

Na osnovu čl. 242. i 245. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srbije", br. 24/05, 61/05 i 54/09),

Reprezentativni granski sindikati na nivou delatnosti hemije i nemetala Srbije:

1. Samostalni sindikat hemije i nemetala Srbije, 11000 Beograd, Dečanska 14, koga zastupa Ljubiša Nestorović, predsednik
2. Granski sindikat hemije, nemetala, energetike i rudarstva "Nezavisnost", 11000 Beograd, Nušićeva 5, koga zastupa Milorad Panović, predsednik

i

Reprezentativno udruženje poslodavaca na nivou delatnosti hemije i nemetala Srbije:

1. Unija poslodavaca Srbije, 11080 Zemun, Stevana Markovića 8, koju zastupa Miloš Nenezić, potpredsednik, 13. decembra 2011. godine, u Beogradu, zaključuju

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA HEMIJU I NEMETALE SRBIJE

(Sl. glasnik RS br. 103/11, 11/12 - dr. propis)

Osnovni tekst na snazi od 08/01/2012 , u primeni od 08/01/2012

I. OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih i poslodavaca iz delatnosti hemije i nemetala Srbije, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi reprezentativnih sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavca (u daljem tekstu: učesnici kolektivnog ugovora) i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavce.

Član 2.

(1) Poslodavcem, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatra se domaće ili strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica, a koje obavlja pretežnu delatnost hemije i nemetala na teritoriji Republike Srbije, razvrstanu prema propisima o klasifikaciji delatnosti.

(2) Spisak šifara pretežnih delatnosti:

- 08.1 Eksploatacija kamena, peska, gline i drugih sirovina za građevinske materijale
 - 08.11 - Eksploatacija građevinskog i ukrasnog kamena, krečnjaka, gipsa, krede
 - 08.12 - Eksploatacija šljunka, peska, gline i kaolina
- 08.9 Eksploatacija ostalih ruda i kamena
 - 08.91 - Eksploatacija minerala, proizvodnja mineralnih đubriva i hemikalija

- 08.93 - Eksploatacija natrijum - hlorida
- 08.99 - Eksploatacija ostalih nemetaličnih ruda i minerala
- 09.1 Uslužne delatnosti u vezi sa istraživanjem i eksploatacijom nafte i gasa
 - 09.10 - Uslužne delatnosti u vezi sa istraživanjem i eksploatacijom nafte i gasa
- 09.9 Uslužne delatnosti u vezi sa istraživanjem i eksploatacijom ostalih ruda
 - 09.90 - Uslužne delatnosti u vezi sa istraživanjem i eksploatacijom ostalih ruda
 - 10.84 - Proizvodnja morske soli, proizvodnja ostale soli
 - 13.96 - Proizvodnja ostalog tehničkog i industrijskog tekstila
- 15.2 Proizvodnja obuće
 - 15.20 - Proizvodnja obuće
- 17.1 Proizvodnja celuloze, papira i kartona
 - 17.11 - Proizvodnja vlakana celuloze
- 20.1 Proizvodnja osnovnih hemikalija, veštačkih đubriva i azotnih jedinjenja, plastičnih i sintetičkih masa
 - 20.11 - Proizvodnja industrijskih gasova
 - 20.12 - Proizvodnja sredstava za pripremanje boja i pigmenata
 - 20.13 - Proizvodnja ostalih osnovnih neorganskih hemikalija
 - 20.14 - Proizvodnja ostalih osnovnih organskih hemikalija
 - 20.15 - Proizvodnja veštačkih đubriva i azotnih jedinjenja
 - 20.16 - Proizvodnja plastičnih masa u primarnim oblicima
 - 20.17 - Proizvodnja sintetičkog kaučuka u primarnim oblicima
- 20.2 Proizvodnja pesticida i hemikalija za poljoprivredu
 - 20.20 - Proizvodnja pesticida i hemikalija za poljoprivredu
- 20.3 Proizvodnja boja, lakova i sličnih premaza, grafičkih boja i kitova
 - 20.30 - Proizvodnja boja, lakova i sličnih premaza, grafičkih boja i kitova
- 20.4 Proizvodnja deterdženata, sapuna, drugih sredstava za čišćenje, poliranje, parfema i toaletnih preparata
 - 20.41 - Proizvodnja deterdženata, sapuna, sredstava za čišćenje i poliranje
 - 20.42 - Proizvodnja parfema i toaletnih preparata
- 20.5 Proizvodnja ostalih hemijskih proizvoda
 - 20.51 - Proizvodnja eksploziva
 - 20.52 - Proizvodnja sredstava za lepljenje
 - 20.53 - Proizvodnja eteričnih ulja
 - 20.59 - Proizvodnja ostalih hemijskih proizvoda
- 20.6 Proizvodnja veštačkih vlakana
 - 20.60 - Proizvodnja veštačkih vlakana

- 21.1 Proizvodnja osnovnih farmaceutskih proizvoda
 - 21.10 - Proizvodnja osnovnih farmaceutskih proizvoda
 - 21.20 - Proizvodnja farmaceutskih preparata
- 22.1 Proizvodnja proizvoda od gume
 - 22.11 - Proizvodnja guma za vozila, protektiranje guma za vozila
 - 22.19 - Proizvodnja ostalih proizvoda od gume
- 22.2 Proizvodnja proizvoda od plastike
 - 22.21 - Proizvodnja ploča, listova, cevi i profila od plastike
 - 22.22 - Proizvodnja ambalaže od plastike
 - 22.23 - Proizvodnja predmeta od plastike za građevinarstvo
 - 22.29 - Proizvodnja ostalih proizvoda od plastike
- 23.1 Proizvodnja stakla i proizvoda od stakla
 - 23.11 - Proizvodnja ravnog stakla
 - 23.12 - Proizvodnja i obrada ravnog stakla
 - 23.13 - Proizvodnja šupljeg stakla
 - 23.14 - Proizvodnja staklenih vlakana
 - 23.19 - Proizvodnja i obrada ostalog stakla, uključujući tehničke staklene proizvode
- 23.2 Proizvodnja vatrostalnih proizvoda
 - 23.20 - Proizvodnja vatrostalnih proizvoda
- 23.3 Proizvodnja građevinskih materijala od gline
 - 23.31 - Proizvodnja keramičkih pločica i ploča
- 23.4 Proizvodnja ostalih keramičkih i porcelanskih proizvoda
 - 23.41 - Proizvodnja keramičkih predmeta za domaćinstvo i ukrasnih predmeta
 - 23.42 - Proizvodnja sanitarnih keramičkih proizvoda
 - 23.43 - Proizvodnja izolatora i izolacionog pribora od keramike
 - 23.44 - Proizvodnja ostalih tehničkih proizvoda od keramike
 - 23.49 - Proizvodnja ostalih keramičkih proizvoda
- 23.7 Sečenje, oblikovanje i obrada kamena
 - 23.70 - Sečenje, oblikovanje i obrada kamena
- 23.9 Proizvodnja brusnih i ostalih nemetalnih mineralnih proizvoda
 - 23.91 - Proizvodnja brusnih proizvoda
 - 23.99 - Proizvodnja ostalih proizvoda od nemetalnih minerala
- 27.1 Proizvodnja elektromotora, generatora, transformatora i opreme za distribuciju električne energije
 - 27.12 - Proizvodnja opreme za distribuciju električne energije i opreme za upravljanje električnom energijom

