan
 - roditelj sa 2 i više dece do 14 god. 2 radna dana
 - radnik sa detetom posebnih potreba..... 5 radnih dana
 - radnik sa invaliditetom..... 2 radna dana

Godišnji odmor utvrđen po svim osnovima ne može biti duži od 30 radna dana.

Izuzetno od prethodnog stava ovog člana zaposleni - muškarac sa 32 godina penzijskog staža i navršениh 57 godina života i zaposlena - žena sa navršениh 27 godina penzijskog staža i sa navršениh 52 godina života, kao i zaposleni mlađi od 18 godina života, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Poslodavac će zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa isplatiti novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Član 31.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Zaposleni ima pravo da koristi godišnji odmor u dva ili više delova.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo mora da koristi u trajanju od dve radne nedelje u tekućoj kalendarskoj godini, a ostatak može da iskoristi najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 32.

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

Član 33.

Svaka organizaciona jedinica zadužena je da za zaposlene u toj jedinici izradi Plan korišćenja godišnjeg odmora u elektronskoj bazi podataka HRnet to najkasnije do 15. maja za tekuću godinu.

Zahtev za korišćenje godišnjeg odmora zaposleni podnosi kroz elektronsku bazu HRnet, a neposredni rukovodilac ga odobrava elektronskim putem najmanje 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Direktor društva, odnosno ovlašćeno lice, 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.

Za vreme korišćenja godišnjeg odmora, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade ostvarene u prethodnih dvanaest meseca.

10. PLAĆENO ODSUSTVO (ODSUSTVO UZ NAKNADU ZARADE)

Član 34.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine u ukupnom trajanju do 7 radnih dana i to:

- sklapanje braka 5 radnih dana,
- porođaja supruge 5 radnih dana,
- porođaja drugog člana uže porodice 1 radni dan,
- teže bolesti člana uže porodice 7 radnih dana,
- smrti roditelja, usvojioca, brata, sestre supružnika ili vanbracnog partnera zaposlenog 2 radna dana,
- zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom 3 radna dana,
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mesto 3 radna dana,
- prikupljanje dokumentacije za invalidsku penziju..... 3 radna dana,

- polaganja stručnog ili drugog ispita 1 radni dan, a ukupno 5 radnih dana u toku kalendarske godine
- polaska deteta u prvi razred osnovne škole i vrtić 1 radni dan,
- za sistematski pregled, za zaposlene na radnim mestima sa povećanim rizikom ili drugim mestima za koje se zahteva poseban sistematski pregled 1 radni dan,
- učestvovanja na radničko sportskim igrama i radno-proizvodnim takmičenjima koje organizuje sindikat u dužini trajanja takmičenja i u zavisnosti od mesta održavanja takmičenja uvećanog..... 1 radni dan,
- odazivanja na poziv državnog organa,.....1 radni dan,
- upućivanja na sistematski pregled, po odluci Poslodavca, a radi sprovođenja preventivnih mera u cilju sprečavanja oboljevanja zaposlenog 1 radni dan.

Član 35.

Pored prava na odsustvo iz člana 34. ovog ugovora zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- 5 radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
- 2 radna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi, najviše tri puta godišnje za žene i četiri puta za muškarce prema aktu Zavoda za transfuziju krvi;
- 15 radnih dana zbog dobrovoljnog davanja tkiva i organa uz lekarsku dokumentaciju;
- 5 radnih dana zbog odlaska zaposlenog u penziju;
- 1 radni dan za krsnu slavu zaposlenog, na dan slave.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se supružnik, odnosno vanbračni partner, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Odsustvo po ovom članu Kolektivnog ugovora odobrava direktor društva ili lice koje on ovlasti.

Direktor ili lice koje on ovlasti može u izuzetnim slučajevima na zahtev zaposlenog odobriti plaćeno odsustvo radi stručnog usavršavanja zaposlenog.

11. NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 36.

Poslodavac može zaposlenom u opravdanim slučajevima da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) najduže do 1 godine, pod uslovom da njegovo odsustvo nema štetnih posledica za obavljanje rada.

Za vreme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, osim ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

12. MIROVANJE RADNOG ODNOSA

Član 37.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

- upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, na stručno usavršavanje ili obrazovanje uz saglasnost poslodavca;

- privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca ako je privremeno prestala potreba za radom zaposlenog, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za upućivanje;

- izbora, imenovanja na funkciju u državnom organu, organu teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, političkoj ili sindikalnoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod Poslodavca;

- izdržavanja kazne zatvora ili izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do 6 meseci.

Član 38.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze u smislu člana 37. ovog ugovora ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, povratka sa stručnog usavršavanja ili obrazovanja vrati na rad kod poslodavca.

14. PORODILJSKO ODSUSTVO I ODSUSTVO SA RADA RADI NEGE DETETA

Član 39.

Zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (u daljem tekstu: porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.

Zaposlena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

Zaposlena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana, od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz stava 2. ovog člana.

Zaposlena ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno novorođeno dete u ukupnom trajanju od dve godine.

Zaposleni otac deteta može koristiti pravo iz st. 3. i 5. ovog člana, u skladu sa odredbama Zakona.

Zaposleni imaju pravo na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa odredbama Zakona.

15. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Član 40.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti Poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Zaposleni je dužan da obavi sistematski pregled, po odluci Poslodavca, a radi sprovođenja preventivnih mera u cilju sprečavanja oboljevanja zaposlenog.

Za organizovanje i sprovođenje mera zaštite zaposlenih odgovorno je lice za bezbednost i zdravlje na radu kod Poslodavca.

Zaposleni kod Poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu. Najmanje tri predstavnika zaposlenih obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu. Zaposleni preko sindikata imenuju svoje odbornike.

Poslodavac je dužan da u Odbor imenuje najmanje jednog svog predstavnika, tako da broj predstavnika zaposlenih bude veći za najmanje jedan od broja predstavnika Poslodavca.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca se formira tako što poslodavac predlaže 4 člana, a reprezentativni sindikat 5.

Član 41.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu je dužan da jednom u šest meseci, odnosno uvek kada odbor reprezentativnog sindikata to zahteva, informiše odbor. reprezentativnog sindikata o svom radu

Član 42.

O uočenim nepravilnostima u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu neposredno obaveštava:

1. direktora poslodavca;
2. lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;
3. rukovodioca dela procesa rada;
4. odbor za bezbednost i zdravlje na radu;
5. odbor reprezentativnog sindikata.

16. POSTUPAK IZBORA POSREDNIKA U POSTUPKU ZAŠTITE OD ZLOSTAVLJANJA KOD POSLODAVCA

Član 43.

Poslodavac i reprezentativni sindikat formiraju zajednički listu posrednika tako što svaki predlaže po najmanje 2 posrednika, nakon čega se formira zajednička lista posrednika.

Izuzetno od člana 1. ovog člana, ukoliko poslodavac ima organizacione jedinice van sedišta poslodavca, poslodavac i reprezentativni sindikat biraju po jednog posrednika iz organizacione jedinice .

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, zaposleni koji se tereti za zlostavljanje i predstavnik poslodavca, odnosno odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju sporazumno određuju ili biraju lice za vođenje postupka posredovanja sa liste posrednika iz st. 1. i 2. ovog člana,

17. ZAŠTITA LIČNIH PODATAKA ZAPOSLENIH

Član 44.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod Poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom, ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

Lične podatke zaposlenih može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo zaposleni ovlašćen od strane direktora.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o promeni ličnih podataka i dostavi dokumentaciju koja dokazuje te promene.

18. PRIVREMENA SPREČENOST ZA RAD

Član 45.

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 potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti potvrdu iz prethodnog stava, umesto zaposlenog dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu iz stava 1. ovog člana, dužan je da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Ako postoji osnovana sumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, direktor društva ili lice koje on ovlasti, može podneti zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog.

19. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Član 46.

Zarada zaposlenog sastoji se iz:

1. zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
2. zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i
3. drugih primanja po osnovu radnog odnosa.

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

1. osnovne zarade;
2. dela zarade za radni učinak i
3. uvećane zarade.

20. OSNOVNA ZARADA

Član 47.

Osnovna zarada utvrđuje se u nominalnoj bruto vrednosti za puno radno vreme i standardni radni učinak, a na osnovu stepena stručne spreme, složenosti posla, odgovornosti poslova i uslova obavljanja poslova koje zaposleni obavlja na radnom mestu u skladu sa odredbama Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Osnovna zarada utvrđuje se po platnim grupama i podgrupama poslova koji su definisani tabelarnim pregledom koji je sastavni deo ovog ugovora.

Tabelarni pregled iz stava 2. ovog člana sadrži naziv radnog mesta, platnu grupu, odnosno podgrupu i minimalni iznos osnovne zarade.

Iznosi osnovnih zarada za radna mesta, razvrstana u pripadajuću platnu grupu i podgrupu predstavljaju najniži iznos osnovnih zarada.

Poslodavac može da ugovori osnovnu zaradu i u većem iznosu od onog koji je predviđen kao minimum ovim ugovorom shodno posebnim znanjima, veštinama i sposobnostima zaposlenog ili specifičnim potrebama posla.

21. DEO ZARADE ZA RADNI UČINAK

Član 48.

Radni učinak zaposlenog utvrđuje neposredni rukovodilac na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, odnosno radnoj disciplini.

Standardnim radnim učinkom smatra se izvršenje svih poslova predviđenih ugovorom o radu za radno mesto na koji je zaposleni raspoređen u skladu sa utvrđenim planom, radnim vremenom i obimom i dinamikom posla.

Na osnovu radnog učinka i ocene rezultata rada, osnovna zarada zaposlenog koji ostvari učinak iznad standardnog može se uvećati jednom u tri meseca, do 20% (stimulacija).

Deo zarade za radni učinak za zaposlene u maloprodajnim objektima, kao i zaposlenog koji rukovodi organizacionim jedinicima maloprodaje, poslodavac će utvrditi opštim aktom.

22. UVEĆANJE ZARADE

Član 49.

Zarada zaposlenog se uvećava:

- za rad na dan praznika koji je neradni dan - 120% od osnovne zarade zaposlenog utvrđene ovim kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu;
- za rad noću od 22h do 06h ujutro - 33% od osnovne zarade zaposlenog utvrđene ovim kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu;
- za prekovremeni rad - 30% od osnovne zarade zaposlenog utvrđene ovim kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu;
- po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod Poslodavca i prethodnog radnog iskustva 0,5% procenata od osnovne zarade zaposlenog utvrđene ovim kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu;

- za rad u 3 smene, za rad poslepodne – 10% od osnovne zarade utvrđene ovim kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu;

- za rad na dan na koji bi zaposleni imao pravo na nedeljni odmor – 5% od osnovne zarade zaposlenog utvrđene ovim kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu.

