

Na osnovu čl. 247. i 248. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srbije", broj 24/2005) i Posebnog granskog kolektivnog ugovora za Elektroprivredu Srbije ("Službeni glasnik Republike Srbije", broj 87/2002),

Osnovna organizacija sindikata **Privrednog društva** za rekultivaciju i ozelenjavanje zemljišta "RIO" DOO Kostolac i direktor **Privrednog društva** za rekultivaciju i ozelenjavanje zemljišta "RIO" DOO Kostolac (u daljem tekstu: ugovorne strane), zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR
PRIVREDNOG DRUŠTVA ZA REKULTIVACIJU I OZELENJAVANJE ZEMLJIŠTA "RIO" D.O.O.
KOSTOLAC**

(Sl. glasnik RS br. 116/05 , 107/06)

PRESTAO PERIOD PRIMENE

**Prečišćen tekst zaključno sa izmenama iz Sl. gl. RS br. 107/06 koje su u primeni od 06/12/2006
(izmene u čl.: 1 , 2 , 3 , 7 , 10 , 11 , 14 , 15 , 16 , 19 , 25 , 26 , 27 , 35 , 39 , 42 , 48 , 49 , 51 , 55 , 58 , 59 , 60 , 62 , 63 , 65 , 68 , 69 , 72 , 73 , 78 , 79 , 80 , 81 , 85 , 86 , 87 , 88 , 89 , 92 , 95 , 98 , 101 , 102 , 103 , 105 , 107 , 112).**

OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(1) Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa u Privrednom društvu za rekultivaciju i ozelenjavanje zemljišta "RIO" DOO Kostolac (u daljem tekstu: privredno društvo) i međusobni odnosi ugovornih strana.

(2) Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, u skladu sa potvrđenim međunarodnim konvencijama, Opštim kolektivnim ugovorom i drugim propisima i odgovarajućim aktima privrednog društva.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 2.

(1) Privredno društvo je dužno da obavesti Sindikat o aktu kao i o svim izmenama i dopunama ovog akta, kojim se utvrđuju vrsta posla, stručna sprema i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

(2) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa u privrednom društvu može se oglašavati putem javnog oglasa ili raspisivanjem internog oglasa.

(3) U oglasu moraju biti naznačeni uslovi kao i radna mesta za koja se potražuju izvršioci.

(4) Pre zasnivanja radnog odnosa sa novim zaposlenim, **privredno društvo** je u obavezi da raspiše interni oglas, odnosno sagleda mogućnost internog raspoređivanja zaposlenih.

Član 3.

(1) Radni odnos u privrednom društvu zasniva se ugovorom o radu na određeno i neodređeno vreme.

(2) Ugovor o radu zaključuje direktor privrednog društva i zaposleni.

(3) Zaposleni je dužan da prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi sve neophodne isprave kojima dokazuje ispunjenost uslova za rad.

(4) Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca, pre zaključivanja ugovora o radu, o svom zdravstvenom stanju ili drugim okolnostima koje bitno utiču na mogućnost obavljanja poslova za koje zasniva radni odnos ili mogu da ugroze život i zdravlje drugih lica, lekarskim uverenjem o zdravstvenoj sposobnosti.

Član 4.

Ugovorom o radu može da se ugovori i probni rad, koji može da traje najduže pet a ne manje od tri meseca. Probni rad ulazi u vreme propisano za pripravnički staž.

Član 5.

Sindikata ima pravo uvida u sve zaključene ugovore o radu i sve anekse ugovora o radu.

Član 6.

(1) Poslodavac može da zaključi ugovor o radu sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika.

(2) Pripravnički staž traje za zaposlene sa:

- srednjom stručnom spremom - šest meseci,
- višom stručnom spremom - devet meseci,
- visokom stručnom spremom - godinu dana.

UPUĆIVANJE NA DRUGE POSLOVE

Član 7.

(1) Poslodavac može zaposlenog uputiti na druge poslove u toku rada, koji odgovaraju stručnoj spremi zaposlenog određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima, ako to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada u **privrednom društvu**, u slučajevima:

- kada je u procesu rada potrebno obezbediti uspešnije i efikasnije obavljanje poslova,
- kada dođe do promene u organizaciji i tehnologiji rada (usavršavanje postojeće ili uvođenje nove tehnologije rada),

- kada prestane potreba za obavljanjem poslova koje je zaposleni do tada obavljao,
- kada se trajnije smanji obim posla ili usvaja novi program,
- kada se privremeno poveća obim drugih poslova neophodnih za funkcionisanje privrednog društva,
- kada se aktom iz člana predvide novi poslovi,
- kada zaposleni to zahteva, ako se time zadovoljavaju potrebe procesa rada,
- zamene odsutnog zaposlenog,
- kada zaposleni ima smanjene sposobnosti zbog profesionalnog oboljenja ili opasnosti po nastanak invaliditeta.

(2) Zaposlenom iz stava 1. ovog člana al. 4. i 7. ne može se umanjivati koeficijent sa prethodnog posla.

Član 8.

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

Član 9.

(1) Poslodavac je dužan da u aktu iz člana 2. utvrdi radna mesta na koja se može rasporediti zaposleni sa smanjenim ili izmenjenim radnim sposobnostima (zaposleni - invalid rada) prema preostaloj radnoj sposobnosti.

(2) Zaposlenom kod koga je u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima, poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla.

RADNO VREME

Član 10.

(1) Radna nedelja traje pet radnih dana a radni dan po pravilu traje osam časova.

(2) Poslodavac donosi odluku o rasporedu, početku i završetku radnog vremena. Na radnim mestima gde proces rada to dozvoljava, radno vreme je jednokratno. Na radnim mestima gde proces rada traje neprekidno ili je potrebno da se određeni posao završi u određenom roku, rad se organizuje u smenama ili turnusima.

(3) Poslodavac je u obavezi da radno vreme na radnim mestima gde se koriste herbicidi i otrovne materije za uništavanje korova i prskanje voća i bilja, uskladi sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu i radu na radnim mestima sa otežanim uslovima rada i obezbedi ostvarivanje punog fonda časova rada prema Zakonu o radu uz dodatne mere zaštite.

Član 11.

(1) Zaposleni je dužan da radi prekovremeno na osnovu pismenog naloga poslodavca u skladu sa potrebama posla, ili usmenog naloga, s tim da je poslodavac dužan da zaposlenom dostavi pismeni nalog u roku od tri dana.

(2) Zaposleni nije dužan da radi prekovremeno samo u slučajevima ako zakon i akti privrednog društva propisuju za radna mesta sa posebnim uslovima rada kraće radno vreme.

(3) Poslodavac može da zahteva od zaposlenog rad duži od redovnog radnog vremena u smislu određaba Zakona o radu , a vreme provedeno na prekovremenom radu ulazi u redovni radni staž radnika.

(4) Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi rešenje za prekovremeni rad i nalog za obavljanje poslova na službenom putu kao prekovremenom radu radnika.

(5) Rešenje iz stava 2. ovog člana poslodavac nije dužan da dostavi u slučaju više sile kada određeni posao mora da se završi u roku, a čije odlaganje bi imalo štetne posledice.

Član 12.

Poslodavac ne može uvesti obavezu prekovremenog rada ako:

- 1) za noćni prekovremeni rad nije obezbedio zaposlenom prevoz od mesta stanovanja do mesta rada i nazad, osim ako je obezbeđen redovan prevoz koji omogućava blagovremeni prevoz zaposlenog;
- 2) pre početka i za vreme obavljanja prekovremenog rada ne obezbedi neophodna sredstva zaštite na radu;
- 3) ako takav rad po nalazu zdravstvenog organa može pogoršati zdravstveno stanje zaposlenom.

Član 13.

(1) Za prekovremeni rad zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu zaradu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Prekovremeni rad ne može da traje duže od šest časova u toku 48 časova.

Član 14.

Poslodavac je u obavezi da obaveštava Sindikat o prekovremenim časovima ostvarenim u **privrednom društvu**, o poslovima i razlozima koji su uslovili potrebu za prekovremenim radom, kao i o izvršenim organizaciono-kadrovskim promenama s ciljem smanjenja prekovremenog rada.

Član 15.

Poslodavac je u obavezi da unapredi organizaciju rada u privrednom društvu, tako da:

- 1) ne dozvoli fizičku i psihičku preopterećenost zaposlenih kojima je određen prekovremeni rad;
- 2) teret, složenost, obim i hitnost poslova ravnomerno rasporedi na sve zaposlene, na istim ili sličnim poslovima unutar organizacione celine.

ODMORI I ODSUSTVA

Dnevni i nedeljni odmor

Član 16.

- (1) Radno vreme utvrđuje poslodavac definisanim ugovorom o radu ali je obavezan da zaposlenom obezbedi dnevni, nedeljni i godišnji odmor koji se definiše ovim kolektivnim ugovorom.
- (2) Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor u trajanju od 30 minuta, koji ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.
- (3) Radnici na terenu, u kontaktu sa otrovnim materijama (pesticidi, herbicidi) imaju pravo na odgovarajući zaštitu u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, a takođe i radnici koji rukuju motornim testerama, trimerima i kosačicama.
- (4) 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.
- (5) Zaposleni koji radi još četiri časa posle punog radnog vremena, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od dodatnih 30 minuta, koji se uračunava u radno vreme.

Član 17.

- (1) Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi poslodavac.
- (2) Radnik ima pravo na nedeljni odmor koji iznosi 48 sati neprekidno ili dva puta po 24 časa u toku sedmice.

Godišnji odmor

Član 18.

- (1) Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana, stiče pravo da koristi godišnji odmor posle šest meseci neprekidnog rada.
- (2) Pod neprekidnim radom podrazumeva se vreme provedeno na radu, kao i vreme odsustvovanja sa rada uz naknadu: bolovanja, plaćenog odsustva, porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta i slično.