27.5 Proizvodnja aparata za domaćinstvo

27.51 - Proizvodnja električnih aparata za domaćinstvo

Član 3.

(1) Odredbe ovog kolektivnog ugovora primenjuju se na zaposlene kod poslodavca, osim na direktora i druga zaposlena lica čija su prava i obaveze regulisana posebnim ugovorima zaključenim sa upravnim odborom ili drugim nadležnim organom poslodavca.

(2) Odgovarajuće odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se primenjivati i na lica koja nisu zasnovala radni odnos kod poslodavca, već su angažovana po osnovu posebnih ugovora.

Član 4.

(1) Kod poslodavca kod koga je osnovan sindikat i koji ispunjava uslov reprezentativnosti, prava iz rada i po osnovu rada utvrđuju se kolektivnim ugovorom.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi veća prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom, kao i druga prava koja nisu utvrđena ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

(4) Poslodavac ne može opštim aktom, odnosno ugovorom o radu da utvrdi manji nivo prava za zaposlene od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Član 5.

Ukoliko zaposleni ima potrebu da se za zaštitu svojih prava obrati organima poslodavca, odnosno sudskim ili inspekcijским organima, direktor je dužan da zaposlenom stavi na uvid sva dokumenta potrebna za zaštitu njegovih prava.

II. RADNI ODNOS**1. Zasnivanje radnog odnosa****Član 6.**

(1) Radni odnos se zasniva zaključenjem ugovora o radu.

(2) 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.

(3) Opravdanim razlogom u smislu stava 2. ovog člana smatra se:

1. bolest zaposlenog;
2. smrtni slučaj člana uže porodice;
3. teža bolest člana uže porodice;
4. viša sila;

5. poziv državnih organa;

6. drugi slučaj utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

(4) O razlozima iz stava 3. ovog člana zaposleni je dužan da odmah obavesti poslodavca.

(5) Članovima uže porodice, u smislu stava 3. ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Član 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim zaposlenim, na osnovu iskazanih potreba i razvojnih programa poslodavca, raspoloživih kadrova i stanja na tržištu rada, donosi i izbor između prijavljenih kandidata vrši direktor, odnosno ovlašćeno lice poslodavca, u skladu sa uslovima utvrđenim pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

2. Probni rad

Član 8.

Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad, u zavisnosti od organizacije rada i potrebe poslodavca, najduže šest meseci.

3. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 9.

Poslovi koji se obavljaju sa povećanim rizikom utvrđuju se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, u skladu sa aktom o proceni rizika.

4. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 10.

(1) Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, koje ne može biti kraće od četiri sata dnevno.

(2) Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na obavezno socijalno osiguranje i sva druga prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom.

5. Pripravnički staž

Član 11.

Ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno u skladu sa opštim aktom poslodavca utvrđuje se dužina trajanja pripravničkog staža.

III. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 12.

- (1) Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.
- (2) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, zavisno od potreba procesa rada, tehnoloških i organizacionih promena i uvođenja novog načina i organizacije rada, u skladu sa planom i programom stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.
- (3) Plan i program stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa planom razvoja, donosi nadležni organ poslodavca.

IV. RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 13.

Puno radno vreme u radnoj nedelji, po pravilu, iznosi 40 časova.

2. Skraćeno radno vreme

Član 14.

- (1) Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorima, na kojima pored primene odgovarajućih mera zaštite na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog, skraćuje se radno vreme srazmerno stepenu štetnog dejstva uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše za 10 radnih časova nedeljno.
- (2) Poslovi sa skraćenim radnim vremenom utvrđuju se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, na osnovu stručne analize sačinjene od strane ovlašćene organizacije, u skladu sa zakonom i aktom o proceni rizika.
- (3) Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme, u smislu stava 1. ovog člana, ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Član 15.

- (1) Ako uvođenje skraćenog radnog vremena obezbeđuje uslove za efikasniji rad, poslodavac može da uvede radno vreme kraće od punog radnog vremena, ali ne kraće od 36 radnih časova nedeljno za rad koji se obavlja noću.
- (2) Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme, u smislu stava 1. ovog člana, ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

3. Prekovremeni rad

Član 16.

(1) Na zahtev poslodavca, pored slučajeva utvrđenih zakonom, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena i u sledećim slučajevima:

1. da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvideti, a čije bi obustavljanje i prekidanje nanelo štetu poslodavcu;
2. zbog zamene iznenada odsutnog zaposlenog;
3. ako su ugovoreni poslovi sa rokovima u kojima posao ne može da se obavi u redovno radno vreme;
4. da se izvrše određeni poslovi i radni zadaci koji se u određenom roku nisu mogli završiti zbog nedostatka materijala;
5. zbog prijema, utovara i istovara materijala, opreme i druge robe;
6. u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca, u zavisnosti od specifičnosti organizacije i procesa rada.

(2) Poslodavac je dužan da zaposlenog obavesti o uvođenju prekovremenog rada najkasnije 24 časa pre otpočinjanja takvog rada, izuzev u hitnim situacijama i u slučaju nastupanja više sile.

(3) Prilikom određivanja zaposlenog da radi duže od punog radnog vremena, neposredni rukovodilac je dužan da vodi računa kako o potrebi procesa rada, tako i o interesima i obavezama zaposlenog.

4. Raspored radnog vremena

Član 17.

(1) Radna nedelja, po pravilu, traje pet radnih dana.

(2) Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje i radnih dana utvrđuje direktor ili drugo ovlašćeno lice poslodavca i o tome pisanim putem obaveštava zaposlene, najmanje pet dana pre promene rasporeda radnog vremena.

(3) Poslodavac je dužan da svakog novog zaposlenog, pre početka rada, obavesti o rasporedu radnog vremena.