Član 50.

Zarada zaposlenih se isplaćuje do 15-og u mesecu za prethodni mesec.

Ukupni iznos zarade zaposlenih su tajna i odavanje i prenošenje podataka o njihovoj visini od strane zaposlenih predstavlja povredu radne discipline.

Član 51.

Ugovorena zarada zaposlenog predstavlja poslovnu tajnu.

24. NAKNADA ZARADE

Član 52.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade ostvarene u prethodnih dvanaest meseci za vreme odsustvovanja sa rada:

- korišćenje godišnjeg odmora;
- korišćenje plaćenog odsustva;
- odsustvovanje u dane državnih i verskih praznika koji su neradni dani;
- odazivanja na poziv državnog organa.

Član 53.

Ako dođe do prekida procesa rada u društvu bez krivice zaposlenog, a njemu ne može da se obezbedi drugi posao, zaposleni ostvaruje pravo na naknadu zarade u visini od 65% prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci, a najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 54.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog organa ili nadležnog organa društva zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radu koje su uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica u visini od 65% prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 65% prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci i za vreme čekanja na raspoređivanje na odgovarajuće poslove, nakon obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu važećih propisa.

25. PRIVREMENA SPREČENOST ZA RAD

Član 55.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana u visini 65% prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, za sve vreme trajanja privremene sprečenosti za rad, u visini 100 % prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je ona prouzrokovana profesionalnom bolešću ili povredom na radu.

26. NAKNADA TROŠKOVA

Član 56.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova koji su u funkciji izvršavanja posla u sledećim slučajevima:

- za relacije za koje Poslodavac nije obezbedio putnički prevoz u skladu sa radnim vremenom, zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju, odnosno u visini stvarnih troškova u javnom prevozu ako ne postoji mogućnost da se obezbedi mesečna pretplatna karta za konkretnu relaciju, i to do udaljenosti 50 km do mesta rada. Zaposlenom se može isplaćivati naknada troškova prevoza i za veću udaljenost uz saglasnost neposrednog rukovodioca zaposlenog;

- zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu shodno internim aktima poslodavca;

- zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada za dane provedene na radu u visini od 15% prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku;

- zaposleni imaju pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od jedne prosečne bruto zarade u Republici Srbiji, u prethodnoj kalendarskoj godini i može da bude isplaćen u celosti ili u dva dela.

27. DRUGA PRIMANJA

Član 57.

Poslodavac je dužan da isplati:

- zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju;
- zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice do visine neoporezivog iznosa;
- članovima uže porodice naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti zaposlenog do visine neoporezivog iznosa;
- zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u skladu sa zakonom.

Pod otpremninom iz stava 1. tačka 1) ovog člana, smatra se otpremnina koja iznosi tri prosečne zarade zaposlenog u momentu isplate, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Članovima uže porodice u smislu odredaba ovog člana smatraju se supružnik, odnosno vanbračni partner i deca zaposlenog.

Član 58.

Poslodavac može isplatiti zaposlenom jubilarnu nagradu u visini od

- 75%.....za 10 godina rada u društvu
- 100%..... za 20 godina rada u društvu
- 125%..... za 30 godina rada u društvu
- 150%..... za 40 godina rada u društvu za muškarce, odnosno 35 godina rada u društvu za žene,

prosečne bruto zarade u Republici Srbiji u prethodnoj kalendarskoj godini.

Poslodavac može zaposlenim isplatiti i jubilarnu nagradu za svaku godišnjicu postojanja preduzeća.

Visinu i rokove isplate jubilarne nagrade za jubilej poslodavca utvrđuje poslodavac posebnom odlukom.

Član 59.

Poslodavac je dužan da uplati premiju zaposlenom za kolektivno osiguranje za slučaj smrti, povrede na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

Poslodavac može uplatiti premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje zaposlenog, u skladu sa opštim aktom Poslodavca.

Član 60.

Poslodavac će zaposlenima na kraju godine obezbediti poklon pakete u robi svojih proizvoda do iznosa od 5 kg, a deci zaposlenih do 10 godina života poklon za Novu godinu i Božić, najviše do neoporezivog iznosa prema važećim zakonskim propisima.

Poslodavac može zaposlenima isplatiti 13-u zaradu, čiji će se iznos eventualno utvrditi dogovorom između sindikata i poslodavca.

Isplata se može vršiti i po drugim osnovima a na osnovu odluke direktora društva u svakom konkretnom slučaju, kao npr. solidarna pomoć u slučaju duže i teže bolesti zaposlenog ili člana njegove porodice, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog, nastupanja teže invalidnosti zaposlenog, ublažavanja elementarnih nepogoda i sl, do iznosa dvostruke prosečne zarade.

Članovima uže porodice u smislu stava 2. ovog člana smatraju se supružnik ili vanbračni partner i deca zaposlenog.

Poslodavac može zaposlenima odobriti šestomesečni beskamatni kredit na ime nabavke zimnice, ogreva, potrepština za školovanje dece i slično.

Član 61.