Član 19.

- (1) Zaposlenom koji ima godinu dana rada obezbeđuje se korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 20 radnih dana, uvećanog prema kriterijumima:

- 1) po osnovu složenosti poslova, i to:

- za poslove KV radnika - 2 radna dana,
- za poslove sa srednjom stručnom spremom - 3 radna dana,
- za poslove VŠŠ i VKV radnika - 4 radna dana,
- za poslove sa visokom stručnom spremom - 5 radnih dana;

2) po osnovu uslova rada, i to:

- za poslove sa otežanim uslovima rada (težak i naporan rad, rad na visokoj ili niskoj temperaturi, rad pod dejstvom štetnih zračenja, rad u prostorijama zagađenim hemijskim dejstvima, rad na visini) na kojima nije uvedeno skraćeno radno vreme, noćni rad, zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti ili teškog hroničnog oboljenja na osnovu nalaza lekara specijaliste, poslovi daktilografa, rad na kopir aparatima i rad za računarom - 3 radna dana,
- za poslove na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem ili na kojima je skraćeno radno vreme - 5 radnih dana;

3) po osnovu radnog iskustva:

- do 10 godina radnog iskustva - 1 radni dan,
- od 10 do 20 godina radnog iskustva - 2 radna dana, i
- od 20 do 30 godina radnog iskustva - 3 radna dana;

4) invalidu rada ili vojnom invalidu - 3 radna dana;

5) roditelju sa jednim ili više dece do 14 godina starosti - 2 radna dana.

(2) Ako bi zaposlenom, primenom kriterijumima iz stava 1, ovog člana, godišnji odmor trajao duže od 25 radnih dana, zaposlenom će se utvrditi godišnji odmor u trajanju od 25 radnih dana, osim zaposlenom koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom ili beneficiranim radnim stažom, kome godišnji odmor traje (prema kriterijumima iz stava 1, ovog člana), najduže 40 radnih dana.

(3) Zaposleni muškarac sa navršenih 30 godina penzijskog staža ili navršenih 55 godina života i zaposlena žena sa navršenih 25 godina penzijskog staža ili sa navršenih 50 godina života, kao i zaposleni mlađi od 18 godina života, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

(4) Godišnji odmor se utvrđuje sabiranjem dana po svim osnovama koje ima radnik.

Član 20.

Rešenje o godišnjem odmoru pored navedenog ukupnog broja radnih dana godišnjeg odmora sadrži i izričito navedeni broj dana godišnjeg odmora po svakom od pravnih osnova iz člana 19. ovog kolektivnog ugovora.

Član 21.

(1) Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac planom korišćenja godišnjeg odmora.

(2) Plan korišćenja godišnjeg odmora uvažava potrebe procesa rada i potrebe zaposlenog i može se menjati u zavisnosti od tih potreba.

(3) Na osnovu utvrđenog rasporeda korišćenja godišnjeg odmora, zaposlenom se izdaje rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, najmanje 15 dana pre početka korišćenja godišnjeg odmora.

Član 22.

(1) Ako krivicom poslodavca zaposleni ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini naknade zarade koju bi ostvario da je koristio godišnji odmor, uvećanu za 50%.

(2) Poslodavac je u obavezi da 30 dana pre isteka prava na korišćenje godišnjeg odmora iz prethodne godine obavesti zaposlenog o neiskorišćenom pravu ili da ponudi sporazumnu nadoknadu u visini naknade zarade koju bi ostvario da je koristio godišnji odmor.

(3) Poslodavac može sporazumno sa radnikom da utvrdi neiskorišćene dane godišnjeg odmora kao zarađene dane sa pravom korišćenja u narednoj kalendarskoj godini.

Član 23.

(1) Zaposleni koji u toku godine ostvaruje pravo na odlazak u penziju, ima pravo na ceo godišnji odmor koji mu pripada.

(2) Zaposleni kome je poslodavac raskinuo ugovor o radu, ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora pre isteka otkaznog roka.

(3) Zaposleni koji je proglašen tehnološkim viškom, ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju koliko mu pripada za tekuću kalendarsku godinu.

Član 24.

Pre raskida ugovora o radu poslodavac je dužan da zaposlenom omogući korišćenje godišnjeg odmora srazmerno vremenu provedenom na radu u toj kalendarskoj godini.

Plaćeno odsustvo

Član 25.

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

- 1) sklapanje braka – 5 radnih dana,
- 2) sklapanje braka svog deteta – 3 radna dana,
- 3) porođaja supruge – 5 radnih dana,
- 4) rođenja unučeta – 3 radna dana,
- 5) teže bolesti bračnog druga, dece ili roditelja – 3 radna dana,
- 6) smrti drugih članova uže porodice – 2 radna dana,
- 7) odlaska na odlučenje vojnog roka – 5 radnih dana,
- 8) selidbe svog domaćinstva u mestu prebivališta – 3 radna dana, a van mesta prebivališta – 4 radna dana,

- 9) učestvovanje na radno proizvodnim takmičenjima koje organizuje sindikat – 2 radna dana,
- 10) upućivanje na oporavak u cilju prevencije radne invalidnosti zaposlenih koji rade na poslovima sa povećanim rizikom – 5 radnih dana,
- 11) sistematskog i godišnjeg pregleda za profesionalna lica za koje je Zakon o saobraćaju predvideo obavezu – 2 radna dana,
- 12) kontrole testiranjem po odredbama Zakona o saobraćaju – 2 radna dana.

(2) Članovima uže porodice iz stava 1. tačka 6) ovog člana smatraju se: braća, sestre, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim i između kojih postoji obaveza izdržavanja.

Član 26.

(1) Pored slučajeva i vremenskog ograničenja plaćenog odsustva u trajanju od sedam radnih dana u kalendarskoj godini iz prethodnog člana, zaposleni ima pravo na dodatno plaćeno odsustvo i u svim sledećim slučajevima:

- 1) smrti bračnog druga, dece ili roditelja – 5 radnih dana,
- 2) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi – 2 radna dana (računajući i dan davanja krvi),
- 3) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom – 3 radna dana,
- 4) ostvarenih rezultata po osnovu inovacije, racionalizacije ili drugih oblika stvaralaštva u toj kalendarskoj godini – 7 radnih dana,
- 5) učestvovanje na susretima zaposlenih koje organizuje Društvo ili Sindikat, za vreme dok takmičenja, odnosno susreti traju ali ne duže od 10 radnih dana,
- 6) polaganja stručnog ispita ili pripreme diplomskog ispita na višim ili visokim školama – 10 radnih dana,
- 7) polaganja pravosudnog ispita – 20 radnih dana,
- 8) polaganja svakog ispita na postdiplomske studijama – 5 radnih dana,
- 9) pripreme i odbrane magistarske ili doktorske disertacije – 30 radnih dana,
- 10) stručnog usavršavanja vezanog za potrebe poslova koje zaposleni obavlja – dok usavršavanje traje,
- 11) prisustvovanje obrazovnim seminarima, kursevima i sl., ako troškove snosi Društvo ili Sindikat – do 30 dana,
- 12) upućivanja na rehabilitaciju ili prevenciju invalidnosti, po pisanoj preporuci, odnosno uputu zdravstvene ustanove, ako troškove snosi Društvo ili Sindikat – za vreme na koje je upućen.

(2) Pravo na plaćeno odsustvo iz stava 1. tač. 6), 7) i 8) ovog člana, zaposleni može koristiti samo ako odgovarajući ispit polaže prvi put.

Član 27.

(1) Zaposlenom se na njegov zahtev može odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima:

- 1) negovanja bolesnog člana uže porodice;
- 2) školovanja i stručnog usavršavanja;
- 3) učestvovanja u radu naučnih, stručnih, sportskih i drugih organizacija;
- 4) obavljanja poslova u vezi sa rešavanjem stambenih pitanja, izgradnjom kuće ili stana ili restauracijom ili renoviranjem istog;
- 5) drugih opravdanih razloga, po proceni poslodavca.

(2) Neplaćeno odsustvo može se odobriti ako se time ne ometa redovno obavljanje procesa rada u privrednom društvu.

(3) Neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može trajati najduže godinu dana.

(4) Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze.

Obrazovanje i stručno usavršavanje**Član 28.**

(1) Poslodavac je dužan da u skladu sa promenama u procesu rada, zakonskom regulativom delatnosti, organizuje usavršavanje i stručno osposobljavanje zaposlenih.

(2) Poslodavac je dužan da o svom trošku izvrši atestiranje kvalifikacija zaposlenih ako ih zaposleni nije imao i od njega nije zahtevano prilikom prijema u radni odnos.

(3) U slučaju organizacionih, tehničkih, ekonomskih ili vlasničkih promena, poslodavac je dužan da obezbedi potrebna sredstva za stručno usavršavanje, kvalifikaciju i prekvalifikaciju zaposlenih, kao i zaposlenih za čijim je radom prestala potreba zbog ovih promena a radi upućivanja na rad kod drugog poslodavca, samostalnog rada alternativnim poslovima u kućnoj režiji.

(4) U slučaju da zaposleni odbije ili prekine obrazovanje, dužan je da troškove nadoknadi poslodavcu osim u slučajevima više sile, bolesti ili trajne invalidnosti i nesposobnosti za obavljanje tog posla ili odustajanja od alternativne zaposlenosti kada se radi o radniku u višku zaposlenih.

REŠAVANJE STAMBENIH POTREBA**Član 29.**

Sporazumom između Sindikata i poslodavca obrazovaće se poseban fond za rešavanje stambenih potreba zaposlenih, čija se sredstva prevashodno koriste za obezbeđivanje učešća zaposlenog u rešavanju stambenih potreba (kredita za stan ili gradnju i renoviranje stambenog prostora), u skladu sa propisima.