5. Preraspodela radnog vremena

Član 18.

(1) Poslodavac donosi odluku o uvođenju preraspodele radnog vremena za sve poslove, za grupu poslova ili za pojedini posao, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac je dužan da pisanim putem obavesti zaposlene na koje se odnosi preraspodela radnog vremena, najmanje sedam dana pre primene preraspodele.

(3) Na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme ne može se vršiti preraspodela radnog vremena.

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmor

Član 19.

(1) Zaposlenom se dužina godišnjeg odmora utvrđuje tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava:

1. po osnovu posebnih uslova rada definisanih aktom o proceni rizika - najmanje za dva radna dana;
2. po osnovu radnog iskustva - za jedan radni dan za svakih navršenih 10 godina radnog staža, a najviše tri radna dana;
3. po osnovu stručne spreme:
 - 1) za poslove za koje se zahteva visoka ili viša stručna sprema (VIII, VII-2, VII-1 ili VI stepen) - za tri radna dana;
 - 2) za poslove za koje se zahteva VKV ili srednja stručna sprema ili stručna sprema KV radnika (V, IV ili III stepen) - za dva radna dana;
 - 3) za poslove za koje se zahteva PK ili NK stručna sprema (II ili I stepen) - za jedan radni dan;
4. po osnovu socijalnih i zdravstvenih kriterijuma:
 - 1) roditelju koji ima dete sa smetnjama u psihofizičkom razvoju - za dva radna dana.

(2) Godišnji odmor zaposlenog utvrđen po svim kriterijumima iz stava 1. ovog člana, ne može biti duži od 25 radnih dana u toku kalendarske godine.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi veća prava i drugi kriterijumi za uvećanje minimuma godišnjeg odmora.

Član 20.

(1) Dužina trajanja i vreme korišćenja godišnjeg odmora određuje se rešenjem, koje donosi direktor ili drugo ovlašćeno lice poslodavca.

(2) Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 radnih dana pre dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac može da izmeni vreme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, a poslodavac je obavezan da zaposlenom nadoknadi stvarno nastale troškove zbog izmene vremena korišćenja godišnjeg odmora.

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

(5) Ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini jedne prosečne zarade zaposlenog u prethodna tri meseca, srazmerno broju neiskorišćenih dana.

2. Plaćeno odsustvo

Član 21.

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

1. stupanja zaposlenog u brak - pet radnih dana;
2. porođaja supruge - pet radnih dana;
3. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - dva radna dana;
4. zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom i višom silom - najmanje jedan radni dan;
5. selidbe sopstvenog domaćinstva - najmanje jedan radni dan;
6. polaganja stručnog ili drugog ispita, u skladu sa potrebama poslodavca jedan radni dan, a ukupno šest radnih dana u toku godine;
7. teže bolesti člana uže porodice zaposlenog (bračni drug i deca zaposlenog) - do sedam radnih dana, što će se bliže urediti kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca;
8. učešća na radno-proizvodnim susretima i izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva koje organizuju sindikat ili poslodavac - u dužini trajanja aktivnosti, u skladu sa odlukom direktora ili drugog nadležnog - ovlašćenog lica poslodavca.

(2) Zaposleni ima pravo da koristi plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 22.

Na obrazložen i dokumentovan zahtev zaposlenog, poslodavac može zaposlenom da odobri korišćenje neplaćenog odsustva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

VI. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Prava i obaveze

Član 23.

Poslodavac je dužan da obezbedi uslove za bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i pozitivnim propisima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu, a zaposleni su dužni da se pridržavaju propisanih mera.

Član 24.

Zaposleni je dužan da, u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Član 25.

(1) Zaposleni kome pretila neposredna opasnost po život i zdravlje zbog nesprovedenih mera za bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom, ima pravo da odbije da obavlja poslove i ima pravo na naknadu zarade u visini prosečno ostvarene zarade u prethodna tri meseca, i time ne čini povredu radne obaveze i ne može mu se po tom osnovu otkazati ugovor o radu.

(2) Dok se ne sprovedu propisane mere za bezbedan i zdrav rad, poslodavac može premestiti zaposlenog samo na druge poslove koji odgovaraju vrsti i stepenu stručne sprema za koje je zasnovao radni odnos.

(3) Za vreme premeštaja iz stava 2. ovog člana zaposleni ima pravo na zaradu za poslove koje obavlja, a koja ne može biti niža od naknade zarade u visini prosečno ostvarene zarade za radno mesto za koje je zasnovao radni odnos.

Član 26.

(1) Kada mu pretila neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju ili da napusti radno mesto, radni proces, odnosno radnu okolinu.

(2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, po sticanju uslova, zaposleni je dužan da obavesti neposrednog rukovodioca ili za to odgovorno lice.

(3) U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, niti čini povredu radne obaveze.

(4) U slučaju iz stava 1. ovog člana, kada napusti radno mesto, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečno ostvarene zarade u prethodna tri meseca.

Član 27.

(1) Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da njima pažljivo rukuje da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

(2) Pre napuštanja radnog mesta, zaposleni je dužan da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

2. Poslovi sa povećanim rizikom**Član 28.**

Zaposleni može da radi na poslovima sa povećanim rizikom ako ispunjava sledeće uslove:

1. da ima propisanu stručnu spremu;
2. da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
3. da je prethodno osposobljen za samostalno obavljanje poslova na siguran i bezbedan način;
4. da nije mlađi od 18 godina;
5. da nije invalid rada.

Član 29.

Zaposlena žena za vreme trudnoće i majka sa detetom do tri godine ne može da radi na poslovima sa povećanim rizikom.

Član 30.

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodični lekarski pregled u toku rada.

Član 31.

Zaposleni koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima postoji mogućnost profesionalnog oboljenja, u skladu sa aktom o proceni rizika, imaju pravo na korišćenje odmora za prevenciju radne invalidnosti, u skladu sa kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca, kojima će se regulisati način ostvarivanja ovog prava.

Član 32.

- (1) Zaposleni koji je profesionalno oboleo ne može trpeti nikakvu štetu niti snositi bilo kakve troškove zbog toga što je profesionalno oboleo.
- (2) Poslodavac je dužan da profesionalno obolelom zaposlenom obezbedi radno mesto koje odgovara njegovim telesnim i psihičkim mogućnostima i zdravstvenom stanju.
- (3) Poslodavac je dužan da zaposlenom invalidu rada obezbedi radno mesto prema njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti.

3. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 33.

