

Na osnovu člana 245. stav 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srbije", br. 24/2005, 61/2005 i 54/2009), reprezentativni granski sindikati delatnosti poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede osnovani za teritoriju Republike Srbije:

1. Samostalni sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj, duvanskoj industriji i vodoprivredi Srbije, Beograd, ul. Dečanska br. 14, koga zastupa Dragan Zarubica, predsednik, i
2. Granski sindikat prehrane, ugostiteljstva, turizma, poljoprivrede, vodoprivrede i duvanske industrije "Nezavisnost", Beograd, ul. Nušićeva br. 4/VI, koga zastupa Slavko Vlasisavljević, predsednik, i

reprezentativno Udruženje poslodavaca za delatnost poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije:

- Unija poslodavaca Srbije, Beograd - Zemun, ul. Stevana Mrkovića br. 8, koju zastupa Dragan Mijanović, potpredsednik,

9. februara 2011. godine, u Beogradu, zaključuju

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA DELATNOST POLJOPRIVREDE, PREHRAMBENE, DUVANSKE INDUSTRIJE I
VODOPRIVREDE SRBIJE**

(Sl. glasnik RS br. 11/11 , 14/11 - dr. propis, 50/11)

**Prečišćen tekst zaključno sa izmenama iz Sl. gl. RS br. 50/11 koje su u
primeni od 16/07/2011
(izmene u čl.: 4).**

I. OPŠTE ODREDBE

Član 1.

(1) Ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa Zakonom, uređuju se:

- prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih iz radnih odnosa, odnosno po osnovu rada;
- međusobni odnosi učesnika ovog kolektivnog ugovora;
- postupak izmena i dopuna ovog kolektivnog ugovora i
- druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

(2) Ovaj kolektivni ugovor se primenjuje na sve 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.

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

Član 2.

(1) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu u Zakonom utvrđenim slučajevima (u daljem tekstu: opšti akt) i ugovorom o radu, 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.

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

1. Primena kolektivnog ugovora**Član 3.**

Ovaj kolektivni ugovor neposredno se primenjuje za delatnost poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije i na zemljoradničke zadruge, osim na javna preduzeća u delatnosti vodoprivrede.

Član 4.

(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 i koje obavlja pretežnu delatnost poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede na teritoriji Srbije, razvrstano u skladu sa Uredbom o klasifikaciji delatnosti ("Službeni glasnik RS", broj 54/2010).

(2) Spisak delatnosti na koje se primenjuje Poseban kolektivni ugovor prema klasifikaciji (Uredba o klasifikaciji delatnosti - "Službeni glasnik RS", broj 54/2010):

Sektor	Oblast	Grana	Grupa	Naziv delatnosti
A	01			Poljoprivredna proizvodnja, lov i prateće uslužne delatnosti
		01.1		Gajenje jednogodišnjih i dvogodišnjih biljaka
			01.11	Gajenje žita (osim pirinča), leguminoza i uljarica
			01.12	Gajenje pirinča
			01.13	Gajenje povrća, bostana, korenastih i krtolastih biljaka
			01.14	Gajenje šećerne trske
			01.15	Gajenje duvana
			01.16	Gajenje biljaka za proizvodnju vlakana
			01.19	Gajenje ostalih jednogodišnjih i dvogodišnjih biljaka
		01.2		Gajenje višegodišnjih biljaka
			01.21	Gajenje grožđa
			01.22	Gajenje tropskog i suptropskog voća

		01.23	Gajenje agruma
		01.24	Gajenje jabučastog i koštičavog voća
		01.25	Gajenje ostalog drvenastog, žbunastog i jezgrastog voća
		01.26	Gajenje uljnih plodova
		01.27	Gajenje biljaka za pripremanje napitaka
		01.28	Gajenje začinskog, aromatičnog i lekovitog bilja
		01.29	Gajenje ostalih višegodišnjih biljaka
	01.3		Gajenje sadnog materijala
		01.30	Gajenje sadnog materijala
	01.4		Uzgoj životinja
		01.41	Uzgoj muznih krava
		01.42	Uzgoj drugih goveda i bivola
		01.43	Uzgoj konja i drugih kopitara
		01.44	Uzgoj kamila i lama
		01.45	Uzgoj ovaca i koza
		01.46	Uzgoj svinja
		01.47	Uzgoj živine
	01.5		Mešovita poljoprivredna proizvodnja
		01.50	Mešovita poljoprivredna proizvodnja
	01.6		Uslužne delatnosti u poljoprivredi i delatnosti posle žetve
		01.61	Uslužne delatnosti u gajenju useva i zasada
		01.62	Pomoćne delatnosti u uzgoju životinja
		01.63	Aktivnosti posle žetve
		01.64	Dorada semena
	01.7		Lov, traperstvo i odgovarajuće uslužne delatnosti
		01.70	Lov, traperstvo i odgovarajuće uslužne delatnosti
03			Ribarstvo i akvakulture
	03.1		Ribolov
		03.11	Morski ribolov
		03.12	Slatkovodni ribolov
	03.2		Akvakulture
		03.21	Morske akvakulture

			03.22	Slatkovodne akvakulture
C	10			Proizvodnja prehrambenih proizvoda
		10.1		Prerada i konzervisanje mesa i proizvoda od mesa
			10.11	Prerada i konzervisanje mesa
			10.12	Prerada i konzervisanje živinskog mesa
			10.13	Proizvodnja mesnih prerađevina
		10.2		Prerada i konzervisanje ribe, ljuskara i mekušaca
			10.20	Prerada i konzervisanje ribe, ljuskara i mekušaca
		10.3		Prerada i konzervisanje voća i povrća
			10.31	Prerada i konzervisanje krompira
			10.32	Proizvodnja sokova od voća i povrća
			10.39	Ostala prerada i konzervisanje voća i povrća
		10.4		Proizvodnja biljnih i životinjskih ulja i masti
			10.41	Proizvodnja ulja i masti
			10.42	Proizvodnja margarina i sličnih jestivih masti
		10.5		Proizvodnja mlečnih proizvoda
			10.51	Prerada mleka i proizvodnja sireva
			10.52	Proizvodnja sladoleda
		10.6		Proizvodnja mlinskih proizvoda, skroba i skrobnih proizvoda
			10.61	Proizvodnja mlinskih proizvoda
			10.62	Proizvodnja skroba i skrobnih proizvoda
		10.7		Proizvodnja pekarskih proizvoda i testenine
			10.71	Proizvodnja hleba, svežeg peciva i kolača
			10.72	Proizvodnja dvopeka, keksa, trajnog peciva i kolača
			10.73	Proizvodnja makarona, rezanaca i sličnih proizvoda od brašna
		10.8		Proizvodnja ostalih prehrambenih proizvoda
			10.81	Proizvodnja šećera
			10.82	Proizvodnja kakaoa, čokolade i konditorskih proizvoda
			10.83	Prerada čaja i kafe
			10.84	Proizvodnja začina i drugih dodataka hrani

			10.85	Proizvodnja gotovih jela
			10.86	Proizvodnja homogenizovanih hranljivih preparata i dijetetske hrane
			10.89	Proizvodnja ostalih prehrambenih proizvoda
		10.9		Proizvodnja gotove hrane za životinje
			10.91	Proizvodnja gotove hrane za domaće životinje
			10.92	Proizvodnja gotove hrane za kućne ljubimce
	11	11.0		Proizvodnja pića
			11.01	Destilacija, prečišćavanje i mešanje pića
			11.02	Proizvodnja vina od grožđa
			11.03	Proizvodnja pića i ostalih voćnih vina
			11.04	Proizvodnja ostalih nedestilovanih fermentisanih pića
			11.05	Proizvodnja piva
			11.06	Proizvodnja slada
			11.07	Proizvodnja osvežavajućih pića, mineralne vode i ostale flaširane vode
	12	12.0	12.00	Proizvodnja duvanskih proizvoda
E	36	36.0	36.00	Skupljanje, prečišćavanje i distribucija vode
	37	37.0	37.00	Uklanjanje otpadnih voda
M	75	75.0	75.00	Veterinarska delatnost
C	32	32.9	32.91	Proizvodnja metli i četki
F	42	42.2	42.21	Izgradnja cevovoda
F	42	42.9	42.91	Izgradnja hidrotehničkih objekata

Član 5.