PRAVA ZAPOSLENOG U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU**Član 30.**

- (1) O odgovornosti zaposlenog odlučuje poslodavac.
- (2) Zaposleni se u pisanoj formi upozorava na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu zbog nepoštovanja radne discipline i povrede radnih obaveza. Zaposlenom se može otkazati ugovor o radu ukoliko zaposleni nastavi da krši radnu disciplinu i čini povredu radnih obaveza zbog kojih je upozoren.
- (3) Zaposleni ima pravo da se, u pisanoj formi, izjasni o navodima iz upozorenja za otkaz ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, u roku od pet dana od dana prijema upozorenja.

ZAŠTITA NA RADU**Radna mesta sa posebnim uslovima rada****Član 31.**

Radna mesta na kojima postoje povećane opasnosti od povreda i zdravstvenih oštećenja, čija se štetna delovanja ne mogu u potpunosti otkloniti merama zaštite na radu, smatraju se poslovi sa posebnim uslovima rada.

Član 32.

Zaposleni raspoređen na određeno radno mesto sa posebnim uslovima rada mora ispunjavati sledeće uslove:

- da poseduje zdravstvene sposobnosti za to radno mesto;
- da poseduje odgovarajuću stručnu spremu;
- da ima poseban dokument o izvršenoj obuci i proveru znanja za rad na tom radnom mestu;
- da nije mlađi od 18 godina.

Član 33.

(1) Kod poslodavca, na osnovu zaključka i stručne analize radnih mesta sa posebnim uslovima rada, utvrđuju se radna mesta sa posebnim uslovima rada i uslovi koje mora da ispunjava zaposleni koji se raspoređuje na ova radna mesta.

(2) Sva radna mesta na kojima se zahteva posebna obuka, zdravstvena sposobnost, fizička sposobnost i psihofizička posebnost, psihološka posebnost i posebne mere zaštite kao i radna mesta koja podrazumevaju transport i skladištenje opasnih materija (eksplozivnih i zapaljivih otrovnih materijala i materijala sa većim štetnim zračenjem) za koje zakon propisuje posebne mere, smatraju se radnim mestima sa posebnim uslovima rada.

(3) Poslodavac je u obavezi da prilikom sistematizovanja radnih mesta posebno naglasi radna mesta sa posebnim uslovima rada.

(4) Radnici raspoređeni na takva radna mesta ostvaruju prava koja im sleduju u obavljanju ovih poslova, propisana zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Posebni vidovi zaštite na radu

Član 34.

(1) Za utvrđena radna mesta sa posebnim uslovima rada, a na osnovu predloga posebnih vidova zaštite na radu iz stručne analize, poslodavac je u obavezi da primeni posebne vidove zaštite na radu u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Sve posebne mere poslodavac je u obavezi da propiše Pravilnikom o zaštiti na radu.

Odgovornosti u obezbeđivanju i sprovođenju zaštite na radu

Poslodavac

Član 35.

(1) Poslodavac je odgovoran za sprovođenje i unapređivanje zaštite na radu.

(2) Poslodavac je dužan da Pravilnikom o zaštiti na radu utvrdi:

- obim, način i rokove pregleda i ispitivanja oruđa za rad, motornih testera, trimera, motornih kosačica, sejalica, traktora i priključnih mašina kao i kompjutera i prateće opreme, automatskih mašina, postupak njihovog održavanja u ispravnom stanju i vođenje evidencija o održavanju;
- način sprovođenja i primene mera zaštite na radu, utvrđenih aktom privrednog društva i ovim kolektivnim ugovorom;
- način osposobljavanja zaposlenih koji obavljaju poslove zaštite na radu;
- program o osposobljavanju zaposlenih za bezbedan rad;
- slučajeve i način provere zaposlenih pod uticajem alkohola ili drugih sredstava zavisnosti;
- zaštitu ličnih podataka zaposlenih, način čuvanja, zaštite i upotrebe kao i ovlašćena lica za prikupljanje i čuvanje sa definicijom vrste podataka koje prikuplja.

Rukovodilac pogona, rukovodilac službe i rukovodilac odeljenja

Član 36.

Zaposleni koji organizuje i neposredno rukovodi procesom rada (rukovodilac sektora, rukovodilac službe i rukovodilac odeljenja), u skladu sa pravilnikom o radu, svaki u svom delokrugu, odgovorni su za sprovođenje zaštite na radu, a naročito:

- da se zaposleni raspoređuje na radno mesto na kome su sprovedene mere zaštite na radu;
- da se zaposlenom poveravaju zadaci koji neće imati štetne posledice na njegovo zdravstveno stanje i bezbednost;

- da pristup zonama gde postoji opasnost imaju samo zaposleni kojima su data odgovarajuća uputstva i za koje je osposobljen;
- da se na radnim mestima sa posebnim uslovima rada raspoređuje zaposleni za koga je, na propisan način, utvrđeno da ispunjava posebne uslove rada, odnosno da se zaposlenom, koji posebne uslove ne ispunjava, zabrani dalji rad na radnom mestu sa posebnim uslovima rada;
- da se zaposlenom može dati na upotrebu oruđe za rad, sredstva i oprema lične zaštite i opasne materije, samo ako je obezbeđena propisana dokumentacija po zakonu;
- da se zaposlenom može dati na upotrebu oruđe za rad i instalacije samo ako je prethodno utvrđena njihova ispravnost, na način i po postupku propisanim zakonom;
- da zaposleni može da radi samo u radnoj sredini gde su hemijske i fizičke štetnosti u dozvoljenim granicama;
- da se sredstva rada, odnosno i oprema lične zaštite isključe iz upotrebe, ako su neispravna i ako zbog nastalih promena ugrožavaju život ili zdravlje zaposlenih;
- da se sredstva rada, odnosno sredstva i oprema lične zaštite koriste prema njihovoj nameni i da ih upotrebljavaju, samo zaposlenim kojima su poverena;
- da se za vreme rada ne koristi alkohol ili druga sredstva zavisnosti, da zaposleni koji je pod uticajem alkohola ili drugih sredstava zavisnosti bude udaljen sa rada i da ne puši na mestima gde to nije dozvoljeno;
- da pri raspoređivanju zaposlenog na radno mesto, upozna zaposlenog sa opasnostima, štetnostima i merama zaštite na radu;
- da se zabrani rad zaposlenom koji se ne pridržava propisanih mera zaštite na radu i uputstava i koji ne koristi sredstva i opremu lične zaštite ili odbija da postupi po uputstvu za bezbedan rad;
- da zabrani rad zaposlenom koji nije osposobljen za bezbedan rad;
- da zabrani zaposlenom koji se nije podvrgao lekarskom pregledu ili je lekarskim pregledom utvrđeno da ne ispunjava uslove u pogledu zdravstvene sposobnosti;
- rukovodilac sektora, rukovodilac službe i rukovodilac odeljenja je dužan da preduzima i druge propisane mere zaštite na radu u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu i aktima privrednog društva.

Referent zaštite na radu

Član 37.

- (1) Stručne poslove zaštite na radu u privrednom društvu obavlja referent zaštite na radu.
- (2) Referent zaštite na radu mora da ima najmanje višu stručnu spremu VI stepen, smeru zaštite na radu ili višu stručnu spremu VI stepen, tehničke struke.
- (3) Referent zaštite na radu je dužan da svakodnevno obilazi radna mesta i proverava da li su obezbeđene mere zaštite na radu koje se odnose na:

- upotrebu ispravnih oruđa za rad sa obaveznim uputstvom za bezbedan rad i njihovo održavanje,
- periodične preglede i ispitivanja propisanih oruđa za rad, električnih instalacija, motornih vozila, priključnih vozila, mašina i opreme za koje je predviđen atest i mogućnosti dnevne promene stanja i sredstava opreme lične zaštite, kao i periodična ispitivanja, hemijskih, fizičkih i bioloških štetnosti, osvetljenosti i mikroklima u radnim i pomoćnim prostorijama,
- raspoređivanje zaposlenih na radnim mestima sa posebnim uslovima rada, kao i u skladu sa lekarskim izveštajima o zdravstvenom stanju,
- obezbeđivanje ispravnih sredstava i opreme lične zaštite i njihovo korišćenje i održavanje na propisan način,
- obustavu rada kada utvrdi neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih ili zabranu korišćenja neispravnog oruđa za rad, sredstava i opreme lične zaštite i obaveštava o obustavi rada rukovodioca službe i sektora, kao i poslodavca,
- osposobljavanje zaposlenih za bezbedan rad,
- primenu propisanih mera za poboljšanje uslova rada na radnom mestu sa povećanim rizicima,
- sprovođenje i primenu drugih mera zaštite na radu koje su predviđene aktom privrednog društva.

Sredstva zaštite na radu i zaštita na radu

Član 38.

- (1) Sredstva zaštite utvrđuju se Pravilnikom o zaštiti na radu za svako radno mesto shodno propisanim uslovima za rad i merama zaštite na radu zakonskim obavezama i shodno propisanim merama za delatnost.
- (2) Direktor je dužan da donese normative upotrebe zaštitnih sredstava u skladu sa garancijama i kvalitetom opreme i sredstava. Normative može da usklađuje u situacijama kada dođe do promena atesta i garancija.
- (3) Poslodavac je u obavezi da formira Odbor zaštite na radu koji čine tri predstavnika koje direktor imenuje i tri predstavnika koje imenuje Sindikat privrednog društva.
- (4) Odbor se stara, kontroliše sprovođenje mera zaštite i poštovanje važećih normativa i Pravilnika o zaštiti na radu.

NAČIN REŠAVANJA VIŠKA ZAPOSLENIH

Član 39.