- (1) Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.
- (2) Broj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca, postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih uređuje se kolektivnim ugovorom ili opštim aktom poslodavca, u skladu sa zakonom.

Član 34.

(1) Mandat predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine, a ista lica mogu biti birana u više mandata.

(2) Pre isteka perioda na koji je izabran, predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu mandat može da prestane razrešenjem zbog:

1. prestanka radnog odnosa kod poslodavca;
2. podnošenja ostavke;
3. opoziva;
4. nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pisanoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima, JMBG i potpisima zaposlenih.

(3) U slučaju iz stava 2. ovog člana izbor novog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu vrši se najkasnije u roku od 30 dana od prestanka mandata prethodnog predstavnika.

Član 35.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu redovno informiše o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 36.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu upozna:

1. sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
2. sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
3. o planiranim i preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

Član 37.

(1) Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu omogući pristup podacima i informacijama koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

(2) Na pisani zahtev za pružanje stručne pomoći ili dostavu podataka i informacija, direktor ili drugo ovlašćeno lice, odnosno stručno lice poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, dužni su da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu u primerenom roku dostave pisani odgovor.

Član 38.

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 39.

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

1. direktora;
2. lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;
3. rukovodioca organizacione celine;
4. odbor za bezbednost i zdravlje na radu.

Član 40.

Lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca, u vezi uočenih nepravilnosti u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, dužno je da odmah, bez odlaganja, preduzme mere i aktivnosti za otklanjanje uočenih nepravilnosti i o tome u pisanom obliku, najkasnije u roku od tri dana, izvesti:

1. predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu;
2. direktora.

Član 41.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo da o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu:

1. neposredno komunicira sa zaposlenima i prima njihove sugestije i pisane predloge;
2. daje mišljenje i sugestije nadležnim organima u vezi s primenom propisa o bezbednosti i zdravlju na radu;
3. zahteva i insistira na poštovanju propisa o bezbednosti i zdravlju na radu i otklanjanju uočenih nedostataka;
4. da na teret poslodavca položi kurs prve pomoći;
5. da ističe obaveštenja na oglasnim tablama poslodavca o aktivnostima koje preduzima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

4. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu**Član 42.**

(1) Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu su:

1. predstavnici zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu;
2. jedno stručno lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu određeno od strane poslodavca;
3. predstavnici poslodavca koje imenuje direktor.

(2) Broj i sastav odbora za bezbednost i zdravlje na radu uređuje se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca, pri čemu broj predstavnika zaposlenih mora da bude najmanje za jedan veći od broja predstavnika poslodavca.

(3) Inicijativu za formiranje odbora za bezbednost i zdravlje na radu mogu da podnesu i poslodavac i reprezentativni sindikati.

(4) Poslodavac je dužan da omogući da se, najkasnije u roku od 15 dana od dana pokretanja inicijative iz stava 3. ovog člana, obrazuje odbor za bezbednost i zdravlje na radu i da počne sa radom.

(5) Mandat članova odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine, a ista lica mogu biti birana u više mandata.

(6) Predsednika odbora za bezbednost i zdravlje na radu biraju članovi odbora većinom glasova.

(7) Poslovnikom o radu odbor za bezbednost i zdravlje na radu bliže uređuje način svoga rada.

Član 43.

(1) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeće nadležnosti i prava da:

1. ostvaruje uvid u sva akta koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, daje predloge i učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu;
2. učestvuje u izradi akta o proceni rizika;
3. zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
4. preduzima odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu i upoznaje se sa naložima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
5. razmatra izveštaje o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane poslodavca;
6. razmatra izveštaj poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
7. razmatra i daje sugestije na deo kolektivnog ugovora kod poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u toku pregovora za zaključivanje i daje inicijativu za izmene i dopune kolektivnog ugovora u ovoj oblasti;
8. razmatra nacрте i predloge svih akata poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje odgovarajuće mišljenje i sugestije;
9. razmatra i druga pitanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

(2) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ostvaruje saradnju sa Upravom za bezbednost i zdravlje na radu i nadležnim inspekcijama.

5. Sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu

Član 44.

Opštim aktom poslodavca utvrđuju se vrsta sredstava i opreme lične zaštite (osnovno zaštitno sredstvo i sredstvo po potrebi) za obavljanje pojedinih poslova, kao i vreme (rok) trajanja zaštitnih sredstava, u skladu sa aktom o proceni rizika.

6. Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 45.

Poslodavac je dužan da na svoj teret kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti, što će se bliže urediti kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

VII. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Član 46.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

1. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 47.

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

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

1.1. Osnovna zarada

Član 48.

Osnovna zarada za poslove koje zaposleni obavlja predstavlja proizvod ugovorene osnovne zarade za najjednostavniji posao (za koeficijent 1), koeficijenta posla i vremena provedenog na radu.

1.1.1. Osnovna zarada za najjednostavniji posao (za koeficijent 1)

Član 49.

Osnovna zarada za najjednostavniji posao (za koeficijent 1) utvrđuje se u visini minimalne zarade, utvrđene u skladu sa zakonom, uvećane za pripadajuće poreze i doprinose.

Član 50.

(1) Svaki od učesnika ovog kolektivnog ugovora može da pokrene inicijativu za ugovaranje nove osnovne zarade za najjednostavniji posao (za koeficijent 1), pre isteka roka na koji je ugovorena, ukoliko dođe do značajne promene ekonomskih parametara i ekonomske razvijenosti u delatnosti hemije i nemetala, odnosno ako dođe do promena troškova života kumulativno preko 5%, prema podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, u odnosu na dan ugovaranja osnovne zarade za najjednostavniji posao koja je na snazi.

(2) Inicijativa iz stava 1. ovog člana daje se u pisanom obliku, sa obrazloženjem i predlogom iznosa nove osnovne zarade za najjednostavniji posao.

Član 51.

Osnovna zarada za najjednostavniji posao (za koeficijent 1) kod poslodavca utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

1.1.2. Koeficijenti poslova**Član 52.**

(1) Koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade za grupe poslova utvrđene kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca zavise od sledećih elemenata: složenosti, potrebne stručne spreme, odgovornosti i uslova rada.