(1) Kod poslodavca kod koga je osnovan sindikat i koji ispunjava uslov reprezentativnosti, prava iz rada i po osnovu rada uređuju se kolektivnim ugovorom, a pravilnikom o radu i ugovorom o radu u skladu sa Zakonom.

(2) U slučaju spora zaposlenog i poslodavca kod koga nije osnovan sindikat ili koji nema zaključen kolektivni ugovor, poslodavac je dužan da na zahtev sindikata potpisnika ovog kolektivnog ugovora dostavi opšti akt, a ako ne donosi opšti akt - ugovor o radu kojim se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca.

II. RADNI ODNOS

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 6.

(1) Radni odnos se zasniva u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorima, ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom kod poslodavca.

(2) Radni odnos se može zasnovati na neodređeno ili određeno vreme sa licem koje ispunjava opšte uslove utvrđene Zakonom, kao i posebne uslove utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(3) Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Član 7.

(1) Zaposleni ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa od dana stupanja na rad.

(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 vojnih ili državnih organa, i
6. drugi slučaj utvrđen kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

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

Član 8.

Potrebu za novim zaposlenima utvrđuje direktor, odnosno ovlašćeno lice poslodavca, u skladu sa potrebama poslovanja, raspoloživim kadrovima i stanjem na tržištu, pri čemu odlučuje o sledećem:

1. da li će se i kako oglašavati potreba za prijemom novih zaposlenih;
2. da li će se novi zaposleni primati na određeno ili na neodređeno vreme;
3. da li će se novi zaposleni primati sa radnim iskustvom ili bez radnog iskustva;
4. da li će se vršiti prethodna provera radnih sposobnosti (istovremeno utvrđuje postupak i program provere);
5. da li će se novi zaposleni primati na probni rad i u kom trajanju (istovremeno utvrđuje postupak i program sprovođenja i kontrole probnog rada);

6. da li će se novi zaposleni primati u svojstvu pripravnika (istovremeno utvrđuje dužinu pripravničkog staža, program obuke i postupak polaganja pripravničkog ispita);
7. da li će novi zaposleni raditi sa punim ili nepunim radnim vremenom;
8. da li se zaposleni prima na poslove sa povećanim rizikom, odnosno sa skraćenim radnim vremenom;
9. da li će novi zaposleni obavljati poslove u prostorijama ili van prostorija poslodavca, odnosno kod svoje kuće, u drugim prostorijama ili na terenu;
10. da li će se novi zaposleni angažovati za povremene ili privremene poslove, pojedinačno ili preko drugih organizacija (preduzeća, zadruga, agencija i slično).

2. Posebni slučajevi zasnivanja radnog odnosa

Član 9.

(1) U zavisnosti od organizacije rada i kadrovskih planova poslodavca, novi zaposleni mogu da se prime u radni odnos na jedan od sledećih načina:

1. u svojstvu pripravnika;
2. sa prethodnom proverom radnih sposobnosti;
3. sa probnim radom.

(2) Kandidatima se zasnivanje radnog odnosa na jedan od navedena tri načina blagovremeno saopštava, kao i program i način polaganja ispita/testova.

(3) Program/testovi/pitanja ne mogu da sadrže nezakonite, nemoralne i diskriminatorske odredbe, konstatacije ili pitanja i moraju biti jedinstveni za sve kandidate.

Član 10.

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

(2) Dužina trajanja pripravničkog staža utvrđuje se ugovorom o radu, i to:

1. na poslovima za koje se zahteva visoko obrazovanje određene vrste i stepena studija (po starom VIII, VII-2, VII-1, VI stepen) - od devet do dvanaest meseci;
2. na poslovima za koje se zahteva srednje obrazovanje u trajanju od tri godine i srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine, kao i poslovi za čije se obavljanje traži stečeno specijalističko obrazovanje (po starom III, IV ili V stepen) - do šest meseci.

(3) Poslodavac može obrazovati posebnu komisiju ili odrediti lice (mentora) za nadzor nad radom pripravnika, i nakon toga za utvrđivanje osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

(4) Mentor ili lice koje vrši nadzor nad radom pripravnika, mora imati isti ili viši stepen stručne spreme u odnosu na pripravnika čiji se rad prati.

Član 11.

(1) Prethodna provera radnih sposobnosti može biti uslov za rad na poslovima za koje se traže posedovanje posebnih znanja i veština, utvrđenih pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(2) Ako kandidat zadovolji na prethodnoj proveru radnih sposobnosti stiče uslov za zasnivanje radnog odnosa, uz diskreciono pravo poslodavca da donese odluku o izboru između kandidata koji su zadovoljili ili da odluku o izboru ne donese.

Član 12.

(1) Probni rad može da se ugovori sa novozaposlenima, najduže za period do 6 meseci po zasnivanju radnog odnosa, u skladu sa pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(2) Po isteku perioda probnog rada:

1. radni odnos se nastavlja u slučaju da je zaposleni pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, bez posebne odluke;
2. radni odnos prestaje u slučaju da zaposleni nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, što se konstatuje rešenjem.

(3) Poslodavac može obrazovati posebnu komisiju, ili odrediti lice (mentora) za nadzor nad radom zaposlenog, i nakon toga za utvrđivanje osposobljenosti zaposlenog.

(4) Mentor ili lice koje vrši nadzor, mora imati isti ili viši stepen stručne spreme u odnosu na lice čiji se probni rad prati.

3. Premeštaj zaposlenog na drugi odgovarajući posao**Član 13.**

(1) Novi zaposleni se raspoređuje na posao zbog kojeg je i zasnovao radni odnos i koji je utvrđen ugovorom o radu.

(2) Za vreme trajanja radnog odnosa, zaposleni može biti premešten da obavlja sve poslove koji odgovaraju vrsti i stepenu stručne spreme za koje je zasnovao radni odnos, ako to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada, i to 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 zaposlenih;
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.

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

4. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 14.

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

(2) Poslodavac je dužan da pre zasnivanja radnog odnosa za obavljanje poslova sa povećanim rizikom, pribavi od zaposlenog dokaz o utvrđenoj zdravstvenoj sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa.