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarada dostavi obračun zarade. Obračun zarade i naknade zarade dostavlja se u elektronskom obliku i važi bez pečata i potpisa.

Isplata zarade vrši se isključivo u novcu.

Član 62.

Poslodavac u julu mesecu tekuće, kalendarske godine usklađuje iznose minimalnih osnovnih zarada zaposlenih ukoliko je indeks potrošačkih cena u prvih 6 meseci tekuće godine bio veći od 5% i pod uslovom da je dobit pre kamata i oporezivanja (EBIT) poslodavca za prethodnu godinu jednak ili veći od planirane dobiti pre kamata i oporezivanja (EBIT) za isti period u skladu sa finansijskim izveštajima poslodavca.

Zarade se usklađuju sa iznosom koji je 80% vrednosti indeksa potrošačkih cena. O zvaničnim podacima o EBIT-u i indeksu potrošačkih cena, Poslodavac će izvestiti reprezentativne sindikate.

Ukoliko indeks potrošačkih cena u prvih 6 meseci tekuće godine bude veći od 5% u julu mesecu tekuće, a EBIT Poslodavca ne ispunjava kriterijume iz stave 1. ovog člana, Poslodavac i predstavnici reprezentativnih sindikata razmotriće primenu, odnosno izmenu ovog člana.

28. HUMANITARNA POMOĆ

Član 63.

Poslodavac će u saradnji sa reprezentativnim Sindikatima kod poslodavca zaključiti Sporazum o organizovanoj socijalnoj i humanitarnoj pomoći zaposlenima.

29. ZABRANA KONKURENCIJE

Član 64.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca.

Ugovorom o radu se može utvrditi zabrana i teritorijalno važenje zabrane konkurencije zavisno od vrste posla na koji se zabrana odnosi dok je zaposleni u radnom odnosu kod Poslodavca.

Ugovorom o radu se može ugovoriti zabrana konkurencije u trajanju najduže dve godine po prestanku radnog odnosa, ako se Poslodavac obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u odgovarajućoj visini.

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac može zahtevati naknadu štete.

30. NAKNADA ŠTETE

Član 65.

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

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje utvrđuje direktor ili lice koje on ovlasti.

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

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi s radom poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom. Zahtev za naknadu štete zaposleni podnosi Poslodavcu u pisanom obliku, u kome naznačava opis nastale štete koju je pretrpeo, iznos štete, dokaze za svoje navode i daje predlog za način njene naknade.

Poslodavac je dužan da zahtev zaposlenog razmotri u najkraćem roku, a najkasnije u roku od 45 dana od dana prijema zahteva i da mu, ukoliko nađe da je zahtev osnovan naknadi utvrđenu štetu.

31. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 66.

Zaposlenom može prestati radni odnos samo u slučajevima i pod uslovima određenim Zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

32. SPORAZUMNI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 67.

Zaposlenom prestaje radni odnos na osnovu pisanog sporazuma zaposlenog i Poslodavca. Takav sporazum sa zaposlenim zaključuje direktor Poslodavca ili lice koje on pismeno ovlasti.

33. OTKAZ OD STRANE ZAPOSLENOG

Član 68.

Zaposlenom prestaje radni odnos ako Poslodavcu dostavi u pisanom obliku otkaz ugovora o radu i to najduže 30 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

34. OTKAZ OD STRANE POSLODAVCA

Član 69.

Poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to u sledećim slučajevima:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa ili neplaćenog odsustva.

Član 70.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- 5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu i to:
 - neblagovremeno izvršavanje poslova na kojima zaposleni radi;
 - svesno zaključivanje nepovoljnih ugovora na štetu Poslodavca;
 - ako zaposleni sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima svojim radom i ponašanjem doprinese da Poslodavac poslovnu godinu završi sa gubitkom;

- odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom i opštim aktom Poslodavca, kao i iznošenje poverljivih informacija trećim licima;
- povreda pravila o zabrani konurencije;
- povreda zakona, drugih propisa ili opštih ili pojedinačnih akata Poslodavca koje je zaposleni dužan da primenjuje u radu ili u vezi sa radom;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozija, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materija;
- povreda propisa i nepreduzimanje mera radi zaštite života i zdravlja na radu, sredstava rada i životne sredine;
- odbijanje zaposlenog da obavlja poslove koji su utvrđeni ugovorom o radu ili aneksom ugovora o radu;
- iznošenje gotovih proizvoda, ambalaže, sirovina, otpada, drugih predmeta i sredstava rada mimo mesta koje je predviđeno za iste (linija, proizvodni pogon, fabrički krug i van fabričkog kruga) bez prethodne saglasnosti pretpostavljenog, bez obzira na njihovu vrednost, ;
- davanje netačnih podataka ako je to bilo od uticaja na donošenje odluke nadležnog organa kod Poslodavca;
- neuredno držanje dokumenata, gotovih proizvoda, sirovina, ambalaže, osnovnih sredstava i sredstava za rad;
- neizvršavanje pravnosnažnih sudskih odluka donetih od strane nadležnih organa ili ovlašćenih lica;
- nepostupanje po rešenjima nadležnih inspekcija od strane odgovornih lica;
- netačno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada u nameri da se za sebe ili drugog pribavi neosnovani udeo u dobiti kod poslodavca;
- neovlašćeno izdavanje radnih naloga;
- radnja ili propuštanje radnje zaposlenog na radu koji je prozrokovalo privredni prestup ili prekršaj za poslodavca;
- oštećenje sredstava za rad usled nemarnog ili nesavesnog rukovanja ili održavanja - kojom se prozrokuje šteta Poslodavcu;
- neprijavlivanje, prikrivanje ili lažno prijavljivanje povreda radnih obaveza i prouzrokovanje štete;
- netačno merenje robe, netačno stavljanje datuma proizvodnje ili roka upotrebe na gotovim proizvodima, koje je učinjeno namerno ili grubom nepažnjom;
- ako neposredni rukovodilac ne dostavi HR službi potvrdu zaposlenog iz člana 71. stav 1. tačka 2) ovog ugovora, odnosno ako ne obavesti HR službu da zaposleni nije dostavio potvrdu u zakonskom roku;
- ako neposredni rukovodilac ako ne obavesti HR službu o kršenju radne discipline od strane zaposlenog iz člana 71. stav 1. tačka 8) alineja 1. i 2. ovog ugovora.

