

Na osnovu člana 245. stav 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05 i 61/05), reprezentativno udruženje poslodavaca u delatnosti ugostiteljstva i turizma - Unija poslodavaca Srbije i reprezentativni sindikati: Samostalni sindikat ugostiteljstva i turizma Srbije i Granski sindikat prehrane, ugostiteljstva, turizma, poljoprivrede, vodoprivrede i duvanske industrije "Nezavisnost", 11. januara 2007. godine, zaključuju

**POSEBAN
KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DELATNOSTI UGOSTITELJSTVA I TURIZMA SRBIJE**

(Sl. glasnik RS br. 74/07)

PRESTAO PERIOD PRIMENE

Osnovni tekst na snazi od 17/08/2007 , u primeni od 17/08/2007

I. OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet kolektivnog ugovora

Član 1.

(1) Ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih kod poslodavca, i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vreme, odmori i odsustva, zaštita zaposlenih, zarada, naknada zarada i druga primanja, zabrana konkurencije, naknada štete, prestanak radnog odnosa, ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih, savet zaposlenih, sindikat zaposlenih, postupak zaključivanja ovog kolektivnog ugovora, međusobni odnosi njegovih učesnika i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

(2) Poslodavac, u smislu ovog kolektivnog ugovora jeste domaće ili strano pravno i fizičko lice koje zapošljava ili radno angažuje jedno ili više lica i koje je član Unije poslodavaca Srbije u delatnosti ugostiteljstva i turizma.

(3) U postupku kolektivnog pregovaranja i usaglašavanja učestvovali su kao kolektivni član Unija poslodavaca Srbije u delatnosti ugostiteljstva i turizma: Poslovno udruženje hotelsko-ugostiteljske privrede - HORES.

2. Primena

Član 2.

Ovaj kolektivni ugovor se neposredno primenjuje, ako se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, ili opštim aktom poslodavca, zaposlenima daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i ovim kolektivnim ugovorom ili ako pojedina prava i uslovi rada nisu uređeni kolektivnim ugovorom ili opštim aktom kod poslodavca.

3. Odnos zakona, ovog kolektivnog ugovora, kolektivnog ugovora kod poslodavca i ugovora o radu

Član 3.

(1) Odredbe ovog kolektivnog ugovora primenjuju se i obavezuju sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi reprezentativnog udruženja poslodavaca - učesnika ovog kolektivnog ugovora.

(2) Kolektivni ugovor obavezuje i one poslodavce koji naknadno postanu članovi reprezentativnog udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora i to od dana pristupanja udruženju.

(3) Odredbe ovog kolektivnog ugovora odnose se i primenjuju na zaposlene kod onih poslodavaca koji su članovi reprezentativnog udruženja poslodavaca u delatnosti ugostiteljstva i turizma ili naknadno pristupe udruženju poslodavaca.

(4) Odredbe ovog kolektivnog ugovora odnose se i primenjuju na poslodavce koji pretežno obavljaju sledeće delatnosti:

- hoteli i moteli sa restoranom - 5511;
- hoteli i moteli bez restorana - 5512;
- kampovi i druge vrste smeštaja za kraći boravak - 55207;
- radnička odmarališta, turistički smeštaj u domaćoj radinosti, turističke usluge i posredovanja, ostali smeštaj za kraći boravak u kućama, stanovima i usluge smeštaja za kraći boravak - 5523;
- restorani, kafeterije, kiosci hrane, kafane, poslastičarnice, kola za ručavanje u sredstvima putničkog saobraćaja - 5530;
- barovi, pivnice, vinarnice - 5540;
- kantine - 5551;
- katering usluge - 5552.

Član 4.

(1) Ovaj kolektivni ugovor, kolektivni ugovor kod poslodavca i drugi opšti akti poslodavca i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenima daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

(2) Ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i drugim opštim aktom poslodavca mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 5.

Poslodavac kod koga nije osnovan sindikat, na zahtev nekog od sindikata potpisnika ovog kolektivnog ugovora, dužan je dostaviti pravilnik o radu ili ugovor o radu kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog.

Član 6.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da će preduzimati mere u cilju ostvarivanja uslova za primenu odredaba ovog kolektivnog ugovora.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa****Član 7.**

(1) Radni odnos sa poslodavcem može da zasnuje lice koje ispunjava, pored zakonom utvrđenih uslova i druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(2) Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova se utvrđuju: organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta poslova, stepen stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

(3) Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova donosi direktor, odnosno preduzetnik, koji ima preko pet zaposlenih.