(3) Ako zaposleni u toku obavljanja poslova sa povećanim rizikom izgubi zdravstvenu sposobnost za rad na tim poslovima, poslodavac je dužan da takvom zaposlenom obezbedi rad na drugim odgovarajućim poslovima.

(4) Na poslovima sa povećanim rizikom ne mogu da rade žene za vreme trudnoće i majke sa detetom do tri godine života.

5. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 15.

(1) Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, koji ne može biti kraći od četiri časa dnevno.

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

III. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 16.

(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 17.

(1) Puno radno vreme u radnoj nedelji, sa polučasovnom dnevnom pauzom iznosi, po pravilu, 40 časova.

(2) Poslodavac može da utvrdi radno vreme kraće od 40 časova, ali ne kraće od 36 časova nedeljno, ako uvođenje kraćeg radnog vremena obezbeđuje uslove za efikasniji rad.

(3) Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

2. Skraćeno radno vreme

Član 18.

(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 kod poslodavca, a 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 kao da radi sa punim radnim vremenom.

Član 19.

(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 prethodnog stava, ima sva prava kao da radi sa punim radnim vremenom.

3. Prekovremeni rad

Član 20.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenog obavesti o uvođenju prekovremenog rada, po pravilu, najkasnije 24 časa pre otpočinjanja takvog rada, kada je neophodno da se završi proces rada.

(2) Zaposleni ne može da radi prekovremeno duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno.

(3) Opštim aktom kod poslodavca, bliže se uređuju slučajevi uvođenja rada dužeg od punog radnog vremena, prema specifičnostima organizacije rada.

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

4. Raspored radnog vremena

Član 21.

(1) Po pravilu, radna nedelja traje pet radnih dana po osam radnih časova, sa subotom i nedeljom kao neradnim danima.

(2) Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje i radnih dana utvrđuje poslodavac i o tome, najmanje sedam dana pre promene, pisanim putem, obaveštava zaposlene.

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

5. Preraspodela radnog vremena

Član 22.

(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.

6. Noćni rad i rad u smenama

Član 23.

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

(2) Ako je rad organizovan u smenama, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

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

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Dužina godišnjeg odmora

Član 24.

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

1. po osnovu radnog iskustva - za jedan radni dan za svakih navršenih 10 godina radnog staža, a najviše tri radna dana;
2. po osnovu stečenog obrazovanja:
 - za poslove za koje se zahteva visoko obrazovanje određene vrste i stepena studija (po starom VIII, VII-2, VII-1, VI stepen) - za tri radna dana;
 - za poslove za čije se obavljanje zahteva srednje obrazovanje u trajanju od tri godine i srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine, kao i poslovi za čije se obavljanje traži stečeno specijalističko obrazovanje (po starom III, IV ili V stepen) - za dva radna dana;
 - za poslove za čije se obavljanje zahteva obrazovanje za rad u trajanju od dve godine (po starom I ili II stepen) - za jedan radni dan;
3. po osnovu doprinosa na radu - najmanje za jedan radni dan, po predlogu neposrednog rukovodioca zaposlenog;
4. po osnovu uslova rada:
 - za poslove na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem - za tri radna dana;
 - za poslove sa povećanim rizikom, u skladu sa aktom o proceni rizika, za koje nije uveden staž osiguranja sa uvećanim trajanjem - za dva radna dana;
5. po osnovu kriterijuma socijalnih i zdravstvenih uslova:
 - roditelju sa dvoje i više dece do 14 godina života, odnosno roditelju koji ima dete sa smetnjama u psihofizičkom razvoju - za dva radna dana;
 - samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - za jedan radni dan;
 - invalidu rada - 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 za kalendarsku godinu.

(3) Izuzetno od stava 1. ovog člana zaposleni - muškarac sa 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, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

(4) Opštim aktom kod poslodavca mogu da se utvrde veća prava i drugi kriterijumi za uvećanje minimuma godišnjeg odmora.

2. Korišćenje godišnjeg odmora

Član 25.

(1) Dužina trajanja i vreme korišćenja godišnjeg odmora određuje se rešenjem koje donosi direktor, odnosno 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 sedam 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.

3. Plaćeno odsustvo**Član 26.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do osam radnih dana u toku kalendarske godine u slučaju:

1. stupanja zaposlenog u brak - pet radnih dana,
2. porođaja supruge - pet radnih dana,
3. porođaja drugog člana uže porodice - jedan radni dan,
4. teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana,
5. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - dva radna dana,
6. zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - tri radna dana,
7. selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mesto - tri radna dana,
8. obavljanja neodložnih ličnih poslova - dva radna dana,
9. učešća na radno - proizvodnim i sportskim takmičenjima koje organizuje sindikat, u dužini trajanja takmičenja uvećanog za jedan radni dan,
10. korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - do sedam radnih dana i
11. u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Uz zahtev za korišćenje odsustva iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan da pribavi i priloži odgovarajuće dokaze koji potvrđuju postojanje navedenog slučaja.

(3) Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

1. pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice,
2. dva dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi,
3. polaganja stručnog i drugog ispita za potrebe poslodavca najmanje jedan radni dan po ispitu.

(4) Članovima uže porodice iz ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

4. Neplaćeno odsustvo

Član 27.

(1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do pet radnih dana mesečno, odnosno do 10 radnih dana godišnje, u slučajevima utvrđenim opštim aktom kod poslodavca (kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu) ili ugovorom o radu, kada to ne remeti proces rada.

(2) Na obrazložen i dokumentovan zahtev zaposlenog, poslodavac može da mu odobri korišćenje neplaćenog odsustva i u dužem trajanju od trajanja utvrđenog prethodnim stavom.

VI. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Prava i obaveze

Član 28.

Poslodavac je obavezan 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 obavezni da se pridržavaju propisanih mera zaštite na radu.

Član 29.

(1) Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad.

(2) Za vreme osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečno ostvarene zarade u prethodna tri meseca.

(3) Troškove osposobljavanja iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

Član 30.

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 31.

(1) Zaposleni koji zbog nesprovedenih mera za bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom, odbije da obavlja poslove ima pravo na naknadu zarade u visini prosečno ostvarene zarade u prethodna tri meseca, 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 spreme 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 u prethodna tri meseca.

Član 32.

(1) Kada mu pretil 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 isti napusti radno mesto, radni proces, odnosno radnu okolinu.

(2) U slučaju iz stava 1. ovog člana po sticanju uslova zaposleni je obavezan 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 zaposleni napusti radno mesto, ima pravo na naknadu zarade u visini prosečno ostvarene zarade u prethodna tri meseca.

Član 33.

(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 sa 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.

Član 34.

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 35.

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

(2) Poslodavac ne može odrediti zaposlenu ženu da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom koji bi mogao da joj ugrozi ostvarivanje materinstva, bez njene saglasnosti i izričite pisane izjave da je upoznata sa rizicima tog radnog mesta, utvrđenim aktom o proceni rizika.

Član 36.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom, pre početka rada, obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodične lekarske preglede u toku rada.

(2) Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima.

(3) Neispunjavanje posebnih zdravstvenih uslova za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Član 37.

Za poslove sa povećanim rizikom, u skladu sa aktom o proceni rizika, utvrđuje se skraćeno radno vreme, pravo na dodatne i jednokratne pauze, kao i pravo na druge pogodnosti.

Član 38.