(2) Minimalni koeficijenti po osnovu složenosti, potrebne stručne spreme, odgovornosti i uslova rada, po pojedinim grupama poslova iznose:

Grupe poslova	Složenost, zahtev stručnosti i odgovornosti	Minimalni koeficijenti
I	Podrazumeva najjednostavnije poslove na kojima se ne zahteva stručnost ili je dovoljna stručna osposobljenost (NKV ili I stepen)	1,00
II	Podrazumeva raznovrsne, univerzalne i polivalentne poslove na kojima se zahteva određen stepen kvalifikovanosti za rad (II, III ili sertifikat o osposobljenosti) za čije obavljanje su potrebne konsultacije	1,20
III	Podrazumeva složenije i specijalizovane poslove za koje se zahteva srednji stepen stručnosti (IV stepen) i VKV	1,50
IV	Specijalizovani poslovi, visokokvalifikovani zanatski kadar (V stepen), potpuna samostalnost u radu i izvršavanju poslova	1,70
V	Obrazovanje više škole (VI stepen), delimična samostalnost u stručnim poslovima predviđenim za ovaj stepen obrazovanja	2,20

VI	Podrazumeva složene poslove za koje se zahteva visok nivo stručnosti (VII/1, VII/2, VIII stepen) i potpuna samostalnost u izvršavanju poslova	2,50
----	---	------

1.1.3. Osnovna zarada zaposlenog

Član 53.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se ugovorom o radu, u iznosu koji ne može biti niži od osnovne zarade posla na koji je zaposleni raspoređen, utvrđene u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

1.1.4. Vreme provedeno na radu

Član 54.

Osnovna zarada zaposlenog prema vremenu provedenom na radu obračunava se samo za efektivno provedene časove na radu.

1.2. Zarada po osnovu radnog učinka

Član 55.

Radni učinak zaposlenog određuje se na osnovu obima i kvaliteta obavljenog posla, u odnosu na utvrđene normative i standarde rada za merljiv rad, odnosno u odnosu na ocenu rezultata rada za poslove koji nisu egzaktno merljivi.

Član 56.

(1) Normative i standarde rada i kriterijume i merila na osnovu kojih se meri radni učinak zaposlenog utvrđuje poslodavac, polazeći od tehničko-tehnološke opremljenosti procesa rada i optimalnog korišćenja radnog vremena.

(2) Poslodavac dostavlja reprezentativnom sindikatu kod poslodavca normative i standarde rada, odnosno kriterijume za utvrđivanje radnog učinka zaposlenih.

(3) Procenat umanjenja zarade po osnovu iz stava 1. ovog člana može iznositi najviše 20%, a uvećanje zarade do iznosa utvrđenog kolektivnim ugovorom ili opštim aktom poslodavca.

(4) Poslodavac je dužan da blagovremeno upozna zaposlenog sa normativima i standardima rada i kriterijumima i merilima za utvrđivanje zarada, kao i o njihovim promenama.

1.3. Uvećana zarada

Član 57.

(1) Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan - osnovna zarada uvećava se najmanje za 120%;

2. za rad noću (od 22,00 sata do 6,00 sati narednog dana) i rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - osnovna zarada uvećava se najmanje za 26%;

3. za prekovremeni rad - osnovna zarada uvećava se najmanje za 26%;

4. za rad nedeljom - osnovna zarada uvećava se najmanje za 5%;

5. po osnovu vremena provedenog na radu, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem - osnovna zarada uvećava se najmanje za 0,5%.

(2) Ako se istovremeno steknu uslovi po više osnova, procenat uvećanja zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi veći iznosi, izraženi u procentima, po osnovu uvećanja zarade, kao i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.

2. Zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca

Član 58.

Zaposleni ima pravo na deo zarade po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.), što se bliže uređuje kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

3. Naknada zarade

Član 59.

(1) Za vreme odsustvovanja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, u sledećim slučajevima:

1. korišćenje godišnjeg odmora i plaćenog odsustva, osim odsustva po osnovu privremenog prestanka potrebe za radom zaposlenog;
2. odsustvovanja u dane državnog i verskog praznika, odnosno na dan praznika koji je neradni;
3. davanja krvi, tkiva i drugih organa u humanitarne svrhe;
4. odsustva sa rada zbog obavljanja sindikalne aktivnosti u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca;
5. prisustvovanja sednicama i seminarima državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa privredne komore i udruženja poslodavaca, organa upravljanja i drugih organa kod poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana - odnosno po pozivu;
6. stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe procesa rada kod poslodavca;

7. učešća na radno-proizvodnim takmičenjima, sportskim i kulturnim manifestacijama i izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva na koje je upućen od strane poslodavca na predlog sindikata ili poslodavca;

8. odazivanja na poziv državnog organa.

(2) Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 60.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade - najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom:

1. za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja zaštite na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja zdravlja i života zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom;
2. za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, u skladu sa zakonom;
3. za vreme čekanja radi upućivanja na rad kod drugog poslodavca, odnosno za vreme čekanja na premeštaj na druge poslove kod poslodavca, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, prema važećim propisima;
4. za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu zakona, odnosno za vreme čekanja na premeštaj na odgovarajuće poslove nakon obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu važećih propisa.

Član 61.

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

1. najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca koja prethode mesecu u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
2. u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca koja prethode mesecu u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

4. Rokovi za isplatu zarade, obračun zarade i naknade zarade

Član 62.

(1) Zarada kod poslodavca isplaćuje se najkasnije do kraja tekućeg za prethodni mesec.

(2) Kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca može se ugovoriti isplata zarade u dva dela, kao i rokovi isplate.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

(4) Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade - najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec.

VIII. NAKNADA TROŠKOVA

1. Troškovi prevoza, dnevnice, terenski dodatak

Član 63.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, a imaju karakter poslovnih rashoda:

1. troškove prevoza u javnom saobraćaju radi dolaska na rad i povratka sa rada - u visini cene mesečne karte u javnom prevozu, što se bliže uređuje kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca;

2. dnevnicu za službeno putovanje u zemlji - u visini 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, s tim da se putni troškovi i troškovi noćenja priznaju u celini prema priloženom računu, osim korišćenja hotela luks kategorije;

3. dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvu - u iznosu i na način utvrđen po posebnom propisu;

4. troškove za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu (terenski dodatak) - u visini do 3% dnevno od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nisu obezbeđeni smeštaj i ishrana i naknadu troškova smeštaja i ishrane na terenu;

5. korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe - u visini do 30% cene litre goriva po pređenom kilometru.

(2) Zaposleni ima pravo na pola dnevnice ukoliko na službenom putu provede više od osam časova, a na puni iznos dnevnice ukoliko na službenom putu provede više od 12 časova.