2. Premeštaj zaposlenih u drugo mesto rada**Član 8.**

(1) Zaposleni može u toku rada biti premešten da obavlja sve poslove koji odgovaraju stepenu stručne spreme za koji je zaključio ugovor o radu, ako to zahtevaju potrebe procesa rada i organizacije rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Zaposleni može da se premesti na rad kod istog poslodavca iz jednog u drugo mesto bez njegovog pristanka:

1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestu van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca,

2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 km u jednom pravcu ili su mesto rada i mesto u koje se zaposleni premešta na teritoriji iste opštine, odnosno grada, a organizovan je redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena je naknada prevoza u visini cene koštanja karte prevoza u javnom saobraćaju.

(3) Zaposlena žena za vreme trudnoće ili sa detetom ometenim u razvoju i zaposleni kod koga je utvrđena invalidnost, ne mogu da budu premešteni u smislu stava 1. ovog člana.

3. Stupanje na rad zaposlenog

Član 9.

- (1) Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
- (2) Ako zaposleni ne otpočne sa radom danom utvrđenim ugovorom o radu, a za to nema opravdane razloge, smatraće se da nije zasnovao radni odnos sa poslodavcem.
- (3) Kao opravdani razlozi zbog kojih zaposleni nije u mogućnosti da stupi na rad, smatraju se:
 - 1) bolest zaposlenog,
 - 2) teža bolest člana uže porodice zaposlenog,
 - 3) smrtni slučaj člana uže porodice,
 - 4) poziv vojnih ili državnih organa na vojnim dužnostima ili na zahtev organa unutrašnjih poslova i sl.,
 - 5) prirodne pojave ili viša sila koje su uzrok što zaposleni nije bio u stanju da se javi na rad, ili je bio sprečen da određenog dana stupi na posao (zemljotresi, poplave i dr.).
- (4) Pod opravdanim razlozima u odnosu na razloge navedene u stavu 3. ovog člana smatra se i nemogućnost dolaska zaposlenog usled zastoja u saobraćaju, ako je prebivalište zaposlenog van sedišta preduzeća, a zaposleni je dužan da obavesti poslodavca da je sprečen da otpočne sa radom ukoliko je u mogućnosti.

4. Ugovor o radu

Član 10.

- (1) Ugovor o radu smatra se zaključenim kada ga potpišu poslodavac i lice koje zasniva radni odnos sa poslodavcem.
- (2) Ugovor o radu pored sadržine propisane zakonom sadrži i:
 - 1) uslove i okolnosti pod kojima zaposleni može biti raspoređen na druge poslove kod poslodavca;
 - 2) radne obaveze zaposlenog, osim ako nisu utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu;
 - 3) pravo na posebne stimulacije u slučaju natprosečnih rezultata rada (posebna plaćena odsustvovanja sa rada, pravo na dalje stručno usavršavanje, pravo na uvećanu zaradu i sl.).
- (3) Ugovor o radu, pored podataka iz stava 2. ovog člana, sadrži i podatak da li je zaposleni radni odnos zasnovao sa probnim radom, odnosno u svojstvu pripravnika.

5. Probni rad

Član 11.

- (1) Ugovorom o radu poslodavac može da ugovara probni rad sa zaposlenim.

- (2) Probni rad može da traje najduže šest meseci.
- (3) Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom.
- (4) Otkazni rok iz prethodnog stava ovog člana iznosi pet radnih dana.
- (5) Probni rad se ne može ugovarati sa pripravnikom.
- (6) Zaposlenom, koji za vreme probnog rada nije pokazao radne i stručne sposobnosti, prestaje radni odnos danom isteka roka utvrđenog ugovorom o radu.

Član 12.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom kod poslodavca, bliže se uređuju elementi i kriterijumi probnog rada.

6. Radni odnos na određeno vreme

Član 13.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se bliže urediti slučajevi i trajanje radnog odnosa na određeno vreme, u skladu sa zakonom.

7. 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 kod poslodavca, u skladu sa aktom o proceni rizika.
- (2) Poslodavac je dužan da pre zasnivanja radnog odnosa na poslovima iz prethodnog stava pribavi od zaposlenog dokaz o utvrđenoj zdravstvenoj sposobnosti za rad u skladu sa zakonom.
- (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 pet (5) godina starosti.

8. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 15.

- (1) Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom na određeno i neodređeno vreme.
- (2) Poslovi sa nepunim radnim vremenom utvrđuju se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.
- (3) Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa kod poslodavca, srazmerno vremenu provedenom na radu, ako zakonom nije drugačije određeno.

9. Pripravnici

Član 16.

(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 školsku spremu, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(2) Pripravnički staž traje najduže godinu dana ako zakonom nije drugačije određeno, i to:

- 1) za zaposlenog sa višom i visokom stručnom spremom (VI i VII stepen) od 6 meseci do godinu dana,
- 2) za zaposlenog sa srednjom stručnom spremom (III i IV stepen) od 4 do 6 meseci.