(1) Zaposleni koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, invalidi rada, profesionalno oboleli, 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, rehabilitaciju i preventivnu rekreaciju u banjskim i klimatskim lečilištima, prema uputstvima medicine rada.

(2) Opštim aktom kod poslodavca regulisaće se način ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana.

Član 39.

(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.

Član 40.

Poslodavac je dužan da zaposlenom invalidu rada obezbedi radno mesto koje odgovara njegovim telesnim i psihičkim mogućnostima i zdravstvenom stanju.

2. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 41.

(1) Zaposleni kod poslodavca koji ima do 50 zaposlenih imaju pravo da izaberu najmanje jednog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

(2) Broj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca i način izbora uređuje se opštim aktom kod poslodavca.

Član 42.

(1) Mandat predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

(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. nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pisanoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima, jedinstvenim matičnim brojevima građana (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 43.

(1) Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada radi obavljanja poslova vezanih za bezbednost i zdravlje na radu i pravo na plaćeno odsustvo za sve vreme provedeno na sednicama odbora za bezbednost i zdravlje na radu, kao i za vreme prisustvovanja inspekcijskom nadzoru, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca.

(2) Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, za vreme plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, ima pravo na naknadu zarade u visini prosečno ostvarene zarade u prethodna tri meseca.

(3) Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, dužan je da blagovremeno o tome obavesti neposrednog rukovodioca.

Član 44.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu informiše najmanje jednom u šest meseci o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 45.

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;
4. sa izveštajem o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
5. o drugim pitanjima u skladu sa opštim aktom kod poslodavca.

Član 46.

(1) Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za nesmetano obavljanje poslova.

(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 dostave pisani odgovor u roku petnaest dana od dana prijema zahteva.

Član 47.

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 48.

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

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

Član 49.

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 poslodavca.

Član 50.

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

1. neposredno komunicira sa zaposlenima;
2. prima usmene i pisane predstavke zaposlenih;
3. neposredno komunicira sa rukovodiocima - organizatorima procesa rada;
4. neposredno komunicira sa licem određenim od strane poslodavca da obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno sa predstavnicima odgovarajuće službe kod poslodavca;
5. daje mišljenje i sugestije nadležnim organima u vezi s primenom propisa o bezbednosti i zdravlju na radu;
6. zahteva i insistira na poštovanju propisa o bezbednosti i zdravlju na radu i otklanjanju uočenih nedostataka;
7. na teret poslodavca položi kurs prve pomoći, i
8. da ističe obaveštenja na oglasnim tablama poslodavca o aktivnostima koje preduzima.

3. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 51.

(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 opštim aktom kod poslodavca, pri čemu broj predstavnika zaposlenih mora da bude najmanje za jednog veći od broja predstavnika poslodavca, računajući i lice određeno od strane poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu.

(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 15 dana od dana pokretanja inicijative iz stava 3. ovog člana, obrazuje odbor za bezbednost i zdravlje na radu i počne sa radom.

Član 52.

- (1) Mandat članova odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.
- (2) Direktor može uvek promeniti člana odbora za bezbednost i zdravlje na radu - predstavnika poslodavca.
- (3) Predsednika odbora za bezbednost i zdravlje na radu biraju članovi odbora većinom glasova.
- (4) Poslovnikom o radu odbor za bezbednost i zdravlje na radu bliže uređuje način svoga rada.

Član 53.

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

1. učestvuje u izradi akta o proceni rizika;
2. ostvaruje uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
3. daje predloge i učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu;
4. zahteva od poslodavca informacije o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
5. razmatra izveštaj poslodavca o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama;
6. zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
7. zahteva vršenje inspeksijskog nadzora ako smatra da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu;
8. upoznaje se sa naložima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
9. 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;
10. razmatra izveštaj poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
11. 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;
12. razmatra nacрте i predloge svih akata poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje odgovarajuće mišljenje i sugestije;
13. razmatra i druga pitanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 54.

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

(2) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu može od Uprave za bezbednost i zdravlje na radu da traži mišljenja o primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.

Član 55.

Opštim aktom kod 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.

Član 56.

(1) Poslodavac je dužan da na svoj teret kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povreda na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti radi obezbeđivanja naknade štete.

(2) Poslodavac je dužan da, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mestima sa posebnim uslovima rada u skladu sa aktom o proceni rizika, u uvećanom iznosu utvrđenom opštim aktom kod poslodavca, od povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

(3) Poslodavac može kolektivno da osigura zaposlene za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne zdravstvene zaštite, kao i da uplaćuje premije za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje.

Član 57.

Opštim aktom kod poslodavca bliže se uređuje oblast bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

VII. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA**Član 58.**

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da se pri utvrđivanju zarada i pri ugovaranju osnovne zarade za najjednostavniji posao u ovom kolektivnom ugovoru, u dobroj volji, polazi od sledećih osnovnih parametara i načela:

1. opšteg nivoa ekonomske razvijenosti delatnosti iz ovog kolektivnog ugovora;
2. kretanja prosečnih zarada u delatnostima iz ovog kolektivnog ugovora;
3. kretanja prosečne zarade u privredi Republike Srbije;
4. rasta troškova života;
5. učešća zarada u troškovima poslovanja;
6. ostvarenih finansijsko - poslovnih rezultata.

Član 59.

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa Zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca (zahteva se isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad).

Član 60.

Zarada zaposlenog sastoji se iz:

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

1. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu**Član 61.**

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

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

1.1. Osnovna zarada**Član 62.**

Osnovna zarada za poslove koje zaposleni obavlja, utvrđuje se množenjem ugovorene osnovne zarade za najjednostavniji posao, koeficijenta posla i vremena provedenog na radu.

Član 63.

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 64.

(1) Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da najkasnije 15 dana pre isteka poslednjeg meseca za koji je ugovorena osnovna zarada za najjednostavniji posao, pristupe pregovorima radi utvrđivanja nove osnovne zarade za najjednostavniji posao.

(2) Ukoliko se ne postigne dogovor o visini osnovne zarade za najjednostavniji posao za naredni period najkasnije do isteka prvog meseca u periodu za koji se ugovara, primenjuje se

osnovna zarada za najjednostavniji posao utvrđena za prethodni period, kao akontacija, a pregovori se nastavljaju.

(3) Po konačnom utvrđivanju osnovne zarade za najjednostavniji posao izvršiće se isplata razlike zarade za prethodni period u kome je zarada isplaćivana kao akontacija, u smislu stava 2. ovog člana.

Član 65.

(1) Svaki od učesnika ovog kolektivnog ugovora uvek može da pokrene inicijativu za ugovaranje nove osnovne zarade za najjednostavniji posao i pre isteka roka na koji je ugovorena, a posebno u sledećim slučajevima:

1. ako dođe do rasta troškova života od preko 5%, prema podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, u odnosu na dan ugovaranja osnovne zarade za najjednostavniji posao koja je na snazi;
2. ako dođe do poremećaja u poslovanju koji onemogućavaju isplatu zarada na osnovu ugovorene osnovne zarade za najjednostavniji posao.

(2) Inicijativa iz stava 1. ovog člana mora da sadrži obrazložene razloge za pokretanje, kao i predlog iznosa nove osnovne zarade za najjednostavniji rad.

Član 66.