- (1) Program organizacionih, ekonomskih i tehnoloških promena u privrednom društvu, čije sprovođenje ima za posledicu prestanak potrebe za određenim brojem zaposlenih, usvaja Upravni odbor na predlog direktora, uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

(2) Sindikat je dužan da dostavi svoje mišljenje na predlog programa iz prethodnog stava, u roku od 15 dana od njegovog prijema.

(3) Program iz stava 1. ovog člana sadrži:

- razloge nastanka organizacionih, ekonomskih i tehnoloških promena u privrednom društvu;
- buduću organizaciju privrednog društva sa odgovarajućim aktom o sistematizaciji potrebnih poslova;
- ekonomske efekte na privredno društvo i zaposlene, i
- parametre na osnovu kojih je utvrđen višak zaposlenih na svim hijerarhijskim nivoima.

Član 40.

(1) S ciljem smanjenja broja zaposlenih, koji će eventualno biti proglašeni za višak zaposlenih, poslodavac je dužan da u roku od sedam dana nakon usvajanja programa iz člana 41. ovog kolektivnog ugovora, sprovede sledeće mere:

- donese odluku o zabrani prijema novih zaposlenih;
- donese odluku o zabrani korišćenja prekovremenog rada, osim u vanrednim situacijama;
- donese odluku o raspisivanju internih oglasa za popunjavanje nepopunjenih - upražnjenih poslova;
- donese odluku o obavezi otkaza ugovora o radu zaposlenima koji su ispunili zakonske uslove za penziju, 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja;
- donese odluku o smanjenju broja rukovodećih poslova srazmerno iskazanom višku zaposlenih u odgovarajućim organizacionim delovima.

(2) Mere iz stava 1. ovog člana će biti na snazi za sve vreme sprovođenja programa iz člana 42. ovog kolektivnog ugovora.

(3) Poslodavac može ponuditi zaposlenom u višku alternativni način zaposlenosti i samozapošljavanja u formiranju porodičnih ili ortačkih zanatskih radnji, poljoprivrednog dobra uz obezbeđenje otpremnine kao učešća za kredit, davanja garancija, viška radnog prostora, utvrđivanja godišnjih ugovora o koperaciji.

Član 41.

(1) Zaposlenom kome nije preostalo više od četiri godine do ispunjenja uslova za sticanje prava na penziju, može se utvrditi prestanak radnog odnosa sa otkaznim rokom od jedne godine uz pripadajuću otpremninu.

(2) Zaposleni iz stava 1. ovog člana, ima pravo na mesečnu novčanu naknadu u visini njegove prosečne mesečne zarade ostvarene u poslednja tri meseca koji prethode mesecu u kome mu prestaje radni odnos i novčanu naknadu, koju ostvaruje kod Zavoda za tržište rada, u periodu do ispunjenja jednog od uslova za sticanje prava na penziju.

Član 42.

S ciljem obezbeđenja radnog angažovanja u privrednom društvu, ili na drugi način u skladu sa zakonom, zaposleni ima pravo na:

- 1) premeštaj na druge poslove u privrednom društvu u skladu sa novim aktom o sistematizaciji poslova i njegovim stručnim i radnim sposobnostima,
- 2) prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju u skladu sa potrebama procesa rada na teret poslodavca, radi obezbeđivanja rada na poslovima za koje se na taj način stručno osposobio.

Član 43.

Pre donošenja odluke o prestanku potrebe za radom određenog broja zaposlenih u privrednom društvu, zaposlenima će se ponuditi sporazumni raskid radnog odnosa po principu dobrovoljnosti, uz odgovarajuće stimulatивne otpremnine.

Član 44.

(1) Jednokratna stimulatивna novčana naknada (otpremnina) se isplaćuje zaposlenom, koji se prijavi za sporazumni raskid radnog odnosa uz saglasnost poslodavca.

(2) Zaposlenom koji se izjasni za alternativni program zapošljavanja, stimulatивna otpremnina može se isplatiti i kao učešće za kredit radi nabavke mašina, opreme ili objekata za rad, što sporazumno utvrđuju poslodavac i zaposleni.

Član 45.

(1) Jednokratna stimulatивna novčana naknada se isplaćuje zaposlenom, koji je proglašen tehnološkim višom, a isti se prijavi za sporazumni raskid ugovora o radu, obračunava se tako što se predviđena jednokratna novčana naknada iz člana 50. ovog kolektivnog ugovora uveća za 50%, sa plaćenim porezom i drugim obavezama na teret poslodavca.

(2) Danom isplate novčanog iznosa obračunatog u skladu sa stavom 1. ovog člana, prestaje radni odnos zaposlenom, raskidom (otkazom) ugovora o radu.

Član 46.

Ukoliko poslodavac odbije zahtev zaposlenog za sporazumni raskid ugovora o radu, zaposleni ne može biti proglašen viškom zaposlenih u narednih pet godina, niti može biti premešten na poslove sa nižim koeficijentom.

KRITERIJUMI ZA UTVRĐIVANJE VIŠKA ZAPOSLENIH**Član 47.**

(1) Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se primenom metoda bodovanja osnovnih kriterijuma za svakog zaposlenog, i to:

- dužina radnog staža - do 25 bodova;
- rezultati rada - do 25 bodova;
- socijalno i imovno stanje zaposlenog i broj izdržavanih lica ili nesposobnih za samostalno staranje i izdržavanje - do 20 bodova;
- odgovarajuća stručna sprema - do 10 bodova;
- zdravstveno stanje - do 10 bodova;
- rad na radnom mestu sa posebnim uslovima rada - do 10 bodova.

(2) Metodologiju za razradu kriterijuma iz stava 1. ovog člana, donosi Upravni odbor uz saglasnost Sindikata. Nadzor nad sprovođenjem metodologije vrši posebna komisija koju obrazuje poslodavac i Sindikat.

Član 48.

(1) Zaposleni koji je proglašen viškom zaposlenih ima pravo prigovora komisiji za praćenje primene metodologije iz člana 47. ovog kolektivnog ugovora, ukoliko smatra da je oštećen, u roku od osam dana od dana objavljivanja spiskova zaposlenih koji su proglašeni viškom zaposlenih.

(2) Prigovor iz stava 1. ovog člana zadržava izvršenje odluke o proglašenju zaposlenog za višak, do donošenja konačne odluke od strane komisije.

(3) Komisija za praćenje primene metodologije iz stava 1. ovog člana broji ukupno sedam članova, od kojih po tri imenuju poslodavac i Sindikat, a sedmog člana određuju sporazumno izvan privrednog društva.

ZAŠTIĆENE KATEGORIJE ZAPOSLENIH

Član 49.

Sledeće kategorije zaposlenih ne mogu biti proglašene za višak zaposlenih, bez njihove saglasnosti:

- samohrani roditelj, usvojlac ili staralac maloletnog deteta ili deteta na redovnom školovanju čiji je jedini izdržavalac;
- zaposleni koji ima obavezu izdržavanja deteta sa teškom psihofizičkom ometenošću, ili koje je nesposobno za privređivanje;
- majke sa decom do pet godina života;
- invalidi rada i ratni vojni invalidi;
- zaposleni sa najmanje 30, odnosno zaposlena sa najmanje 25 godina staža osiguranja;
- jedan od članova uže porodice zaposlenog koji je izgubio život na radnom mestu ili usred ratnih dejstava;
- jedan od supružnika, ako su oboje zaposleni u **privrednom društvu**.

PRAVA ZAPOSLENIH KOJI SU PROGLAŠENI ZA VIŠAK**Član 50.**

(1) Zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, poslodavac isplaćuje jednokratnu novčanu naknadu u visini određenog broja mesečne zarade, koju bi zaposleni ostvario u mesecu u kome mu prestaje radni odnos, obračunate za 174 radna časa i važeće cene rada, i to:

- do 5 godina staža osiguranja - 10 zarada;
- od 5 do 10 godina staža osiguranja - 22 zarade;
- od 15 do 20 godina staža osiguranja - 30 zarada;
- od 20 do 25 godina staža osiguranja - 32 zarade;
- preko 25 godina staža osiguranja - 36 zarada.

(2) Danom isplate jednokratne novčana naknade iz stava 1. ovog člana, prestaje radni odnos zaposlenom, raskidom (otkazom) ugovora o radu.

(3) Obaveze za poreze i doprinose ovako isplaćene jednokratne novčane naknade preuzima poslodavac.

(4) Otpremnina mora se isplatiti zaposlenom dva dana pre isteka roka otkaza ugovora o radu.

(5) U slučaju neisplate, ugovor se ne može otkazati.

Član 51.

Zaposleni kome je zbog prestanka potrebe za njegovim radom prestao radni odnos, ima pravo prvenstva u odnosu na druge kandidate nakon raspisivanja oglasa za popunu upražnjenih radnih mesta ili novih poslova u **privrednom društvu**, u roku od dve godine od momenta raskida ugovora o radu za one do pet godina staža i tri godine za ostale, ukoliko ispunjava potrebne uslove.

Član 52.

Zaposlenom ne može prestati radni odnos mimo njegove volje u roku od pet godina od momenta privatizacije odnosno prodaje privrednog društva.

ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA**Član 53.**

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zarada se sastoji od:

1. zarade koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
2. uvećane zarade;

3. naknade zarade za vreme odsustvovanja sa rada, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposleni ima pravo i na druga primanja u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(4) Pod zaradom za obavljeni rad i vreme provedeno na radu ne podrazumevaju se nadoknade za:

1. dolazak i odlazak sa posla u visini prevozne karte;
2. provedeno vreme na službenom putu u zemlji i inostranstvu;
3. ishranu i smeštaj za rad na terenu;
4. ishranu u toku rada;
5. regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 54.

(1) Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu utvrđuje se na osnovu:

- 1) osnovne zarade;
- 2) ostvarenih rezultata rada.

Osnovna zarada.