(3) Ako službeno putovanje traje više dana, pored prava na punu dnevnicu za svakih 24 časa provedenih na putu, zaposleni ima pravo i na 50% dnevnice za svaki novi započeti dan puta ako je u tom danu na putu proveo više od četiri a manje od osam časova, odnosno na punu dnevnicu ako je u tom danu na putu proveo više od osam časova.

(4) Pod novim započetim danom smatra se vreme preko svakih navršenih 24 časa službenog puta.

(5) Pod radom na terenu, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatra se rad koji se po svojoj prirodi izvodi van mesta redovnog zaposlenja (zaposleni radi i boravi na terenu) u trajanju dužem od 15 dana neprekidno.

(6) Pravo na terenski dodatak i pravo na dnevnicu za službeno putovanje međusobno se isključuju.

2. Topli obrok

Član 64.

(1) Zaposleni ima pravo na primanja za mesečnu ishranu u toku rada (topli obrok) - najmanje u visini 20% minimalne zarade (za 174 časa), na mesečnom nivou za pun fond časova, utvrđene u skladu sa zakonom.

(2) Primanja iz stava 1. ovog člana pripadaju zaposlenom samo za dane provedene na radu.

3. Regres za godišnji odmor

Član 65.

(1) Zaposleni ima pravo na primanja po osnovu regresa za korišćenje godišnjeg odmora - najmanje u visini minimalne zarade (za 174 časa), utvrđene u skladu sa zakonom, pod uslovom da ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a srazmeran deo primanja po osnovu regresa za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 20 radnih dana.

(2) Regres za korišćenje godišnjeg odmora isplaćuje se, po pravilu, pri odlasku zaposlenog na godišnji odmor, a najkasnije do 31. decembra tekuće godine.

4. Radno-proizvodni granski susreti i manifestacije

Član 66.

(1) Zaposleni imaju pravo da učestvuju na radno-proizvodnim granskim susretima, kulturno-umetničkim i drugim manifestacijama koje organizuju sindikat ili poslodavac.

(2) Sredstva za finansiranje učešća zaposlenih na susretima i manifestacijama iz stava 1. ovog člana obezbeđuje poslodavac.

(3) Odluku o učešću zaposlenih na susretima i manifestacijama iz stava 1. ovog člana donosi direktor ili drugi nadležni organ poslodavca.

(4) Broj učesnika na susretima i manifestacijama iz stava 1. ovog člana određuje direktor u skladu sa finansijskim mogućnostima poslodavaca.

IX. DRUGA PRIMANJA

1. Otpremnina, troškovi pogrebnih usluga i naknada štete

Član 67.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

1. otpremninu pri odlasku u penziju - najmanje u visini tri prosečne zarade zaposlenog u momentu isplate, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri

prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno koja ne može biti niža od visine otpremnine utvrđene u skladu sa zakonom;

2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog - u visini troškova pogrebnih usluga do neoporezivog iznosa, dokumentovanih računom, što se bliže uređuje kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca;

3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja - na način i u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

(2) Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2. ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

2. Jubilarna nagrada, solidarna pomoć i pokloni

Član 68.

Kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca reguliše se pravo na:

1. jubilarnu nagradu zaposlenom povodom određenih godina rada kod poslodavca;
2. solidarnu pomoć u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice (bračni drug i deca zaposlenog), zdravstvene rehabilitacije zaposlenog, nastupa teže invalidnosti, ublažavanja posledica elementarnih nepogoda i sl.;
3. poklon deci zaposlenog - za Božić ili Novu godinu.

3. Učešće zaposlenih u dobiti poslodavca

Član 69.

(1) Zaposleni može da učestvuje u dobiti ostvarenoj po godišnjem računu.

(2) Učešće zaposlenih u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini utvrđuje se odlukom nadležnog organa poslodavca.

4. Naknada po osnovu inovacije i racionalizacije

Član 70.

Ugovorom između poslodavca i zaposlenog mogu se urediti uslovi i način ostvarivanja naknade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva.

X. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 71.

(1) Određivanje zaposlenih za čijim radom prestaje potreba vrši se primenom i redosledom kriterijuma utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca bliže se utvrđuju kriterijumi i merila za određivanje viška zaposlenih.

(3) Na zahtev odbora reprezentativnog sindikata upravni odbor je dužan da preispita program rešavanja viška zaposlenih, a direktor je dužan da preispita odluku o određivanju zaposlenog za čijim radom prestaje potreba.

Član 72.

(1) Osnovni kriterijum za utvrđivanje prestanka potrebe za radom zaposlenog su rezultati rada zaposlenog.

(2) Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenog radnog učinka prema utvrđenim normativima i standardima rada u periodu od najmanje godinu dana pre usvajanja programa rešavanja viška zaposlenih.

(3) Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada utvrđuju se na osnovu ocene neposrednog rukovodioca koja mora da se zasniva na elementima: kvaliteta obavljenog posla, efikasnosti rada, samostalnosti u radu, odnosa prema zadacima i sredstvima rada, inovacije i drugo, a vezano za izvršenje poslova radnog mesta i plana rada.

Član 73.

Na zaposlene koji ostvaruju jednake rezultate rada primenjuju se dopunski kriterijumi utvrđeni kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

Član 74.

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa, kao višku zaposlenih, roditelju deteta sa posebnim potrebama, bez njegove saglasnosti.

Član 75.

(1) Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zaposlenom koji je proglašen kao tehnološki višak isplati otpremninu - najmanje u visini zbira jedne trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih deset godina i jedne četvrtine zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada preko deset godina provedenih u radnom odnosu.

(2) Otpremnina se isplaćuje danom prestanka radnog odnosa.

(3) Zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kome se isplaćuje otpremnina.

XI. OTKAZ UGOVORA O RADU OD STRANE POSLODAVCA

Član 76.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, odnosno da ga pismeno upozori na postojanje opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu ako svojom krivicom učini povredu radne obaveze i to:

1. neizvršavanje, nesavesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje radnih obaveza;

2. necelishodno i neodgovorno raspolaganje i korišćenje imovine poslodavca;
3. odavanje poslovne tajne;
4. povreda propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, zaštiti od požara, eksplozije i štetnih delovanja otrovnih i drugih opasnih materija;
5. obavljanje privatnih poslova u radnim prostorijama poslodavca;
6. ako neopravdano zakašnjava na posao ili napušta rad pre isteka radnog vremena;
7. ako se nasilnički, nedolično ili uvredljivo odnosi prema zaposlenima, strankama ili ako remeti međuljudske odnose;
8. neovlašćenog davanja izjava sredstvima javnog informisanja, koje se tiču rada i poslovanja poslodavca;
9. u drugim slučajevima predviđenim kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu, u skladu sa zakonom.