(1) Osnovna zarada za najjednostavniji posao kod poslodavca utvrđuje se opštim aktom kod poslodavca.

(2) Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana ugovara se za period koji ne može biti duži od šest meseci i u iznosu nižem od iznosa koji je ugovoren ovim kolektivnim ugovorom.

Član 67.

(1) Minimalni koeficijent za utvrđivanje osnovne zarade za grupe poslova utvrđene ovim kolektivnim ugovorom sadrži sledeće elemente:

- složenost,
- odgovornost,
- uslove rada i
- stručnu spremu.

(2) Minimalni koeficijenti poslova određuju se po grupama poslova, i to:

Grupe	Složenost i zahtev stručnosti	Minimalni koeficijent
I	Ne zahteva se stručnost (nekvalifikovani radnik) podrazumeva jednostavan rutinski rad koji ne zahteva posebno obrazovanje	1,00
II	Zahteva se stručna osposobljenost u trajanju od 6 meseci (I stepen)	1,20

	podrazumeva manje složene poslove, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koja su dovoljna pisana uputstva	
III	Zahteva se stručna osposobljenost u trajanju od 6 meseci do 2 godine (II stepen) podrazumeva srednje složene poslove na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,40
IV	Zahteva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od 2 do 3 godine (kvalifikovani radnik III stepen) podrazumeva složenije i raznovrsnije poslove za čije obavljanje su potrebne konsultacije u njihovom izvršavanju	1,55
V	Zahteva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od 4 godine (IV stepen) podrazumeva složenije poslove koji zahtevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju	1,65
VI	Zahteva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu stručnosti srednjeg obrazovanja (VK radnik V stepen) podrazumeva specijalizovane složene poslove koji zahtevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju poslova	1,95
VII	Zahteva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VI stepen) podrazumeva složene poslove koji zahtevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju poslova i pojavu više raznovrsnih poslova	2,10
VIII	Zahteva se stručnost koja se stiče fakultetskim odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen) podrazumeva složene poslove koji zahtevaju potpunu samostalnost u izvršavanju poslova i pojavu više vrsta složenih poslova	2,50

Član 68.

(1) Opštim aktom kod poslodavca utvrđuju se koeficijenti za sve poslove utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(2) Izuzetno od stava 1. ovog člana, koeficijent posla može biti utvrđen bez uslova rada, ako se radi o poslovima na kojima je zaposleni povremeno, u toku rada, izložen povećanom riziku, u skladu sa aktom o proceni rizika kod poslodavca, pri čemu za vreme rada provedenog na tim poslovima ima pravo na dodatni koeficijent, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 69.

(1) Osnovna zarada zaposlenog ugovara se ugovorom o radu, u iznosu koji ne može biti niži od osnovne zarade utvrđene u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom kod poslodavca.

(2) Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana može, ugovorom o radu, da se ugovori i u većem iznosu, a najviše do procenta utvrđenog u opštem aktu kod poslodavca.

Član 70.

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 71.

(1) Zarada kod poslodavca po osnovu radnog učinka, utvrđuje se na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom poslodavca, odnosno ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa Zakonom.

(2) Ovim kolektivnim ugovorom određuju se sledeći elementi za utvrđivanje zarade po osnovu radnog učinka zaposlenog kod poslodavca:

1. kvantitet obavljenog posla;
2. kvalitet obavljenog posla;
3. odnos zaposlenog prema radnim obavezama, odnosno radnoj i tehnološkoj disciplini.

(3) Svaki od navedenih elemenata precizno će se utvrditi, odnosno klasifikovati, opisati i kvantifikovati opštim aktima poslodavca, polazeći od tehničko - tehnološke opremljenosti, procesa rada i optimalnog korišćenja radnog vremena.

(4) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se:

1. na osnovu obima i kvaliteta obavljenog posla, u odnosu na utvrđene normative i standarde rada - za normiran rad (egzaktno merljiv rad);
2. na osnovu ocene o rezultatima rada u odnosu na utvrđene standarde rada - za rad koji nije normiran (nije egzaktno merljiv);
3. na osnovu ocene o odnosu zaposlenog prema radnim obavezama, odnosno radnoj i tehnološkoj disciplini za obe grupe poslova.

Član 72.

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

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

(3) Kada dođe do značajne promene tehničko - tehnološke opremljenosti procesa rada, poslodavac može izvršiti izmene normativa i standarda rada bez saglasnosti sindikata, poštujući propisane tehničko - tehnološke normative nove opreme.

(4) U slučaju iz prethodnog stava, sindikat može zahtevati da poslodavac organizuje stručnu arbitražu normativa i standarda.

(5) Arbitražu iz prethodnog stava vrši komisija sastavljena od stručnjaka koje sporazumno odrede poslodavac i sindikat.

(6) Nalaz arbitraže je obavezujući za strane u sporu.

Član 73.

(1) Za poslove na kojima se ne primenjuje grupna ili individualna norma, zarada se utvrđuje na osnovu ocene radnog doprinosa zaposlenog koju iskazuje neposredni rukovodilac.

(2) U slučaju pozitivne, odnosno negativne ocene, korekcija zarade po ovom osnovu može iznositi do 20% (plus ili minus).

1.3. Uvećana zarada

Član 74.

(1) Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu i to:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 120% od osnovice;
2. za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 30% od osnovice;
3. za rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
4. za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;
5. za rad na dan nedeljnog odmora - najmanje 5% od osnovice;
6. 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 - 0,5% od osnovice.

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

Član 75.

(1) Opštim aktom kod poslodavca mogu da se utvrde veći iznosi, izraženi u procentima, uvećanja zarade.

(2) Opštim aktom kod poslodavca, pored slučajeva utvrđenih u ovom kolektivnom ugovoru, mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.

2. Zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i učešće zaposlenog u dobiti

Član 76.

(1) U skladu sa opštim aktom poslodavac može zaposlenima isplatiti deo zarade po osnovu doprinosa zaposlenih poslovnom uspehu poslodavca isplatom 13 plate u tekućoj godini, koja ne može biti viša od 100% novembarske zarade kod poslodavca.

(2) U skladu sa opštim aktom poslodavac može izdvajanjem do 10% neto dobiti po godišnjem obračunu vršiti isplatu dobiti zaposlenima, pri čemu se učešće svakog zaposlenog u dobiti utvrđuje na osnovu učešća njegove godišnje zarade u ukupnoj godišnjoj masi zarada.

3. Rokovi za isplatu zarade

Član 77.

(1) Zarada kod poslodavca se, po pravilu, isplaćuje u jednom delu, najkasnije do dvadesetog u mesecu za prethodni mesec.

(2) Opštim aktom kod poslodavca može se ugovoriti isplata zarade u dva dela, kao i rokovi isplate.

(3) Mesečni iznos zarade se isplaćuje:

1. u novcu (domaćoj valuti);
2. jednokratno ili u delovima;
3. na blagajni poslodavca ili na tekući ili drugi račun zaposlenog.

4. Naknada zarade

Član 78.

(1) Naknada zarade za vreme odsustva sa rada u smislu sledećih članova ovog kolektivnog ugovora utvrđuje se u visini određenog procenta od osnovice, u skladu sa Zakonom.

(2) Osnovica za naknadu zarade je prosečna zarada zaposlenog ostvarena u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je počelo odsustvo sa rada, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom.