(2) Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

- 1) vrednosti radnog časa;
- 2) koeficijenta posla;
- 3) mesečnog fonda ostvarenih časova rada;
- 4) dela zarade za radni učinak.

Član 55.

(1) Vrednost radnog časa utvrđuje se istovremeno sa donošenjem plana poslovanja **privrednog društva**, koji se donosi najkasnije do 31. decembra tekuće godine za narednu kalendarsku godinu, pri čemu se mogu utvrditi različite vrednosti radnog časa za pojedine periode. Vrednost radnog časa se utvrđuje za **privredno društvo** petnaest dana nakon potpisivanja ovog kolektivnog ugovora ako pre toga nije utvrđivana cena radnog časa u **privrednom društvu** već preuzeta od osnivača.

(2) Vrednost radnog časa kod prvog ugovaranja ne može biti manja od preuzete vrednosti radnog časa od osnivača.

(3) Vrednost radnog časa iz stava 1. ovog člana sporazumno utvrđuju ugovorne strane.

(4) Ako se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena vrednost radnog časa iz stava 1. ovog člana, ugovorne strane se mogu sporazumeti o promeni vrednosti radnog časa.

(5) Vrednost radnog časa se koriguje u toku godine polazeći od sledećeg:

1. ostvareni i planirani finansijsko-poslovni rezultati po obračunskim periodima od značaja je kod određivanja i usklađivanja vrednosti radnog časa;
2. učešća zarada u troškovima poslovanja;
3. rast troškova života i cena na malo su bitni parametri koji utiču na adekvatno određivanje radnog časa;
4. rast inflacije i predviđanja kretanja inflacije za period za koji se cena rada ugovara.

(6) Rezultati poslovanja utvrđuju se polazeći od:

- ostvarenog obima proizvodnje i usluga u odnosu na obim predviđen godišnjim, odnosno periodičnim planom;
- ostvarenog ukupnog prihoda, rashoda i dohotka;
- ostvarene realizacije (usluga) na godišnjem i mesečnom nivou gde za mesečnu zaradu sa dažbinama odvojiti ne manje od 25%. U slučaju da je realizacija veća od potrebne za platu sa dažbinama, ostatak realizacije preneti za naredni period.

(7) Učešće mase sredstava za isplatu zarade u odnosu na realizaciju i rezultate poslovanja za određeni period gde bi vrednost radnog časa bila iznad ugovorene, određuje direktor **privrednog društva**.

Član 56.

(1) Koeficijenti poslova utvrđuju se na osnovu repernih radnih mesta i na osnovu kriterijuma.

(2) Kriterijumi utvrđivanja koeficijenta posla sagledavaju se na osnovu složenosti, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme koja je uslov za obavljanje određenog posla.

(3) Koeficijenti posla iz stava 1. ovog člana utvrđuju sporazumno ugovorne strane i sastavni su deo ovog ugovora.

(4) Koeficijenti poslova ugovorne strane obavezno usklađuju prilikom promene sistematizacije poslova, ukidanja ili otvaranja novih poslova.

Član 57.

Radno mesto čistača poslovnih prostorija je radno mesto iz prve grupe poslova i "nosi" jediničnu složenost.

Član 58.

Zarada direktora se uređuje međusobnim ugovorom o uređivanju prava, odgovornosti i obaveza ili sa organom upravljanja u **privrednom društvu**.

Član 59.

(1) Osnovna zarada iz člana 55. stav 2. ovog kolektivnog ugovora može se, ugovorom o radu, utvrditi u većem iznosu.

(2) Osnovna zarada, u smislu stava 1. ovog člana, ugovara se na osnovu sledećih kriterijuma, i to:

1. kvaliteta i tačnosti u ispunjavanju radnih zadataka;
2. radne discipline;
3. odgovornosti prema radu i sredstvima za rad;
4. stepena stručne spreme, odnosno stručne osposobljenosti zaposlenog za poslove na kojima radi;
5. radnog iskustva, a posebno dužina rada u **privrednom društvu**;
6. drugih kriterijuma od značaja za procenu radnog doprinosa zaposlenog.

Ostvareni rezultati rada

Član 60.

Osnov za utvrđivanje zarade zaposlenog je i radni učinak zaposlenog koji se sastoji iz radnog učinka **privrednog društva** (ostvarenje plana proizvodnje) i individualnog radnog učinka.

Član 61.

Zarada zaposlenih može biti veća ili manja po osnovu ostvarenja plana proizvodnje od (-10%) do (+15%). Za svakih 2% podbačaja plana proizvodnje, zarada zaposlenih se umanjuje za 2%, s tim što umanjenje zarade može biti najviše do 10%. A za svaki procenat prebačaja plana proizvodnje zarada zaposlenih se uvećava za 2,5%, s tim što uvećanje zarade može biti najviše do 15%.

Član 62.

(1) Zarada zaposlenog može biti veća ili manja po osnovu ostvarenog radnog učinka zaposlenog.

(2) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se na osnovu tehničkih normativa za rezultate rada koji se mogu egzaktno meriti ili na osnovu ocene rezultata rada.

(3) Poslodavac je u obavezi da sačini normative za svako radno mesto i dostavi radniku kao aneks ugovora o radu.

(4) Na osnovu ocene rezultata rada, osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak značajno iznad standardnog, može se uvećati do 30%, a osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak značajno ispod standardnog može se umanjiti do 10%.

(5) Smatra se da je zaposleni ostvario značajno veći radni učinak od ostvarenog, ako:

1. ostvari značajno veći obim radnih zadataka od planiranih;
2. obavi poslove značajno iznad standardnog kvaliteta;
3. obavi poslove značajno pre roka, tačno i kvalitetno;
4. ostvari značajno povoljnije rezultate od standardnih na preventivnoj zaštiti i kvalitetnom održavanju pogonske spremnosti postrojenja, vozila i mašina;

5. ostvari značajno povoljnije rezultate od standardnih u otklanjanju kvarova i havarija na postrojenjima i uređajima;
6. uz redovno obavljanje svojih poslova, u značajnom obimu, obavi poslove koje drugi zaposleni nije mogao u roku i kvalitetno da izvrši;
7. uspešno obavi poslove u vanrednim okolnostima ili uslovima, po vanrednom pozivu, ili radnom nalogu;
8. u obavljanju poslova ostvari značajne uštede u materijalnim troškovima;
9. po osnovu doprinosa timskom radu;
10. po osnovu inoviranja i racionalnih rešenja van standardnih i tehnički zatečenih;
11. po osnovu vanrednog napora u vanrednim okolnostima;
12. po osnovu podizanja reputacije **privrednog društva** prilikom ostvarivanja javnih nagrada, državnih i društvenih organizacija.

(6) Smatra se da je zaposleni ostvario značajno manji radni učinak od standardnog, ako:

1. tokom meseca ostvari značajno manji obim poslova od planiranih, odnosno potrebnih;
2. poverene poslove ne obavi kvalitetno, odnosno ako ih obavi sa kvalitetom koji je značajno ispod standardnog za tu vrstu poslova u **privrednom društvu** ili ih obavi netačno;
3. značajan deo poslova ne obavi u roku;
4. značajno podbacuje planirane standarde i normative troškova,
5. ako na štetu **privrednog društva** ostvaruje korist za korisnike usluga čineći materijalne troškove iznad planiranih.

Član 63.

Ocenu rezultata rada zaposlenog u pisanoj formi daje direktor **privrednog društva** ili lice koje on ovlasti, na obrazložen predlog neposrednog rukovodioca organizacione jedinice u kojoj zaposleni obavlja poslove, odnosno drugog rukovodioca, u slučaju da zaposleni obavlja poslove po nalogu tog rukovodioca, a u skladu sa utvrđenim normativima.

Član 64.

(1) Direktor je dužan da zaposlenom obezbedi deo zarade po osnovu dobiti ostvarene po periodičnom i godišnjem obračunu.

(2) Osnov za uspostavljanje obaveza poslodavca i prava zaposlenih je ostvarena dobit ili realno procenjena očekivana dobit.

Član 65.

(1) Zaradu iz očekivane dobiti po godišnjem obračunu isplatiti u vidu "trinaeste zarade" koja ne može biti niža od 90% zarade isplaćene za mesec novembar tekuće godine, a isplata se vrši do

kraja decembra tekuće godine. Ukoliko se ne može isplatiti posebno "trinaesta zarada", onda istu uključiti zajedno sa isplatom redovne zarade a najkasnije sa isplatom decembarske zarade.

(2) Ukoliko masa očekivane dobiti nije dovoljna za masu zarade iz stava 1. ovog člana, onda isplatiti zaradu iz očekivane dobiti pre završnog računa u visini ne manjoj od 30% od očekivane dobiti.

(3) Učešće zaposlenog u raspodeli zarade iz dobiti utvrđuje se srazmerno učešću njegove zarade za period januar-novembar tekuće godine u masi isplaćenih zarada svih zaposlenih za isti period.

(4) Učešće zaposlenog računa se samo na bazi njegove ostvarene zarade po osnovu efektivnog rada, a ne i na isplaćene naknade zarada, za dane kada zaposleni nije bio na poslu, dakle nije doprinosa poslovanju **privrednog društva**.

Naknada troškova ishrane i regresa

Član 66.

(1) Zaposleni ima pravo na nadoknadu troškova za ishranu u toku rada koju poslodavac isplaćuje odvojeno od osnovne zarade i zarade sa uvećanjima po osnovu redovnog rada i rezultata rada.

(2) Poslodavac je obavezan da isplaćuje nadoknadu toplog obroka u toku meseca za koji je predviđena.

(3) Nadoknada je u jedinstvenom iznosu za sve zaposlene i iznosi ne manje od 35% od prosečne zarade u privredi Republike Srbije.