Član 77.

(1) Pojedinačni radni sporovi poslodavca i zaposlenog mogu se rešavati mirnim putem, u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca:

1. sporazumnim izborom arbitra;
2. korišćenjem sistema medijacije.

(2) Potrebna je saglasnost obe strane za mirno rešavanje radnog spora.

XII. IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA

Član 78.

(1) Za vreme trajanja radnog odnosa zaposleni može biti premešten da obavlja sve poslove koji odgovaraju vrsti i stepenu stručne spreme i posedovanim sertifikatima i kompetencijama za koje je zasnovao radni odnos ili koje je stekao u toku rada, ako to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada, u jednom od sledećih slučajeva:

1. kad je u procesu rada potrebno uspešnije i efikasnije obavljanje određenih poslova;
2. radi potpunijeg korišćenja stručne spreme, odnosno radne sposobnosti zaposlenog;
3. kada privremeno ili trajno prestane potreba za radom zaposlenog na određenim poslovima;
4. kada se trajnije smanji obim rada na određenim poslovima na kojima ima više izvršilaca;
5. kad dođe do promene u organizaciji i tehnologiji rada;
6. kad se otvore novi poslovi u procesu rada;
7. kad zaposleni to zahteva, ako se time zadovoljavaju potrebe procesa rada;
8. zbog zamene odsutnog zaposlenog;

9. kada zaposleni ne ostvaruje predviđene rezultate rada ili ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi.

(2) Premeštaj zaposlenog u smislu stava 1. ovog člana vrši se ponudom izmene ugovorenih uslova rada, odnosno aneksom ugovora o radu.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Član 79.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu.

Član 80.

(1) Način utvrđivanja štete koju je zaposleni prouzrokovao poslodavcu reguliše se aktom poslodavca.

(2) Postojanje štete prouzrokovane poslodavcu, odnosno zaposlenom, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje šteta, utvrđuje poslodavac, u skladu sa kolektivnim ugovorom i aktom iz stava 1. ovog člana.

(3) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

XIV. PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

Član 81.

(1) Zaposleni imaju pravo na štrajk, u skladu sa zakonom.

(2) Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

(3) Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja donosi odbor sindikata ili zaposleni neposredno, u skladu sa zakonom.

(4) Odluka o stupanju u štrajk smatra se donetom od strane zaposlenih kada više od polovine (50% + 1) zaposlenih kod poslodavca, odnosno delu poslodavca koji stupa u štrajk, svojim potpisom prihvati tekst odluke, tako što se ispod teksta odluke obavezno upisuju sledeći podaci: redni broj, prezime i ime zaposlenog, JMBG i potpis zaposlenog.

Član 82.

Radni prostor kod poslodavca u kome se može organizovati štrajk, u smislu zakona i ovog kolektivnog ugovora, utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

Minimum procesa rada**Član 83.**

(1) U uslovima kada je doneta odluka o stupanju u štrajk, mora se obezbediti obavljanje određenih poslova (vrsta posla i broj zaposlenih na pojedinim poslovima), u skladu sa kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

(2) Direktor utvrđuje spisak zaposlenih za obavljanje poslova iz stava 1. ovog člana, a sporazumom između direktora i štrajkačkog odbora utvrđuje se broj zaposlenih koji su obavezni da obavljaju poslove.

(3) Član štrajkačkog odbora, odnosno član odbora sindikata, može se uvrstiti u spisak iz stava 2. ovog člana samo uz saglasnost štrajkačkog odbora, odnosno odbora sindikata.

(4) U slučaju da se, saglasno zakonu, u vreme štrajka mora obezbediti minimum procesa rada, poslovi koji se obavljaju u minimumu procesa rada, način obavljanja tih poslova i broj zaposlenih koji obavljaju poslove utvrđuju se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom ili odlukom poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 84.

(1) Organizovanje štrajka, odnosno učesće u štrajku koji je organizovan u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje disciplinske i materijalne odgovornosti i ne može za posledicu imati prestanak radnog odnosa - osim za učesnike štrajka koji se ne pridržavaju normi propisanih ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca, u skladu sa zakonom.

(2) Zaposleni koji učestvuju u štrajku ostvaruju osnovna prava iz radnog odnosa, osim prava na zaradu, a prava iz socijalnog osiguranja - u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

(3) Zaposleni koji učestvuje u štrajku može da ostvari pravo na materijalnu naknadu za vreme provedeno u štrajku, u skladu sa sporazumom o prekidu štrajka.

XV. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 85.**

(1) Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da obrazuju sindikat bez prethodnog odobrenja, i da mu pristupaju i deluju u skladu sa zakonom i statutom sindikata grane.

(2) Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljno, potpisivanjem pristupnice, čiji se izgled i sadržaj utvrđuje aktom sindikata.

(3) Pristupnica obavezno sadrži izjavu zaposlenog da prihvata da mu se na ime sindikalne članarine odbija iznos od zarade i naknade zarade i uplaćuje na odgovarajuće račune sindikata, u skladu sa statutom, odnosno odlukom najvišeg organa sindikata.

Član 86.

Sindikata je dužan da dostavi poslodavcu akt o upisu u registar sindikata i odluku o izboru predsednika i članova organa sindikata, u roku od osam dana od dana dostavljanja akta o upisu sindikata u registar, odnosno od dana izbora organa sindikata.

Član 87.

(1) Poslodavac je dužan da sindikatu obezbedi uslove za rad u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac može sindikatu da obezbedi, bez naknade troškova, izradu završnog računa i obradu materijalno-finansijskog poslovanja sindikata.

(3) Kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca ili sporazumom sindikata sa poslodavcem bliže se uređuju uslovi za rad sindikata, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Član 88.

Poslodavac u saradnji sa reprezentativnim sindikatom informiše zaposlene o pitanjima iz svoje nadležnosti koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, i to:

1. o planu proizvodnje i realizaciji plana proizvodnje;
2. godišnjem izveštaju o poslovanju;
3. planovima razvoja preduzeća;
4. stanju i kretanju zaposlenosti kod poslodavca i preraspodeli radnog vremena;
5. izveštajima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
6. programu za utvrđivanje viška zaposlenih i donošenje programa;
7. drugim pitanjima, u skladu sa kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

Član 89.