(3) Opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu, mogu da se utvrde veći iznosi naknade zarade, izraženi u procentima, kao i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

Član 79.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini 100% od osnovice utvrđene ovim kolektivnim ugovorom u sledećim slučajevima:

1. korišćenja godišnjeg odmora;
2. korišćenja plaćenog odsustva;
3. za vreme državnih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani, kao i po osnovu korišćenja prava odsustvovanja sa posla u dane verskih praznika, u skladu sa zakonom;
4. prestanka sa radom pre isteka otkaznog roka, na osnovu sporazuma sa poslodavcem;
5. davanja krvi, tkiva i drugih organa u humane svrhe;

6. odsustva sa rada zbog obavljanja sindikalne aktivnosti u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom kod poslodavca;
7. prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa upravljanja i drugih organa kod poslodavca, organa Sindikata i Saveza sindikata u svojstvu člana - odnosno po pozivu;
8. stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi organizaciono - tehnoloških potreba procesa rada kod poslodavca;
9. 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;
10. učešća na vojnoj vežbi;
11. odazivanju na poziv državnog organa.

Član 80.

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

1. u visini od najmanje 65% od osnovice utvrđene članom 78. stav 2. ovog kolektivnog ugovora, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
2. u visini 100% od osnovice utvrđene članom 78. stav 2. ovog kolektivnog ugovora, ako je sprečenost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Član 81.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili naredbom nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom, u visini od 65% osnovice utvrđene članom 78. stav 2. ovog kolektivnog ugovora.

(2) Pravo na naknadu zarade utvrđene u stavu 1. ovog člana ima i zaposleni za koga je utvrđeno da predstavlja višak zaposlenih, za vreme:

1. čekanja na premeštaj na druge poslove kod poslodavca;
2. čekanja radi upućivanja na rad kod drugog poslodavca;
3. čekanja na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju;
4. obavljanja prekvalifikacije ili dokvalifikacije;
5. čekanja na premeštaj na odgovarajuće poslove posle obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije.

Član 82.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od najmanje 65% osnovice utvrđene članom 78. stav 2. ovog kolektivnog ugovora, ali ne manje od minimalne zarade, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, u skladu sa Zakonom o radu .

(2) Pod prekidom rada iz stava 1. ovog člana smatra se posebno:

1. kada je trenutno smanjen obim poslova poslodavca ili u pojedinim organizacionim celinama;
2. ako saglasno planovima u određenom periodu nema potrebe za angažovanjem određenog broja zaposlenih na određenim poslovima, a zaposleni se ne mogu angažovati na drugim poslovima kod istog ili drugog poslodavca;
3. ako zaposleni koji su raspoređeni na istim poslovima u određenim vremenskim periodima ne mogu biti efektivno angažovani za puno radno vreme;
4. nedostatak posla i neobezbeđenost kontinuiteta proizvodnje i rada;
5. nedostatak repromaterijala, sirovina ili energenata za određeni vremenski period;
6. drugi slučajevi utvrđeni opštim aktom kod poslodavca.

5. Naknada troškova**Član 83.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove koji su u funkciji izvršenja poslova i to:

1. naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi dolaska i povratka sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
2. dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 5% od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog zavoda za statistiku, ali do visine iznosa na koji se ne plaćaju porezi i doprinosi, s tim što:
 - putni troškovi i troškovi noćenja priznaju se u celini prema priloženom računu, osim korišćenja hotela luks kategorije;
 - zaposleni ima pravo na pola dnevnice ukoliko na službenom putu provede duže od osam časova, a na puni iznos dnevnice ukoliko na službenom putu provede duže od 12 časova;
 - 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 proveo više od četiri, a manje od osam časova na putu, odnosno na punu dnevnicu ako je u tom danu proveo više od osam časova na putu;
 - pod novim započetim danom smatra se vreme preko svakih navršenih 24 časa službenog puta;

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

4. troškove smeštaja i ishrane za vreme rada i boravka na terenu (terenski dodatak):

- u visini od 3% dnevno, od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog zavoda za statistiku i

- naknadu realnih (dokumentovanih) troškova smeštaja i ishrane na terenu ako nisu organizovani besplatan smeštaj i ishrana;

5. korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe do 30% od cene litra benzina po pređenom kilometru.

(2) Pravo na terenski dodatak i pravo na dnevnicu za službeno putovanje međusobno se isključuju, s tim da zaposleni ima pravo na terenski dodatak ukoliko boravi van stalnog mesta rada duže od 15 dana.

Član 84.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada za dane provedene na radu u visini od najmanje 20% minimalne zarade (za 174 časa) utvrđene na mesečnom nivou za pun fond časova, uvećane za pripadajuće poreze i doprinose.

(2) Poslodavac može naknadu iz stava 1. ovog člana ugovoriti i sa licem koje vrši privremene ili povremene poslove, ili je na drugi način radno angažovano sa punim dnevnim radnim vremenom.

Član 85.

(1) Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora, ako ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, najmanje u visini minimalne zarade (za 174 časa), utvrđene u skladu sa Zakonom, uvećane za pripadajuće poreze i doprinose.

(2) Zaposleni ima pravo na srazmeran deo regresa, ako ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana.

(3) Regres se isplaćuje jednokratno ili u mesečnim iznosima, a najkasnije do 31. decembra tekuće godine.

6. Druga primanja

Član 86.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati 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 tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 87.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug i deca zaposlenog), a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog - u visini realnih (dokumentovanih) troškova pogrebnih usluga.

Član 88.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, na način i u visini utvrđenoj opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Član 89.

Opštim aktom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, reguliše se pravo na:

1. jubilarnu nagradu, najmanje u visini 50% prosečne zarade kod poslodavca u mesecu koji prethodi isplati;
2. solidarnu pomoć u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove porodice, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog, nastupa teže invalidnosti, ublažavanja elementarnih nepogoda i sl., do iznosa dvostruke prosečne zarade kod poslodavca u mesecu koji prethodi isplati;
3. poklon za Božić ili Novu godinu deci zaposlenih, do 15 godina starosti;
4. povoljne zajmove za nabavku zimnice, ogreva i školskih knjiga za decu na redovnom školovanju;
5. organizovanje besplatne kolektivne ishrane, umesto isplate naknade za ishranu u toku rada.

Član 90.

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

VIII. VIŠAK ZAPOSLENIH**Član 91.**

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

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

Član 92.

(1) Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se primenom sledećih kriterijuma, po redosledu utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom:

1. osnovni kriterijum: rezultati rada zaposlenog;
2. dopunski kriterijumi: socijalno - ekonomski položaj zaposlenog.

(2) Opštim aktom kod poslodavca, bliže se utvrđuju merila za određivanje viška zaposlenih u skladu sa kriterijumima iz prethodnog stava.

Član 93.

(1) Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenog učinka prema utvrđenim normativima i standardima rada u periodu od šest meseci pre donošenja programa, odnosno odluke o rešavanju viška zaposlenih.

(2) Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada utvrđuju se na osnovu ocene direktora, odnosno lica ovlašćenog od strane poslodavca. Ocena se mora zasnivati na elementima: kvaliteta i kvantiteta rada, efikasnosti rada, samostalnosti u radu, odnosa prema zadacima i sredstvima rada, inovacije i drugo, a odnosi se na period od 6 meseci pre donošenja programa, odnosno odluke o rešavanju viška zaposlenih.