(4) Iznos nadoknade utvrđuje Sindikat i poslodavac na dan ugovaranja cene rada za tekući period.

(5) Troškovi ishrane isplaćuju se uz isplatu zarade zaposlenog za redovni rad.

(6) Zaposleni ima pravo nadoknade na ime regresa za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje jedne prosečne zarade u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate.

(7) Poslodavac je u obavezi da isplati regres u toku godine, a najkasnije do meseca u kome radnik počinje da koristi godišnji odmor.

(8) Sindikat i poslodavac mogu se sporazumeti o načinu i vremenu isplate ali ne kraćem od meseca koji prethodi mesecu korišćenja godišnjeg odmora zaposlenog.

(9) Poslodavac ne može ukinuti ova prava niti se zaposleni odreći ovog prava.

Uvećana zarada

Član 67.

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se 0,5% za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem.

(2) Osnovica za obračun i isplatu uvećanja zarade iz stava 1. ovog člana je osnovna zarada zaposlenog iz čl. 55. i 60. ovog kolektivnog ugovora.

Član 68.

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za:

1. rad na državne i verske praznike za 150%;
2. rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - za 45%;
3. rad noću (između 22,00 i 6,00 časova narednog dana) - za 45%;
4. rad u smeni - za 26%;
5. rad nedeljom - za 15%;
6. za svaku godinu provedenu na radu 0,5%.

(2) Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade zaposlenog po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećanja zarade jednak je zbiru procenata po svakom od navedenih osnova za uvećanje zarade zaposlenog.

(3) Osnovica za obračun i isplatu uvećanja zarade iz st. 1. i 2. ovog člana je osnovna zarada zaposlenog uvećana za iznos iz člana 69. ovog kolektivnog ugovora.

(4) Poslodavac je dužan da na uvećanje zarada iz stava 2. uplaćuje i doprinose za dodatni rad čime ovo vreme provedeno u radu postaje sastavni deo penzionog osnova radnika.

(5) Za dežurstvo van radnog vremena (kućno dežurstvo) koje odredi direktor **privrednog društva**, rešenjem ako to zahteva tehnološki proces rada, zaposlenom se uvećava zarada u iznosu vrednosti četiri časa njegovog efektivnog rada za tekući mesec za svaka 24 časa kućnog dežurstva.

Interventni poslovi**Član 69.**

Za obavljanje interventnih poslova u specifičnim i izuzetno otežanim okolnostima koje su od posebnog značaja za održavanje pogonske spremnosti postrojenja, koje posebnim aktom određuje direktor, dodatak na zaradu iznosi:

- za vreme provedeno na interventnom poslu za svaki sat efektivnog rada dvostruki iznos zarade koju je zaposleni ostvario po satu efektivnog rada za taj mesec;
- smenskom radniku koji po odobrenju pretpostavljenog obavi poslove održavanja na postrojenju kojim rukuje i time predupredi započinjanje interventnog posla radnika održavanja, pripada uvećanje zarade iz stava 2. ovog člana;
- pod interventnim poslovima podrazumevaju se poslovi usled ispunjavanja obaveza prema trećim licima, u slučaju elementarnih nepogoda, ili poslovi od elementarnog značaja za poslovanje **privrednog društva**.

Rad pod specifičnim i izuzetno otežanim okolnostima**Član 70.**

(1) Za rad u natprosečno otežanim uslovima rada zarada zaposlenog vredi za svaki sat proveden na radu u tim uslovima u iznosu od:

Rad na otvorenom:

- kada je temperatura od -5 do -10 stepeni, zarada vredi 1 VRČ;
- kad je temperatura niža od -10 stepeni, zarada vredi 1,5. VRČ;
- za rad na kiši i snegu, zarada vredi 1,5 VRČ;
- za rad na temperaturi iznad 30 stepeni, zarada vredi 0,8 VRČ.

Rad na visini:

- za rad na visini od 5 do 15 metara, zarada vredi 1 VRČ;
- za rad na visini iznad 15 metara, zarada vredi 1,5 VRČ.

Ne smatra se radom na visini rad na fiksnoj platformi sa čvrstom ogradom.

(2) Zarada zaposlenog vredi 1 VRČ ako radi na sledećim poslovima:

- za rad sa postrojenjem na kome su nastale takve promene čiji rad odstupa ili je na granici sa datim instrukcijskim vrednostima, ali ne podleže isključenju postrojenja već za posledicu ima pojačanu psihofizičku aktivnost osoblja uključenog u rukovanje ili održavanje postrojenja,
- za rad sa mineralnom vunom, azbestom i drugim kancerogenim materijalima,
- za vreme provedeno u upravljanju lokomotivom u uslovima smanjene vidljivosti zbog magle, kada je vidljivost manja od 100 metara,
- za rad u direktnom kontaktu sa hemikalijama opasnim po zdravlje.

Zarada pripravnika

Član 71.

Zarada pripravnika iznosi 80% osnovne zarade utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava.

Naknada zarade

Član 72.

(1) Zaposlenom pripada naknada zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini zarade koju bi ostvario da radi, u slučajevima:

1. korišćenja godišnjeg odmora;
2. korišćenja plaćenog odsustva;
3. odsustvovanja sa rada u dane državnog i verskog praznika koji su neradni, u skladu sa zakonom;
4. prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa privredne komore, organa upravljanja u **privrednom društvu**, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana;
5. stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potreba procesa rada;

6. prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa, odnosno **privrednog društva** zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu koji su uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica;

7. za vreme vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih državnih organa, ako to zakonom nije drukčije određeno.

(2) Zarada koju bi zaposleni ostvario na radnom mestu na koje je raspoređen utvrđuje se na osnovu zarade zaposlenog ili prosečne zarade grupe zaposlenih koji rade na istim ili sličnim poslovima u mesecu za koji se isplaćuje naknada, s tim što se u tu zaradu obavezno računa i uvećanje zarade po osnovu dužine rada u radnom odnosu (minuli rad).

(3) Ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini naknade zarade koju bi ostvario da je koristio godišnji odmor.

Član 73.

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

1. u visini 65% zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;

2. u visini 100% zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana profesionalnom bolešću ili povredom na radu.

(2) Za porodiljsko odsustvo, bolovanje preko 30 dana i druge naknade u vezi sa negom deteta, obračun i isplata naknada vrši se u **privrednom društvu**, po izvršenoj kontroli obračuna od strane Zavoda.

Član 74.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 45% zarade koju bi ostvario da radi za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 75.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 80% zarade koju bi ostvario da radi u mesecu za koji se vrši isplata naknade, u sledećim slučajevima:

1. za vreme čekanja za premeštaj na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, odnosno na ostvarivanje prava po osnovu prestanka potrebe za radom zaposlenog;

2. za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu propisa o penzijsko-invalidskom osiguranju;

3. za vreme čekanja na premeštaj na odgovarajuće poslove posle obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu propisa o penzijsko-invalidskom osiguranju.

Član 76.

Osnovicu za obračun naknada zarada u smislu čl. 71. do 75. ovog kolektivnog ugovora, čini osnovna zarada iz čl. 55. i 66. ovog kolektivnog ugovora, sa uvećanjima iz čl. 67 i 68. stav 1. tač. 3) do 5) ovog kolektivnog ugovora.

Član 77.

(1) Zarade zaposlenima se isplaćuju u jednom delu, najkasnije do 15. u mesecu za prethodni mesec.

(2) Ukoliko objektivne okolnosti to uslove, zarada zaposlenima može se isplatiti u dva dela, s tim da se prvi deo mora isplatiti do 15. u mesecu za prethodni mesec, u iznosu ne manjem od 50% od zarade isplaćene u prethodnom mesecu, a drugi deo do 30. za prethodni mesec.

(3) Ne može se zatražiti odgovornost protiv zaposlenog na poslovima obračuna ako je isti omogućio uvid o visini zarada zaposlenih Sindikatu.

Druga primanja

Član 78.

(1) Zaposleni ima pravo na otpremninu pri prestanku radnog odnosa u slučaju ostvarivanja prava na penziju u skladu sa zakonom, odnosno prestanka radnog odnosa nezavisno od njegove volje u slučaju gubitka radne sposobnosti, u visini od tri zarade koje bi zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

(2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u **privrednom društvu**, odnosno na nivou Republike, za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 79.

(1) Zaposleni ima pravo na dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u prethodnom mesecu u Republici.

(2) Radom na terenu smatra se rad od strane **privrednog društva** organizovan na poslovima: izgradnje puteva i putne mreže izvan mesta stanovanja i sedišta **privrednog društva** sa organizovanim ili neorganizovanim smeštajem, na pružanju usluga sa dislokacijom motornih vozila, priključnih i radnih mašina sa privremenim boravištem **privrednog društva**.

(3) Terenski dodatak se međusobno isključuje sa dnevnicom za službeno putovanje.

(4) Obračun troškova rada na terenu isti je kao i kod obračuna troškova na ime naknada dnevnica za ishranu za službeno putovanje.

(5) Zaposlenom, ako je na terenu obezbeđen smeštaj i ishrana, pripada terenski dodatak, a ako mu nisu obezbeđeni smeštaj i ishrana, pripadaju mu terenski dodatak i naknada u visini troškova smeštaja i ishrane.

(6) Ukoliko se troškovi ishrane isplaćuju u novcu, onda je način obračuna isti kao kod dnevnica za ishranu za službeno putovanje.

(7) Dnevnice za ishranu na službenom putu regulišu se na osnovu propisa.

Član 80.