Poslodavac je dužan da omogući učešće predstavnika reprezentativnog sindikata na sednicama organa poslodavca, na kojima se: razmatraju predlozi akata koji neposredno utiču na materijalni i socijalni položaj zaposlenih; razmatraju zahtevi, predlozi i mišljenja reprezentativnog sindikata i odlučuje o pojedinačnom pravu zaposlenog na osnovu ovlašćenja dobijenog od tog zaposlenog.

Član 90.

Odbor reprezentativnog sindikata dužan je da razmotri sve predloge, sugestije, zahteve i mišljenja dostavljena od poslodavca i da o zauzetim stavovima i razlozima eventualnog neprihvatanja pisanim putem obavesti poslodavca.

Član 91.

Poslodavac je dužan da ovlašćenom predstavniku sindikata:

1. omogućí pristup svim poslovima kod poslodavca kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom;
2. dostavi na uvid sva opšta akta kojima se uređuju prava i obaveze zaposlenih iz rada, a koja su neophodna radi zaštite zaposlenog - člana sindikata, na njegov zahtev.

Član 92.

Poslodavac obezbeđuje predsedniku i članu organa sindikata, odnosno ovlašćenom predstavniku organizacije sindikata, određeni broj plaćenih časova utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca, za obavljanje njihovih funkcija.

Član 93.

(1) Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca mogu se sporazumeti da predsednik reprezentativnog sindikata kod poslodavca, za vreme trajanja mandata, ne obavlja poslove svog radnog mesta ako ovu funkciju obavlja profesionalno.

(2) Predsednik reprezentativnog sindikata kod poslodavca, koji funkciju obavlja profesionalno, za vreme trajanja mandata ima pravo na naknadu zarade, najmanje u visini zarade koju bi ostvario radeći na poslovima pre izbora na funkciju.

Član 94.

(1) Poslodavac može, ako to bitno ne remeti proces rada:

1. da predstavnicima sindikata omogućí odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak;
2. da predstavnicima sindikata omogućí da pohađaju edukativne seminare i druge oblike sindikalnog obrazovanja i usavršavanja;
3. da predstavnicima sindikata koji su izabrani u više organe sindikata omogućí odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

(2) Predstavnici sindikata, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje sindikalnih aktivnosti, dužni su da blagovremeno o tome obaveste neposrednog rukovodioca.

Član 95.

(1) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj ovlašćenog predstavnika sindikata i ovlašćenog predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik sindikata - zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Ovlašćeni predstavnici sindikata i ovlašćeni predstavnici zaposlenih, u smislu zakona i ovog kolektivnog ugovora, su:

1. predsednik sindikata kod poslodavca, odnosno sindikalni poverenik koji obavlja funkciju predsednika sindikata kod poslodavca;
2. imenovani ili izabrani sindikalni predstavnik.

(3) Broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu stava 2. tačka 2. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca ili sporazumom sindikata sa poslodavcem.

(4) Ovlašćeni predstavnik sindikata, odnosno ovlašćeni predstavnik zaposlenih koji, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, odsustvuje sa rada zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti, ima pravo na naknadu zarade za period odsustva sa rada, u visini prosečne zarade koju je ostvario u prethodna tri meseca.

Član 96.

Poslodavac i sindikati koji deluju kod poslodavca zalažu se za najveći mogući stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga i razumevanja.

XVI. MEĐUSOBNI ODNOSI

Član 97.

(1) Odnosi između potpisnika ovog kolektivnog ugovora uspostavljaće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti, na principima pune ravnopravnosti i partnerstva.

(2) Obrazuje se Odbor za socijalni dijalog hemije i nemetala Srbije (u daljem tekstu: Odbor za socijalni dijalog).

(3) Potpisnici ovog kolektivnog ugovora, odnosno reprezentativni sindikati i reprezentativno udruženje poslodavaca, svojom zajedničkom i usaglašenom odlukom, određiće ukupan broj članova i zamenika članova Odbora za socijalni dijalog.

(4) Odbor za socijalni dijalog:

1. prati primenu ovog kolektivnog ugovora;
2. daje autentično tumačenje i objavljuje mišljenja, uputstva i procedure povodom primene odredaba ovog kolektivnog ugovora;
3. obavlja i druge poslove vezane za primenu ovog kolektivnog ugovora.

(5) Uzajamna je obaveza redovnog, potpunog i blagovremenog međusobnog informisanja potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

Član 98.

(1) Odbor za socijalni dijalog radi i odlučuje na osnovu poslovnika o radu.

(2) Odbor za socijalni dijalog vodi evidenciju o svom radu, a posebno o izdatim mišljenjima, upozorenjima i pokrenutim postupcima.

(3) Materijalne uslove za rad Odbora za socijalni dijalog obezbeđuju učesnici ovog kolektivnog ugovora.

XVII. NAČIN REŠAVANJA KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 99.

Sporovi koji nastaju pri zaključivanju (interesni) i primeni (pravni) kolektivnog ugovora rešavaju se mirenjem, posredovanjem, putem arbitraže i na drugi način, u skladu sa zakonom.

XVIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 100. ^{1*)}

(1) Ovaj kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici učesnika ovog kolektivnog ugovora.

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

(3) Kada dođe do izmene zakonskih propisa i regulativa, a koje direktno imaju elemente primene u okviru ovog kolektivnog ugovora, vršiće se usaglašavanje ovog kolektivnog ugovora sa potrebama i interesima strana potpisnica.

Član 101.

(1) Učesnik ovog kolektivnog ugovora može dostaviti drugom učesniku pisanu i obrazloženu inicijativu za zaključivanje novog ili izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora u toku njegove primene, a strane potpisnice se obavezuju da sačine analizu primene ovog kolektivnog ugovora, u skladu sa uslovima privređivanja u grani hemije i nemetala.

(2) Učesnici su dužni da počnu sa pregovorima najkasnije u roku od 15 dana, od dana dostavljanja inicijative iz stava 1. ovog člana.

Član 102.

Kolektivni ugovor kod poslodavca, odnosno opšti akt i ugovor o radu usaglasiće se sa odredbama ovog kolektivnog ugovora najkasnije do 29. februara 2012. godine.

Član 103.

Ovaj kolektivni ugovor je sastavljen u šest istovetnih primeraka, po dva za svakog učesnika.

Član 104.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Učesnici kolektivnog ugovora:

Unija poslodavaca Srbije
Potpredsednik,
Miloš Nenezić, s.r.

Samostalni sindikat hemije i nemetala Srbije
Predsednik,
Ljubiša Nestorović, s.r.

Granski sindikat hemije, nemetala, energetike i rudarstva "Nezavisnost"
Predsednik,
Milorad Panović, s.r.