Član 94.

(1) Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada primenjuje se kriterijum imovnog stanja zaposlenog, koji se utvrđuje na osnovu:

1. ostvarenog prihoda po članu porodičnog domaćinstva po osnovu zarade, drugih primanja i prihoda od imovine u periodu od godinu dana;
2. tržišne vrednosti nepokretnosti koju u svojini ima zaposleni ili član njegovog porodičnog domaćinstva.

(2) Imovno stanje zaposlenog utvrđuje nadležni organ poslodavca na osnovu isprava nadležnih organa.

(3) Prednost ima zaposleni sa manjim prihodima po članu zajedničkog porodičnog domaćinstva, odnosno, sa manjom tržišnom vrednošću nepokretnosti koju zaposleni ili član njegovog porodičnog domaćinstva ima u svojini.

(4) Članovima porodičnog domaćinstva u smislu ovog člana smatraju se supružnik i deca zaposlenog kao i druga lica koje žive sa zaposlenim, a on ili njegov supružnik imaju zakonsku obavezu njihovog izdržavanja.

Član 95.

Na zaposlene koji ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje primenjuju se kriterijumi:

1. broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu;

2. dužina radnog staža, pri čemu prednost ima zaposleni sa dužim radnim stažom;
3. zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili članovi njegove uže porodice boluju od težeg oboljenja prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;
4. broj dece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.

Član 96.

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa, bez njihove saglasnosti po osnovu viška, i to:

1. invalidu rada, koji je invalidnost stekao radom kod poslodavca;
2. zaposlenoj sa 30, odnosno zaposlenom sa 35 i više godina staža osiguranja;
3. samohranom roditelju sa detetom do sedam godina života i
4. roditelju sa detetom sa posebnim potrebama.

Član 97.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim radom je prestala potreba isplati otpremninu u iznosu koji ne može biti niži od jedne trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu, a koja ne može biti niža od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za poslove statistike, na dan isplate otpremnine, ako je to za zaposlenog povoljnije.

(2) Otpremnina se isplaćuje danom prestanka radnog odnosa.

Član 98.

Na zahtev reprezentativnog sindikata, poslodavac može da preispita program i odluku o određivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, na predlog komisije čiji se sastav i nadležnost bliže uređuje opštim aktom.

IX. OTKAZ UGOVORA O RADU OD STRANE POSLODAVCA

Član 99.

(1) Ako zaposleni, tokom tri uzastopna meseca, ili tokom pet meseci u jednoj godini, ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, odnosno ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, neposredni rukovodilac ili drugo ovlašćeno lice kod poslodavca, pokreće postupak za utvrđivanje znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada tog zaposlenog.

(2) Zahtev za pokretanje postupka u smislu prethodnog stava, dostavlja se direktoru ili drugom ovlašćenom licu kod poslodavca, na razmatranje i odlučivanje.

(3) Direktor ili drugo ovlašćeno lice kod poslodavca može obrazovati komisiju sastavljenu od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao i zaposleni čije se sposobnosti utvrđuju.

(4) Kada komisija iz prethodnog stava, odnosno direktor ili drugo ovlašćeno lice kod poslodavca, utvrdi da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, odnosno da ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu po proceduri utvrđenoj Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(5) Otkaz ugovora o radu može se odložiti ukoliko poslodavac ponudi, a zaposleni prihvati, raspored na drugi odgovarajući posao.

X. NAKNADA ŠTETE

Član 100.

(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 naknađuje šteta, utvrđuje poslodavac, u skladu sa aktom iz stava 1. ovog člana i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 101.

Poslodavac može, u zavisnosti od socijalnog stanja zaposlenog i njegove porodice, da odobri:

1. da zaposleni naknadi štetu u više rata;
2. da se naknada štete umanja za određeni procenat;
3. da se zaposleni oslobodi naknade štete.

Član 102.

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

(2) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje šteta, utvrđuje poslodavac, u skladu sa aktom o načinu utvrđivanja štete i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

XI. ŠTRAJK I MINIMUM PROCESA RADA

Član 103.

Opštim aktom kod poslodavca bliže se razrađuje Ustavom zagarantovano pravo na štrajk, u skladu sa Zakonom.

XII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 104.**

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da obrazuju sindikat bez prethodnog odobrenja i da sindikatu pristupaju pod uslovom da se pridržavaju statuta i pravila.

Član 105.

(1) Sindikat ima pravo na donošenje svojih akata i programa, organizovan način upravljanja i delovanja, slobodno formulisanje svog akcionog programa i slobodne izbore svojih predstavnika.

(2) Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena zabranama ni bilo kojim drugim aktom ili merom poslodavca.

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

(4) Uslovi za rad sindikata kod poslodavca, uređuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili posebnim sporazumom u skladu sa Zakonom.

Član 106.

(1) Poslodavac je dužan da sindikatu obezbedi, bez naknade troškova:

1. administrativno - tehničke i prostorne uslove za rad;
2. oglasni prostor radi isticanja obaveštenja i informacija;
3. mogućnost da članstvu dostavlja informativne biltene, publikacije i dr. dokumenta sindikata, pod uslovom da ta aktivnost ne ide na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline;
4. obračun i naplatu sindikalne članarine iz zarade, odnosno naknade zarade, prilikom svake isplate zarade i uplatu na odgovarajuće račune sindikata, u skladu sa odlukom najvišeg organa sindikata.

(2) Poslodavac može da sindikatu obezbedi, bez naknade troškova:

1. obračun i naplatu drugih sredstava sindikata, u skladu sa programom rada sindikata;
2. izradu završnog računa i obradu materijalno - finansijskog poslovanja sindikata;
3. druge uslove u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 107.

(1) Obaveza je poslodavca da najmanje dva puta godišnje dostavlja reprezentativnom sindikatu kod poslodavca spisak sa imenima zaposlenih u prethodnom periodu.

(2) Poslodavac je obavezan da reprezentativnim sindikatima omogući uvid u ostvarivanje zakonske obaveze prijavljivanja zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje.

(3) Obaveza poslodavca je da reprezentativnim sindikatima omogući uvid u predlog Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Član 108.

(1) Reprezentativni sindikat ima pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomskim i radno - socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata, a posebno o:

1. kretanju i promenama zarada;
2. prekovremenom radu i preraspodeli radnog vremena;
3. podnetim prijavama za obavezno socijalno osiguranje;
4. stanju i kretanju zaposlenosti kod poslodavca;
5. izveštajima o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
6. pripremama za utvrđivanje viška zaposlenih i donošenje programa;
7. pitanjima koja se odnose na prava zaposlenih;
8. drugim pitanjima, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) O pitanjima iz stava 1. ovog člana poslodavac obaveštava reprezentativne sindikate, po pravilu:

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

Član 109.

(1) Poslodavac će blagovremeno razmotriti mišljenje, zahteve i predloge reprezentativnog sindikata pre donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i o svom stavu obavestiti reprezentativni sindikat.

(2) Reprezentativni sindikat će razmotriti sve predloge, sugestije, zahteve i mišljenja dostavljena od poslodavca i o zauzetim stavovima obavestiti poslodavca.