Član 71.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u roku od 3 dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad,
- 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;

4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

5) ako 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) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

7) ako 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) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca i to:

- neopravdano izostaje sa posla 2 (dva) radna dana uzastopno, odnosno sa prekidima 5 (pet) radnih dana u toku 6 (šest) meseca;

- kasni na posao ili napušta rad pre kraja radnog vremena najmanje 5 puta u toku 6 (šest) meseci;

ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;

- organizuje političke organizacije ili stranke kod poslodavca;

- izaziva nered ili učestvuje u tuči, kod poslodavca ili na službenom putovanju;

- nedolično se ponaša prema drugim zaposlenima ili prema strankama, odnosno kupcima (svađa, uvreda i slično);

- odbija saradnju sa drugima zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;

- podstrekava na nerad, nered ili nedisciplinu;

- prodaje bilo kakve predmete ili posreduje u prodaji trećih lica u krugu Društva, odnosno poslodavca;

- izrađuje ili popravlja sopstvene stvari ili stvari drugih lica sredstvima Poslodavca, bez odobrenja direktora ili zaposlenog koga on ovlasti;

- onemogućava ovlašćeno lice da izvrši pretres zaposlenih pri ulasku ili izlasku iz kruga poslodavca;

- spava u krugu Društva u toku radnog vremena;

- prijavljuje povredu van radnog vremena kao povredu na radu, radi sticanja određenih prava iz radnog odnosa;

- neblagovremeno obavi sanitarni pregled ili drugi pregled koji je obavezan po zakonu, ili odbija da takav pregled izvrši;

- ne upotrebljava sredstva za zaštitu na radu, ili ne nosi radnu odeću ili obuću za vreme rada;

- neblagovremeno prijavi, ili uopšte ne prijavi kvarove na mašini, postrojenjima i drugim sredstvima za rad;

- nepreduzima ili nedovoljno preduzima mere zaštite na sredstvima rada;

- ulazi ili izlazi iz kruga poslodavca koja ne predstavljaju ulaz/izlaz;

- ugrožava unutrašnji saobraćaj ili ne poštuje propise iz bezbednosti saobraćaja;

- nepropisno vrši primopredaju smene;

- ne izdaje fiskalni račun ili ne istakne cenovnik, to jest cenu proizvoda u prodajnim objektima;

- kocka se na radnom mestu;

- povredi disciplinu ili pravila ponašanja koja su propisana drugim opštima aktima poslodavca.
- neopravdano neodazivanje zaposlenih na obuke koje Poslodavac organizuje, a koje je zaposleni u obavezi da pohađa;
- nepridržavanje higijensko sanitarnih mera u proizvodnoj zoni;
- samovoljno napuštanje poslova radnog mesta tokom radnog vremena na kojima je zaposleni raspoređen, ukoliko to ugrožava proces rada;
- pušenje na mestima gde je to zabranjeno.

Član 72.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti da li je zaposleni zloupotrebio pravo na odsustvo radi privremene sprečenosti za rad i radi utvrđivanja okolnosti da li je zaposleni došao na rad ili u toku rada koristio alkohol ili druga opojna sredstva ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline.

Član 73.

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 o radu (izmenu ugovorenih uslova rada).

Otkaz ugovora o radu u slučaju proglašenja istog tehnološkim viškom, može se dati zaposlenom u svemu prema odredbama Zakona, s tim što poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa.

Izuzetno, od prethodnog stava ukoliko Poslodavac proglašava tehnološkim viškom zaposlenog kome prema utvrđenom stepenu invalidnosti odnosno preostaloj radnoj sposobnosti nije mogao obezbediti odgovarajući posao, poslodavac može na to radno mesto zaposliti drugo lice odmah po prestanku radnog odnosa navedenih lica iz ovog stava.

Član 74.

Neposredno pretpostavljeni zaposlenog, na osnovu neposrednog saznanja ili obaveštenja od drugog zaposlenog da je određeni zaposleni učinio povredu radne obaveze ili prekršio radnu disciplinu, sačinjava izveštaj o učinjenoj povredi radne obaveze ili kršenju radne discipline.