(1) Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidan rad u **privrednom društvu**, i to za:

1. 10 godina radnog staža - u visini od 0,75 prosečne bruto mesečne zarade isplaćene u **privrednom društvu** u prethodna tri meseca koji prethode mesecu isplate jubilarne nagrade;
2. 20 godina radnog staža - u visini od 1,5 prosečne bruto mesečne zarade isplaćene u **privrednom društvu** u prethodna tri meseca koji prethode mesecu isplate jubilarne nagrade;
3. 30 godina radnog staža - u visini od 2 prosečne bruto mesečne zarade isplaćene u **privrednom društvu** u prethodna tri meseca koji prethode mesecu isplate jubilarne nagrade.

(2) Pravo i staž za osnovicu nagrade preuzima se i od prethodno organizovanog **privrednog društva** u sastavu Kombinata Kostolac i JPPK i JPTE Kostolac do izdvajanja, tako da je to jedinstven staž u **privrednom društvu** bez obzira na to da li je u vreme pre izdvajanja obavljao poslove iz osnovne delatnosti sadašnjeg **privrednog društva**.

(3) Jubilarne nagrade se isplaćuju na Dan **privrednog društva**.

Član 81.

(1) U slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, **privredno društvo** je dužno da obezbedi:

1. pomoć porodici, odnosno zaposlenom - u visini troškova pogrebnih usluga (pogrebna oprema, prevoz, štampanje plakata) prema priloženim računima;
2. jednokratnu novčanu pomoć - u visini 100% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u **privrednom društvu** ostvarene u periodu od početka godine do meseca koji prethodi mesecu nastanka smrtnog slučaja.

(2) U slučaju smrti zaposlenog koja je nastupila kao posledica nesreće na poslu ili profesionalnog oboljenja, **privredno društvo** obezbeđuje jednokratnu pomoć porodici u visini trostruke mesečne zarade ostvarene u periodu od početka godine do meseca koji prethodi mesecu u kojem se vrši isplata pomoći.

(3) Članom uže porodice u smislu ovog člana, smatraju se braćni drug i deca zaposlenog.

(4) U slučaju smrti zaposlenog kao posledice povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, **privredno društvo** preuzima obavezu da stipendira decu zaposlenog za vreme dok su na redovnom školovanju.

(5) Visina stipendije iz stava 4. ovog člana utvrđuje se za:

1. osmogodišnje školovanje - u visini 40% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije;
2. srednje obrazovanje - u visini 55% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije;
3. više i visoko obrazovanje - u visini 70% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije.

(6) U slučaju smrti zaposlenog kao posledice povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, **privredno društvo** u skladu sa potrebama procesa rada, daje prioritet pri zasnivanju radnog odnosa u **privrednom društvu**, njegovoj deci ili bračnom drugu.

Član 82.

Za stipendiranje ostale dece utvrđuje se:

1. osmogodišnje školovanje - u visini 30% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije;
2. srednje obrazovanje - u visini 45% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije;
3. više i visoko obrazovanje - u visini 55% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije.

Član 83.

(1) Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, odobrava se solidarna pomoć u sledećim slučajevima:

- duže i teže bolesti zaposlenog ili člana uže porodice,
- zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana uže porodice,
- nastupa teže invalidnosti zaposlenog ili člana uže porodice,
- elementarne nepogode,
- u drugim slučajevima za koje direktor oceni da su osnovani.

(2) Odluku o visini solidarne pomoći donosi direktor.

Član 84.

(1) Direktor je dužan da razmotri inicijativu Sindikata za odobravanje zajma zaposlenima radi nabavke ogreva, zimnice i udžbenika i da dostavi odgovor u roku od 15 dana od njenog dostavljanja u pisanom obliku.

(2) Zajam u smislu stava 1. ovog člana, direktor može da odobri pod sledećim uslovima:

- iznos odobrenog zajma ne može biti veći od dvostruke zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike,
- isplata zajma u tekućem mesecu ne može se vršiti pre isplate zarade za prethodni mesec,
- vraćanje zajma se vrši iz neto zarade zaposlenog, najduže u šest mesečnih rata, počev od isplate zarade u narednom mesecu,
- novi zajam se ne može odobriti dok se u potpunosti ne vrati ranije odobreni zajam.

Član 85.

(1) Privredno društvo je dužno da, pod jednakim uslovima, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti ili trajnog invaliditeta od povrede na radu.

(2) Privredno društvo može zaposlenom da obezbedi i uplati dopunsko zdravstveno i penziono osiguranje u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima i opštim aktima Privrednog društva.

Član 86.

Uslovi i način ostvarivanja nagrade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva uređuju se ugovorom ili pravilnikom između **privrednog društva** i zaposlenog.

Član 87.

(1) Uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, **privredno društvo** obezbeđuje sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rehabilitaciju zaposlenih u iznosu od 0,22% sredstava isplaćenih na ime zarade.

(2) Sredstva iz stava 1. ovog člana uplaćuju se na račun organizacije Sindikata u **privrednom društvu**.

(3) **Privredno društvo** izdvaja 0,25% sredstava isplaćenih na ime zarada u Fonda solidarnosti i uplaćuje ih Sindikatu.

Naknada troškova

Član 88.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu povećanih troškova koji su u funkciji izvršenja poslova, a koji imaju karakter poslovnih rashoda.

(2) Ako nije na drugi način obezbeđeno podmirenje povećanih troškova iz stava 1. ovog člana, **privredno društvo** je dužno da zaposlenom obezbedi:

1. naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada - u visini cene prevozne karte a ne manje od vrednosti opštinske prevozne karte;
2. naknadu za ishranu za vreme službenog puta u zemlji u visini 3% prosečne zarade isplaćene u **privrednom društvu** u prethodnom mesecu. U slučaju da je ovako utvrđen iznos naknade za ishranu za vreme službenog puta u zemlji veći od neoporezivog

iznosa ove naknade, naknada za ishranu za vreme službenog puta u zemlji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa;

3. naknadu troškova smeštaja za vreme službenog puta u zemlji prema priloženom računu, najviše do iznosa cene za noćenje u hotelu A ili B kategorije, kao i naknadu troškova prevoza na službenom putovanju koji se priznaju u celini prema priloženom računu;

4. naknadu troškova za vreme službenog puta u inostranstvo pod uslovima, na način i u visini utvrđenoj posebnim propisima kojima se uređuje službeni put u inostranstvo lica zaposlenih u državnim organima.

Član 89.

(1) Zaposlenom se za vreme službenog putovanja priznaje cela dnevnicu za ishranu za svakih 24 časa provedenih na službenom putovanju, kao i za ostatak vremena od preko 12 časova, ako je službeno putovanje trajalo više od 1 čas.

(2) Zaposlenom se priznaje 25% dnevnice za jednokratno putovanje provedeno na službenom putu, ako je trajalo preko 3 časa, a do 8 časova, kao i ostatak vremena provedenog na službenom putovanju koje je trajalo više dana, ako ostatak vremena iznosi više od 24 časova.

(3) Zaposlenom se priznaje pola dnevnice za jednokratno putovanje provedeno na službenom putu, ako je trajalo preko 8 časova, a do 12 časova, kao i za ostatak vremena provedenog na službenom putovanju koje je trajalo više dana, ako ostatak vremena iznosi više od 8 do 12 časova.

(4) Ako službeno putovanje traje duže od 12 do 24 časova i ako radnik nije za vreme istog koristio prenoćište, niti je proveo 3 časa i više od 3 časa u vremenu od 22 do 6 časova, ima pravo na celu dnevnicu umanjenu za 30%.

(5) Zaposlenom koji se upućuje na službeno putovanje, izdaje se nalog za službeno putovanje od strane zaduženog zaposlenog u Opštem sektoru, u kome se unosi dan polaska na službeno putovanje, radni zadatak za službeno putovanje, kao i način putovanja. Putni nalog se zavodi i registruje u knjigu službenih putovanja i overava od strane direktora **privrednog društva** ili ovlašćenog lica od strane direktora. Putnim nalogom se u najkraćim crtama preciziraju način i uslovi obavljanja poslova kao i vreme potrebno za završetak tih poslova a službenim putovanjem i zaposleni se prema istom mora pridržavati na službenom putu.

(6) Vreme provedeno na službenom putu duže od definisanog u nalogu ne može se priznati za obračun dnevnice, osim ako nije u pitanju kvar na motornom vozilu ili dodatni zahtev naručioca usluga koji je ugovorom predviđen.

Član 90.

(1) Zaposleni upućen na službeno putovanje, dužan je da po povratku sa službenog putovanja, najdalje u roku od 48 časova, podnese nadležnoj službi (likvidaturi) obračun putnih troškova.

(2) Obračun putnih troškova sadrži: putni nalog (overen od nadležnog lica), putni izveštaj o poslovima obavljenim za vreme službenog putovanja (dnevnicu sa prenoćištem, troškovi

prevoza, telefonski troškovi i drugi troškovi koji se mogu dokazati), osim izdataka za reprezentaciju koji se pravdaju posebno.

(3) Zaposlenom se ne može izdati sledeći putni nalog (o čemu blagajna vodi računa) dok se ne podnese putni obračun, po putnom nalogu po kome je već uzeo akontaciju.

(4) Ukoliko zaposleni ne postupa po putnom nalogu, pogrešno upisuje vreme zbog štimovanja dnevnicama, menja maršutu iz neopravdanih razloga, izaziva kvarove namerno na vozilu, pravi nepotrebne zastoje, podnese račune koji nisu verodostojni stvarnom stanju i slično, biće suočen sa postupkom ispitivanja odgovornosti zaposlenog.

Član 91.

(1) Za vreme službenog putovanja u zemlji i inostranstvu zaposleni ima pravo na naknadu stvarnih troškova prevoza, prevoznog sredstva koje je koristio i koje mu je u putnom nalogu bilo navedeno da može da koristi, uz obavezno prilaganje računa - karte o prevozu.

(2) Pored iznosa cene karti priznaje se i peronska karta - žeton kao i plaćena cena prevoza prtljaga (ako je zaposleni nosio pribor za rad) uz obavezno prilaganje plaćene karte (markice i sl.).