Član 110.

Poslodavac će ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata:

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

Član 111.

(1) Poslodavac obezbeđuje predsedniku ili ovlašćenom predstavniku organizacije sindikata određeni broj plaćenih časova za obavljanje njihovih funkcija utvrđen kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Ako kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona.

Član 112.

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.

Član 113.

(1) Poslodavac će predstavnicima sindikata omogućiti plaćeno odsustvo sa rada radi prisustvovanja sindikalnim konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji ih organizuje.

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

(3) O korišćenju časova odsustva sa rada radi obavljanja sindikalnih aktivnosti vodi se uredna evidencija i izdaje potvrda radi provere i praćenja odsustva sindikalnih predstavnika.

(4) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuje krug predstavnika sindikata i dužina njihovog odsustva sa rada u slučajevima iz stava 1. ovog člana.

Član 114.

(1) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljniji položaj ovlašćenog predstavnika zaposlenih (raspoređivanjem na druge, manje plaćene poslove; raspoređivanjem u drugu organizacionu celinu; upućivanjem na rad u drugo mesto rada; upućivanjem na rad kod drugog poslodavca; proglašavanjem tehnološkim viškom) za vreme obavljanja funkcije i dve godine po prestanku funkcije, ako postupa u skladu sa Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, za vreme važenja Opšteg kolektivnog ugovora.

(2) U slučaju prestanka važenja Opšteg kolektivnog ugovora, predstavnik zaposlenih uživa zaštitu iz stava 1. ovog člana za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije.

(3) Poslodavac je obavezan da funkcionere reprezentativnih sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na poslove na kojima neće imati manju zaradu od zarade koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.

Član 115.

(1) Ovlašćeni predstavnici zaposlenih, u smislu ovog kolektivnog ugovora su:

1. predsednik sindikata kod poslodavca;
2. imenovani ili izabrani sindikalni predstavnik;
3. član saveta zaposlenih;
4. predstavnik zaposlenih u upravnom odboru poslodavca;
5. predstavnik zaposlenih u nadzornom odboru poslodavca;

6. predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuje krug ovlašćenih predstavnika sindikata, u skladu sa ovim članom.

Član 116.

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

XIII. SAVET ZAPOSLENIH

Član 117.

(1) Zaposleni kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih mogu obrazovati savet zaposlenih, u skladu sa zakonom.

(2) Savet zaposlenih daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom kod poslodavca.

XIV. MEĐUSOBNI ODNOSI

Član 118.

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

Član 119.

(1) Formira se Odbor za socijalni dijalog delatnosti poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije (u daljem tekstu: Odbor za socijalni dijalog).

(2) Odbor za socijalni dijalog ima četiri člana i četiri zamenika, i to:

- dva člana i dva njihova zamenika, koje imenuju sindikati, učesnici ovog kolektivnog ugovora i

- dva člana i dva zamenika, koje imenuje udruženje poslodavaca, učesnik ovog kolektivnog ugovora.

(3) Odbor za socijalni dijalog obavezan je da najmanje jednom u šest meseci razmatra aktuelna pitanja vezana za poslovanje poslodavaca, materijalni i socijalni položaj zaposlenih, kao i međusobne odnose i o tome redovno obaveštava organe koje predstavlja.

(4) Odbor za socijalni dijalog:

1. prati primenu ovog kolektivnog ugovora;

2. daje autentično tumačenje i mišljenje povodom primene odredaba ovog kolektivnog ugovora;
3. inicira izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora;
4. pokreće inicijativu za donošenje odluke o proširenom dejstvu i daje mišljenje o primeni proširenog dejstva ovog kolektivnog ugovora ili pojedinih njegovih odredaba;
5. daje mišljenje o zahtevima za izuzimanje od primene pojedinih odredaba ovog kolektivnog ugovora;
6. utvrđuje spisak poslodavaca na koje se primenjuje ovaj kolektivni ugovor;
7. razmatra informaciju o neposrednoj primeni ovog kolektivnog ugovora kod poslodavaca;
8. razmatra informaciju o usklađenosti kolektivnog ugovora kod poslodavca sa ovim kolektivnim ugovorom i preduzima odgovarajuće mere i aktivnosti;
9. daje mišljenje na nacрте zakona i podzakonskih akata koji utiču na materijalni i socijalni položaj zaposlenih i poslovanje poslodavaca i pokreće inicijative za njihovu izmenu i dopunu;
10. razmatra informaciju o sadržaju opšteg akta kod poslodavaca kod kojih nije organizovan sindikat;
11. priprema aneks ovog kolektivnog ugovora u vezi sa određivanjem osnovne zarade za najjednostavniji posao;
12. obavlja i druge poslove vezane za primenu ovog kolektivnog ugovora.

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

(6) Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca mogu obrazovati Odbor za socijalni dijalog.

XV. NAČIN REŠAVANJA KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 120.

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.

Član 121.

(1) Interesni sporovi mogu da se rešavaju mirenjem, tako što:

1. strane u sporu obrazuju komisiju za mirenje;
2. komisija se sastoji od po dva predstavnika strana koje su u sporu;
3. zadatak je komisije da približi stavove strana u sporu;
4. odluke komisije nisu obavezujuće, ali ako ih strane prihvate, smatra se da je spor okončan.

(2) Interesni sporovi mogu da se rešavaju posredovanjem, tako što:

1. strane u sporu imenuju po dva posrednika, stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora;
2. ukoliko se posrednici usaglaise, usaglašeni predlog dostavlja se stranama u sporu na razmatranje;
3. ako strane u sporu prihvate usaglašen predlog, smatra se da je spor okončan.

(3) Interesni radni sporovi mogu da se rešavaju arbitražom, tako što:

1. arbitraža ima neparan broj članova;
2. u sastav arbitraže iz prethodnog stava svaka strana imenuju isti broj arbitara, koji predsednika arbitraže imenuju sporazumno;
3. arbitri se imenuju sa liste arbitara;
4. ako nema liste arbitara, njih sporazumno određuju strane u sporu iz redova nepristrasnih stručnjaka za oblast koja je predmet spora;
5. odluka arbitraže obavezuje učesnike.

Član 122.

(1) Pravni sporovi koji nastaju u primeni ovog kolektivnog ugovora rešavaju se arbitražno.

(2) Pravni sporovi koji nastaju u primeni kolektivnih ugovora kod poslodavca, mogu da se rešavaju arbitražno.

(3) Pravni sporovi rešavaju se arbitražno, po istom postupku kao i interesni sporovi.

XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 123. ^[*]

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

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

Član 124.

(1) Učesnik ovog kolektivnog ugovora može dostaviti drugom učesniku obrazloženu inicijativu za zaključivanje novog ili izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

(2) Učesnici su dužni da počnu sa pregovorima najkasnije u roku od 10 dana od dana dostavljanja inicijative iz stava 1. ovog člana.

Član 125.

Opšti akt kod poslodavca usaglasice se sa odredbama ovog kolektivnog ugovora u roku od 6 meseci od dana stupanja na snagu.

Član 126.

Ovaj kolektivni ugovor je sastavljen u 6 istovetnih primeraka od kojih svaka strana zadržava po dva.

Član 127.

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