Izveštaj iz prethodnog stava sadrži:

- ime i prezime zaposlenog koji je povredio radne obaveze ili radnu disciplinu, kao i poslove koje obavlja,
- opis povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline, mesto, vreme i način izvršenja,
- dokaze koji postoje u vezi konkretnog slučaja, pisane dokaze i elektronsku prepisku, kao i ime i prezime svedoka ako ih ima i njihove pismene izjave,
- ime i prezime, kao i potpis lica koje je sastavilo izveštaj.

Ukoliko je sačinjena službena beleška povodom konkretnog slučaja, prilog izveštaju treba da bude i ta službena beleška potpisana od strane lica koje je sačinilo sa datumom.

Član 75.

Poslodavac je dužan pre otkaza ugovora o radu ili izricanja jedne od mera propisanih zakonom, osim u slučaju proglašenja zaposlenog tehnološkim viškom i odbijanja zaključenja ponuđenog aneksa, da zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode.

Poslodavac može zaposlenom koji ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi da otkaze ugovor o radu ili izrekne neku od zakonom predviđenih mera, ukoliko 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.

Zaposleni može uz izjašnjenje dostaviti i mišljenje sindikata čiji je član, u kom slučaju je Poslodavac dužan isto mišljenje da razmotri.

U upozorenju 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 76.

Ako postoje olakšavajuće okolnosti ili ako priroda povrede radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, Poslodavac može umesto otkaza ugovora o radu, da izrekne jednu od sledećih mera zaposlenom:

1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 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.

35. POSTUPAK U SLUČAJU OTKAZA I IZRICANJA MERE

Član 77.

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 zaposlenom koji je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom može se dati najkasnije do isteka roka zastarelosti utvrđenog zakonom za krivično delo.

Član 78.

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 prethodnog stava, dužan je da o tome sačini pismenu belešku. U tom slučaju 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.

36. ZABRANA OTKAZA

Član 79.

Za vreme trudnoće, porodijskog 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 koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme ne može da prestane radni odnos sve dok postoji osnov za korišćenje odsustva radi nege deteta.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo 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.

37. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 80.

Kada poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme o tome donosi:

1. program rešavanja viška zaposlenih sa spiskom zaposlenih za čijim radom je prestala potreba i predviđenim merama u skladu sa zakonom;

2. odluku o utvrđivanju viška zaposlenih i spisak radnika za čijim radom je prestala potreba, sa predviđenim merama - u slučajevima kada nije obavezan da donosi program iz tačke 1 ovoga člana.

Pri donošenju programa, odnosno odluke, određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se primenom kriterijuma - rezultati rada.

Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ocene direktora, odnosno lica ovlašćenog od strane Poslodavca. Ocena se zasniva na elementima: kvaliteta i kvantiteta rada, efikasnosti rada, samostalnosti u radu, odnosa prema zadacima i sredstvima rada, inovacije i drugo, a odnosi se na period od 6 meseci pre donošenja programa o rešavanju viška zaposlenih.

Na zaposlene koji imaju jednake rezultate rada, primenjuje se kriterijum dužine radnog staža, pri čemu prednost ima zaposleni sa dužim radnim stažom kod Poslodavca.

Na zaposlene koji imaju jednake rezultate rada i istu dužinu radnog staža, primenjuje se kriterijum broja dece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.

Ukoliko zaposleni jednako ispunjavaju gore navedene kriterijume, primenjuje se kriterijum zdravstvenog stanja zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu

prednost ima zaposleni, ako on ili članovi njegove uže porodice boluju od težeg oboljenja prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;

Član 81.

Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim radom je prestala potreba isplati otpremninu u skladu sa zakonom, a koja ne može biti niža od 40% prosečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za poslove statistike, na dan isplate otpremnine, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije do dana prestanka radnog odnosa.

Na zahtev reprezentativnog sindikata, Poslodavac može da preispita program rešavanja viška zaposlenih.

Član 82.

U slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenog po bilo kom osnovu, potraživanja Poslodavca prema zaposlenima, po administrativnim zabranama odnosno po osnovu potrošačkog kredita, biće naplaćena tako što će Poslodavac celokupan iznos, uz saglasnost zaposlenog, obustaviti od njegove zarade ili otpremnine i uplatiti na tekući račun poslodavca.

38. IZMENA UGOVORA O RADU

Član 83.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (aneks ugovora):

- radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog Poslodavca;
- radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca (ako je privremeno prestala potreba za radom zaposlenog, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za upućivanje);
- ako je zaposlenom koji je višak obezbedio premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, nepuno radno vreme, druge mere u skladu sa programom rešavanja viška zaposlenih;
- u slučaju promene novčanog iznosa osnovne zarade i elemenata za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade, drugih primanja zaposlenog;
- u slučaju promene rokova za isplatu zarade i drugih primanja;
- drugi opravdani razlozi zbog kojih se zaposlenom može ponuditi zaključivanje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima, a po oceni direktora društva, odnosno ovlašćenog lica.

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 84.

Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora Poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku od osam radnih dana.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ako se ne izjasni u roku iz prethodnog stava.

Član 85.

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, 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, odnosno osnovnu zaradu utvrđenu za posao na koji se premešta ukoliko je to povoljnije za zaposlenog i ukoliko je premeštaj trajao najmanje 8 časova neprekidno.

U slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog, isti se zaključuje bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa.

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.

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.

39. UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 86.

Poslodavac može zaposlenog da privremeno udalji sa rada:

1) ako je protiv zaposlenog pokrenut krivično gonjenje zbog krivičnog dela na radu i u vezi sa radom ili ako nepoštovanjem radne discipline ili povredomradne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti, koja vrednost podrazumeva iznos od 100.000,00 RSD;

2) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanjeradne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka od najmanje osam dana dana od dana dostavljanja upozorenja zaposlenom i sindikatu na izjašnjenje.

Poslodavac zaposlenog kome je određen pritvor udaljuje sa rada od prvog dana pritvora, sve dok pritvor traje.

Udaljenje sa rada zaposlenog iz prethodnog stava može da traje najviše tri meseca, nakon čega je Poslodavac u obavezi da istoga vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu meru, ukoliko za to postoje opravdani razlozi u smislu zakona.

Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, poslodavac može zaposlenog udaljiti sa rada do pravnosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

Za vreme privremenog udaljenja iz stava 1. ovog člana, zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.

40. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 87.

Poslodavac je dužan da reprezentativnim Sindikatima omogući delovanje u skladu sa njihovom ulogom i zadacima obezbeđivanjem sledećih tehničko-prostornih uslova za rad i pristupom sledećim informacijama:

- korišćenje prostorija bez naknade u zgradi društva koje odredi direktor;
- administrativne i postojeće tehničke usluge: troškove slanja dokumentacije preko arhivske službe, korišćenje foto-kopir aparata, kompjutera, faks-a;
- po jednu direktnu telefonsku liniju za reprezentativne Sindikate, čije će troškove snositi Poslodavac;
- pristup predstavnicima organizacije Sindikata svim radnim mestima kod Poslodavca, u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, a na zahtev zaposlenog;
- obračun i naplatu Sindikalne članarine kao i administrativne zabrane za kredite preko sindikata a sve preko obračunske službe društva.

Poslodavac je dužan da reprezentativnim sindikatima, potpisnicima ovog kolektivnog ugovora kod poslodavca dostavi najmanje dva puta godišnje spisak sa imenima zaposlenih u prethodnom periodu kao i da omogući uvid u ostvarivanje zakonske obaveze prijavljivanja zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje i uvid u opšti akt o sistematizaciji, tabelarni pregled platnih grupa sa podgrupama, kao i njihove izmene i dopune.

Reprezentativni sindikati su dužni da poslodavcu dostave Statut i pravilnik kojim je regulisan izbor članova odbora sindikata, ako i aktuelnu postojeću listu sa imenima članova odbora sindikata.

Poslodavac je dužan da uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, obezbedi sredstva od najmanje 0.15% na masu sredstava isplaćenih na ime zarade, za prevenciju invalidnosti i rekreativni odmor.

Poslodavac je dužan da uplati sredstva na račune sindikata od 0,15% od isplaćenih zarada članovima sindikata.

Član 88.

Reprezentativni sindikati su dužni da Poslodavcu dostave akt o upisu u registar sindikata, Statut, Pravilnik i Odluku o izboru predsednika i članova odbora sindikata kao i aktuelnu postojeću listu sa imenima članova odbora sindikata.

Član 89.

Reprezentativni sindikat ima pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomsko i radno – socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata, a posebno o:

1. kretanju i promenama zarada;
2. kvartalni izveštaj o primeni člana 48. ovog ugovora;
3. prekovremenom radu i preraspodeli radnog vremena;
4. podnetim prijavama za obavezno socijalno osiguranje;

5. stanju i kretanju zaposlenosti kod poslodavca;
6. izveštajima o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
7. pripremama za utvrđivanje viška zaposlenih i donošenje programa;
8. pitanjima koja se odnose na prava zaposlenih;
9. drugim pitanjima, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

O pitanjima iz stava 1. ovog člana Poslodavac obaveštava reprezentativne sindikate, po pravilu:

1. dostavljanjem pisanih informacija;
2. na sastancima reprezentativnih sindikata sa upravom poslodavca.

Član 90.

Poslodavac će ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata:

- omogućiti pristup svim poslovima kod poslodavca kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih, utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom;
- dostaviti na uvid sva opšta akta kojima se uređuju prava i obaveze zaposlenih iz rada, a koja su neophodna radi zaštite člana sindikata na njegov zahtev.

Član 91.

Predsednici sindikata imaju pravo na 42 plaćenih časova, srazmerno broju članova, za obavljanje svoje sindikalne funkcije, a uz ostvarivanje zarade kao da radi na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu.

Poslodavac će Predsedniku reprezentativnog sindikata isplaćivati mesečni dodatak u iznosu od 15% od prosečne bruto zarade u prethodnoj kalendarskoj godini u beogradskom regionu.

Članovi Odbora reprezentativnih sindikata imaju pravo da koriste 50% plaćenih časova od broja plaćenih časova utvrđenih u stavu 1. ovog člana za Predsednika.

Poslodavac će omogućiti reprezentativnom sindikatu da tokom godine organizuje sastanke sa članovima sindikata koji na godišnjem nivou ne mogu da traju više od 12 sati.

Član 92.

Poslodavac će omogućiti predstavnicima reprezentativnih Sindikata i članovima Izvršnih organa Sindikata plaćeno odsustvo po potrebi, a po pozivu organa koji organizuje sednice viših organa sindikata, seminare i sl, kongrese i sastanke sindikata, a što će ulaziti u broj plaćenih časova iz člana 91. ovog ugovora.