Član 92.

Zaposleni koji po nalogu **privrednog društva**, s ciljem obavljanja posla, koristi sopstveni automobil u službene svrhe, kada **privredno društvo** nije u situaciji da mu obezbedi automobil, ima pravo na naknadu u visini od 40% cene goriva za svaki pređeni kilometar.

EVIDENCIJE I ISPLATA ZARADA

Član 93.

U toku poslovne godine zaposlenima se isplaćuje akontacija zarada mesečno i po periodičnom obračunu.

Član 94.

Predaja radnih lista i ostale dokumentacije za obračun zarada za protekli mesec dostavlja se do 5. u narednom mesecu. U slučaju nedostavljanja radne dokumentacije na vreme, obračunava se samo osnovna zarada.

Član 95.

(1) Obračun zarade zaposlenih po svim osnovima vrši referent obračuna zarada, na osnovu dokumenata (radna lista, rešenja, odluke, poentaža, izveštaja službe plana i analize i sl.) na kojima je evidentiran doprinos zaposlenih u radu u toku meseca. Vrednost izvršenih poslova izraženi su u časovima rada i procentima ostvarenja koji se kroz obračun svode u novčane iznose.

(2) Obračun zarade može se vršiti samo na osnovu pravno, formalno i suštinski ispravnih dokumenata propisanih i usvojenih u **privrednom društvu**, kao pravilo ponašanja u radu.

Član 96.

(1) Pri svakoj isplati zarade, zaposlenom se izdaje u pisanom obliku obračun zarade po svim osnovima i merilima po kojima zaposleni ostvaruje svoju zaradu.

(2) Obračun zarada treba da sadrži:

- iznos ostvarenih efekata (normi) rada, izražen u odgovarajućim jedinicama po kojima se meri učinak svakog zaposlenog;
- vrednost izražena u novcu po osnovama po kojima se obračunava akontacija zarade;
- ukupan iznos ostvarene zarade zaposlenog po svim osnovima, i to:
 - po efektu (norma rada),
 - u režiji;
 - naknada,
 - uvećanja,
 - zarada,
 - porezi i doprinosi,
 - neto zarada,
 - obustave iz zarada.

(3) Stvarni iznos koji zaposleni prima, bilo neposredno na blagajni, bilo preko banke, odnosno pošte.

Član 97.

Privremeni obračun (akontacija) utvrđuje se na osnovu ostvarenih časova rada.

Član 98.

Obračunavanje zarade za svakog pojedinačnog zaposlenog, vrši referent obračuna zarada, koji je i odgovoran za pravilnost i tačnost obračuna, a na osnovu:

- rešenja o raspoređivanju zaposlenog na radno mesto na osnovima i merilima po kojima zaposleni ostvaruju zaradu (na osnovu koeficijenata, u novčanom iznosu, za rad u normi, režiji, ostalim naknadama, i sl.) pregleda po kome odgovarajuće službe u **privrednom društvu** mere efekte (norme) rada zaposlenog koliko je zaposleni ostvario koeficijent, jedinica mere, časove rada, procenta izvršenja i sl.;
- izveštaja o vremenu provedenom na radu u toku obračunskog perioda (ako je rad u režiji) ili se rad meri časovima prisustva na radu i polaznim (startnim osnovama);
- drugih isprava na osnovu kojih se utvrđuje radni doprinos zaposlenog.

Član 99.

Zarada može biti predmet izvršenja, najviše do dve trećine, za sve obustave uključujući i obustave po osnovu izdržavanja.

Član 100.

Zahtev za zaštitu svojih prava na zaradi i ostala lična primanja zaposleni podnosi direktoru u roku od 15 dana od dana kad je primio zaradu.

Način rešavanja sporova i zaštite pojedinačnih prava zaposlenih**Član 101.**

(1) Sindikat ili radnik koji je u sporu sa poslodavcem obrazuje arbitražnu komisiju od tri člana, po jednog na predlog strana u sporu i jednog nezavisnog, van **privrednog društva** radi rešavanja sporova nastalih između direktora **privrednog društva** i zaposlenog.

(2) Arbitražno veće u roku od 15 dana donosi mišljenje i predlog za mirno rešenje spora.

(3) Za vreme trajanja arbitraže ne mogu se preduzimati rešenja niti izazivati posledice od strane učesnika spora.

USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 102.**

(1) Sindikatu se obavezno dostavljaju pozivi sa materijalima za sve sednice Upravnog odbora **privrednog društva**, najkasnije pet dana pre održavanja sednice.

(2) Jedan predstavnik zaposlenih, koga imenuje odbor Sindikata, jeste član Upravnog odbora.

(3) Predstavnik Sindikata ima pravo učešća na svim sednicama organa i komisijama **privrednog društva** na kojima se odlučuje o pitanjima u vezi sa socijalnim i materijalnim statusom zaposlenih.

Član 103.

(1) Poslodavac je dužan da, na zahtev Sindikata, obaveštava Sindikat o pitanjima iz svoje nadležnosti koja su od bitnog značaja za socijalni i materijalni položaj zaposlenih, a naročito:

- šestomesečnom prijemu i odlivu radne snage u **privrednom društvu**,
- šestomesečnom i godišnjem izveštaju o stanju zaštite na radu u **privrednom društvu**,
- predlogu plana poslovanja **privrednog društva** za svaku godinu,
- isplaćenim prosečnim zaradama u **privrednom društvu**,
- izveštajima o poslovanju **privrednog društva**, polugodišnji i godišnji, kao i o učešću zarada i troškova rada u ukupnim troškovima poslovanja.

(2) Sindikatu se uručuju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sednicama na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi inicijative i zahtevi, kao i na kojima se odlučuje o pojedinačnim pravima i obavezama.

Član 104.

(1) Poslodavac je dužan da obezbedi sledeće uslove za rad Sindikata, bez naknade troškova:

- korišćenje odgovarajuće prostorije za redovan rad i sastanke Sindikata,
- stručnu, administrativnu i tehničku pomoć,
- obračun i naplatu članarine i ostalih sredstava prema programu rada Sindikata.

(2) Poslodavac je dužan da Sindikatu omogući da tokom godine u radno vreme organizuje sastanke Sindikata sa zaposlenima (zborove), koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 12 sati, pod uslovom da se time ne remeti proces rada.

Član 105.

(1) Predsednik Sindikata dok je na sindikalnoj funkciji ne obavlja poslove svog radnog mesta.

(2) Predsedniku Sindikata za vreme trajanja mandata zarada se uvećava za 20% a članovima odbora sindikata 10%.

(3) Za vreme pregovora o zaključivanju, odnosno izmenama ili dopunama kolektivnog ugovora, predstavnici organizacije Sindikata koja je potpisnik kolektivnog ugovora i predstavnici **privrednog društva**, imaju pravo na uvećan broj plaćenih časova rada za 50%.

Član 106.

(1) Poslodavac je dužan da članovima Odbora Sindikata i članovima Skupštine Sindikata omogući prisustvovanje svim sednicama Glavnog odbora Sindikata i Skupštine.

(2) Predstavicima Sindikata omogućava se odsustvo sa rada radi osposobljavanja na tečajevima, seminarima i kursevima na osnovu poziva.

Član 107.

Poslodavac je dužan da obezbedi deo sredstava za rad sindikata, a na osnovu godišnjeg plana rada i finansijskog plana dostavljenog od strane sindikata i finansijske mogućnosti Privrednog društva, a najmanje u visini 0,3% mase sredstava isplaćene na ime neto zarade, s tim što 0,2% ovih sredstava, pripada Organizaciji sindikata PD "RIO" d.o.o. Kostolac, a 0,1% Sindikatu privrednih društava uslužnih delatnosti.

Član 108.

Predsednik Sindikata i članovi Odbora, za vreme obavljanja funkcije i tri godine nakon prestanka funkcije, ako postupaju u skladu sa zakonom, ne mogu se rasporediti na druge poslove i kod drugog poslodavca, niti se može utvrditi prestanak potrebe za njihovim radom ili se na drugi način mogu staviti u nepovoljniji položaj.

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 109.

- (1) Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku za njegovo zaključivanje.
- (2) Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine.
- (3) Ako se jedna strana ne izjasni, smatraće se da je kolektivni ugovor prestao da važi na osnovu člana 263. Zakona o radu. Kolektivni ugovor važi narednih šest meseci od dana prestanka važenja.
- (4) Predlog za izmenu i dopunu može dati svaka ugovorna strana.
- (5) Predlog za izmenu i dopunu podnosi se drugoj ugovornoj strani u pismenom obliku. Druga ugovorna strana je dužna da se u roku od 15 dana od dana podnošenja predloga iz stava 2. ovog člana izjasni o predlogu.
- (6) Ako se druga ugovorna strana ne izjasni u roku iz stava 4. ovog člana, smatraće se da je prihvatila predlog za izmenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora.
- (7) Na osnovu prihvaćenog predloga, ugovorne strane zaključuju kolektivni ugovor o izmenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora.

Član 110.

- (1) Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj kolektivni ugovor u slučaju nastupanja okolnosti koje se nisu mogle unapred predvideti i menjaju suštinu odnosa i koje onemogućavaju njegovu primenu.
- (2) Otkaz ovog kolektivnog ugovora pismeno se najavljuje drugoj ugovornoj strani 90 dana pre otkaza u smislu stava 1. ovog člana.
- (3) Ovaj kolektivni ugovor se primenjuje do zaključivanja novog kolektivnog ugovora.

Član 111.

Autentično tumačenje ovog kolektivnog ugovora daju ugovorne strane na predlog komisije sastavljene od po tri predstavnika ugovornih strana.

Član 112.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku RS" i na oglasnoj tabli privrednog društva.