Poslodavac će snositi putne troškove, predstavnicima sindikata za odlazak u dislocirane celine radi svojih sindikalnih aktivnosti. Poslodavac se takođe obavezuje da jednom godišnje predstavniku svakog reprezentativnog sindikata plati putne troškove za prisustvo na sindikalnim konferencijama na teritoriji Republike Srbije.

Član 93.

Sindikalni predstavnik ovlašćen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana pregovaračkog tima ima pravo na plaćeno odsustvo za vreme trajanja pregovora.

Član 94.

Poslodavac ne može da otkaže 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.

Poslodovac će konsultovati reprezentativni sindikat čiji je zaposleni član u cilju utvrdjivanja dokaza.

Član 95.

Predstavnici zaposlenih iz člana 94. ovog ugovora su predstavnici reprezentativnih sindikata kod Poslodavca i to:

1. predsednik sindikata;
2. potpredsednik;
3. sekretar;
4. predsednik Nadzornog odbora
5. članovi Odbora za bezbednost i zdravlje na radu.

Član 96.

Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena administrativnim aktom Poslodavca.

41. ZAKLJUČIVANJE, IZMENE I DOPUNE, PRIMENA, VAŽENJE POJEDINAČNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 97.

Kolektivni ugovor zaključuju reprezentativni sindikati kod Poslodavca i Poslodavac.

Ako zaključivanju Kolektivnog ugovora iz stava 1. ovog člana učestvuje više reprezentativnih Sindikata, članove zajedničkog odbora određuju reprezentativni sindikati svojom odlukom srazmerno broju članova.

Član 98.

Predlog za zaključivanje, izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora može dati svaka ugovorna strana.

Postupak se smatra pokrenutim kada potpisnici zajednički pisanim putem odrede datum početka pregovaranja.

Član 99.

Predstavnici reprezentativnih Sindikata i Poslodavca koji učestvuju u pregovorima za zaključivanje ili izmene Kolektivnog ugovora moraju imati pismeno ovlašćenje svojih organa.

Član 100.

Učesnici u zaključivanju izmena i/ili dopuna Kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

Ako se u toku pregovora iz stava 1. ovog člana ne postigne sporazum za zaključivanje ili izmene kolektivnog ugovora kod poslodavca, u roku od 45 dana od dana početka pregovora a najduže 60 dana od dana započinjanja pregovora smatraće se da pregovori nisu uspeali i pristupa se arbitraži za rešavanje spora.

Strane učesnice u pregovorima dužne su da nastave pregovore u dobroj volji.

Član 101.

Sporna pitanja u primeni kolektivnog ugovora rešava arbitraža koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora, najkasnije u roku od 15 dana od dana nastanka spora. Odluka arbitraže o spornim pitanjima obavezuje učesnike.

Arbitraža ima tri člana - po jednog predstavnika učesnika u sporu i jednog arbitra koga učesnici u sporu odrede sporazumno.

42. MEĐUSOBNI ODNOSI POTPISNIKA OVOG UGOVORA

Član 102.

Odnosi između reprezentativnih sindikata i Poslodavca uspostavljaće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih interesa uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti na principima pune ravnopravnosti i partnerstva.

Uzajamna je obaveza redovnog, potpunog i blagovremenog međusobnog informisanja.

Član 103.

Poslodavac ima obavezu da reprezentativnu sindikalnu organizaciju obaveštava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- godišnjem izveštaju o poslovanju preduzeća, iskazanom profitu i planiranoj raspodeli istog,
- učešću zarada u troškovima poslovanja poslodavca,
- tabelarni pregled platnih grupa kao i najniže iznose osnovnih zarada,
- mesečnim izveštajima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih,
- i drugim pitanjima, u skladu sa postignutim dogovorom.

Poslodavac je dužan da sindikatu omogući pristup svim poslovima kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

43. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 104.

Poslodavac se obavezuje da će, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, u saradnji sa predstavnicima reprezentativnih sindikata uraditi izmene opšteg akta Poslodavca kojim se uređuje bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih.

Poslodavac se obavezuje da će, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, uz mišljenje predstavnika reprezentativnih sindikata, usvojiti opšti akt kojim će se utvrditi minimum procesa rada u slučaju štrajka, kao i način na koji će se minimum procesa obezbediti.

Član 105.

Ovaj kolektivni ugovor smatra se zaključenim potpisivanjem od strane ovlašćenih predstavnika ugovornih strana i ističe se na oglasnu tablu Poslodavca.

Član 106.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu narednog dana od dana potpisivanja.

Član 107.

Stupanjem na snagu ovog kolektivnog ugovora, prestaje da važi kolektivni ugovor kod poslodavca zaključen dana 23.05.2013. godine pod brojem 680 kao i izmene i dopune Kolektivnog ugovora od dana 21.01.2014. godine pod brojem 85 i izmene i dopune Kolektivnog ugovora od dana 21.05.2014. godine pod brojem 886.

ZA »SOKO ŠTARK« DOO BEOGRAD

Matjaž Vodepivec, direktor



PREDSEDNIK SAMOSTALNOG SINDIKATA

Goran Simić
Goran Simić



PREDSEDNIK SINDIKATA »NEZAVISNOST«

Vladica Manojlović
Vladica Manojlović