(3) Dužina trajanja pripravničkog staža utvrđuje se ugovorom o radu.

(4) Pripravnički staž utvrđen u smislu stava 3. ovog člana, produžava se za vreme koje je pripravnik u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom bio odsutan sa rada, ako je to odsustvo trajalo duže od 30 dana.

(5) Poslodavac je dužan da pripravniku za vreme dok obavlja pripravnički staž obezbedi zaradu najmanje u visini od 80% od zarade utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava, kao i sva druga prava po osnovu radnog odnosa.

Član 17.

(1) Radni odnos sa pripravnikom može da se zasnjuje na neodređeno ili određeno vreme, pod uslovima i na način utvrđen zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i drugim opštim aktom poslodavaca.

(2) Poslodavac može odlučiti da pripravnik koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, po isteku pripravničkog staža, ostane u radnom odnosu na neodređeno vreme.

Član 18.

Ugovorom o radu sa pripravnikom utvrđuje se posebno:

- 1) dužina trajanja pripravničkog staža,
- 2) mogućnost produžavanja pripravničkog staža,
- 3) obaveza i vreme polaganja pripravničkog ispita.

Član 19.

(1) Po zasnivanju radnog odnosa, poslodavac je dužan da uvede pripravnika u poslove na kojima treba da radi.

(2) Pripravnik je dužan da postupa po uputstvima poslodavca i da se pridržava zakona, kolektivnih ugovora, opštih akata poslodavca i ugovora o radu.

III. RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 20.

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

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, poslodavac može da utvrdi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno, s tim što zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Član 21.

(1) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može da se uvede radno vreme kraće od punog radnog vremena, ali ne kraće od 36 časova nedeljno:

- 1) ako se rad obavlja u tri ili četiri smene,
- 2) ako se uvođenjem kraćeg radnog vremena obezbeđuju uslovi za efikasniji rad,
- 3) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom poslodavca.

(2) Zaposleni koji radi u smislu stava 1. ovog člana, ima sva prava kao da radi sa punim radnim vremenom.

2. Skraćeno radno vreme

Član 22.

(1) Zaposleni koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu, 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 štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

(2) Skraćeno radno vreme iz stava 1. ovog člana, utvrđuje se na osnovu stručne analize sačinjene od strane ovlašćene organizacije, u skladu sa zakonom.

(3) Poslodavac može da se obrati ovlašćenoj organizaciji iz prethodnog stava radi sačinjavanja stručne analize o potrebi skraćivanja radnog vremena zaposlenih ako se u procesu rada obavljaju naročito teški, naporni i po zdravlje štetni poslovi (poslovi sa povećanim rizikom).

(4) Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme, u smislu stava 1. ovog člana ima sva prava kao da radi sa punim radnim vremenom.

3. Prekovremeni rad

Član 23.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenog obavesti o planiranom prekovremenom radu najkasnije 48 sati pre otpočinjanja takvog rada, izuzev u slučaju nastupanja više sile i drugih slučajeva čije je dejstvo slično dejstvu više sile.

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

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom, bliže se uređuju slučajevi rada dužeg od punog radnog vremena prema svojim specifičnostima.

4. Raspored radnog vremena

Član 24.

(1) Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana, a dnevno radno vreme, po pravilu, osam časova.

(2) U dnevno radno vreme iz prethodnog stava uračunava se i vreme potrebno za pripremu, sređivanje i čišćenje mesta rada kao i druge specifične aktivnosti vezane za svaki proces rada.

(3) Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje i radnog dana utvrđuje poslodavac.

(4) Izuzetno od stava 1. ovog člana, ako se kod poslodavca rad na pojedinim poslovima obavlja u smenama, noću ili ako to zahteva priroda i organizacija rada, poslodavac može radnu nedelju organizovati i na drugi način.

5. Preraspodela radnog vremena

Član 25.

(1) Na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u smislu člana 22. ovog kolektivnog ugovora ne može se vršiti preraspodela radnog vremena.

(2) Kolektivnim ugovorom poslodavac će u skladu sa zakonom bliže urediti slučajeve preraspodele radnog vremena.

Član 26.

(1) Zaposlenoj ženi za vreme trudnoće ili zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri (3) godine života, ili sa detetom sa težim stepenom psiho-fizičke ometenosti, poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena samo uz pismenu saglasnost zaposlenog.

(2) Ukoliko zaposleni odbije pismenu saglasnost za preraspodelu radnog vremena, takav zaposleni zbog odbijanja saglasnosti ne može da trpi štetne posledice.

6. Noćni rad i rad u smenama

Član 27.

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

(2) U slučaju da proces rada ne zahteva kontinuiran rad noću, poslodavac je dužan da obezbedi izmene smena, tako da zaposleni ne radi više od jedne radne nedelje noću.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmor

1) Sticanje prava na godišnji odmor

Član 28.

Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana, stiče pravo da koristi godišnji odmor posle šest meseci neprekidnog rada.

2) Dužina godišnjeg odmora

Član 29.

(1) U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom kolektivnim ugovorom kod poslodavca, a najmanje 20 radnih dana.

(2) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 30.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuju kriterijumi i merila kao i dužina trajanja godišnjeg odmora.

2. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 31.

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

- 1) stupanja zaposlenog u brak - 4 radna dana,
- 2) porođaja supruge - 5 radnih dana,
- 3) teških bolesti člana uže porodice - 3 radna dana,
- 4) zaštite i otklanjanja štetnih posledica od elementarne nepogode u domaćinstvu - 3 radna dana,

- 5) selidbe sopstvenog domaćinstva na područje istog naseljenog mesta - 1 radni dan,
- 6) selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mesto - 3 radna dana,
- 7) polaganja stručnog ispita - 1 radni dan,
- 8) učešća na radno-proizvodnim takmičenjima koje organizuje sindikat u dužini trajanja takmičenja uvećano za 1 radni dan,
- 9) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - 7 radnih dana,
- 10) za stručno usavršavanje, odnosno osposobljavanje za potrebe poslodavca po nalogu poslodavca - 7 radnih dana,
- 11) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) 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) Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća i sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 32.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući neplaćeno odsustvo u slučaju negovanja bolesnog člana uže porodice, roditelja, odnosno usvojenika zaposlenog - do 5 radnih dana.

(2) Poslodavac može da zaposlenom omogući neplaćeno odsustvo u slučaju:

- 1) izvršenja posla u mestu stanovanja koje mora lično da obavi - 1 radni dan,
- 2) izvršenja posla van mesta stanovanja koje mora lično da obavi - do 2 radna dana,
- 3) učestvovanja u sportskim i kulturno-umetničkim manifestacijama - do 5 radnih dana,
- 4) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

V. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Član 33.

(1) Zaposleni ima pravo na bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i drugim aktima kojima se uređuje i organizuje bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan da na svim poslovima, a posebno na poslovima sa povećanim rizikom, organizuje rad kojim se obezbeđuje bezbednost i zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, merama zaštite bezbednosti i zdravlja na radu, opštim aktima i da svakog zaposlenog osposobi za bezbedan rad.

(3) Posebnim pravilnikom utvrđuju se vrsta sredstava i opreme lične zaštite na radu (osnovno zaštitno sredstvo i sredstvo po potrebi) za obavljanje pojedinih poslova, kao i vreme (rok) trajanja sredstava i opreme za ličnu zaštitu.

Član 34.

Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom formira Odbor za bezbednost i zdravlje na radu.

Član 35.

(1) Mere bezbednosti i zdravlja na radu koje se sprovode kod poslodavca su:

- 1) da se pri raspoređivanju zaposlenog na radno mesto isti upozna sa merama zaštite na radu;
- 2) da se daju odgovarajuća uputstva zaposlenima za bezbedan rad;
- 3) da se vrši teoretsko i praktično osposobljavanje za bezbedan rad;
- 4) da se vrše pregledi i ispitivanja ispravnosti sredstava rada i opreme lične zaštite;
- 5) da se zaposleni koji je odgovoran za primenu mera bezbednosti i zdravlja na radu odmah obavesti o kvarovima i drugim nedostacima koji bi mogli ugroziti bezbednost i zdravlje na radu;
- 6) da zaposleni ima pravo da odbije da radi ako mu objektivno pretili neposredna opasnost po život ili zdravlje, zbog toga što nisu sprovedene propisane mere zaštite;
- 7) druge potrebne mere.

(2) Direktor ili zaposleni koga on ovlasti dužan je da organizuje, sprovodi i unapređuje poslove bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu.

(3) Zaposleni koji rukovodi procesom rada odgovoran je za organizaciju, sprovođenje i kontrolu propisanih mera bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

Član 36.

(1) Zaposleni je dužan da radi sa punom pažnjom s ciljem obezbeđenja sigurnosti svog života i zdravlja, bezbednosti ostalih zaposlenih na koje njegov rad može da ima štetno dejstvo, da se pridržava propisanih mera i normativa zaštite na radu, pravilno rukuje oruđima za rad, opasnim materijama, postupa prema uputstvu proizvođača i uputstvu za bezbedan rad, kao i da se stara o sprovođenju i unapređenju zaštite na radu.

(2) Zaposleni na poslovima za čije obavljanje mora da ispunjava posebne zdravstvene uslove, kod koga je došlo do privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti, utvrđene od strane nadležnog zdravstvenog organa, privremeno se premešta na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

(3) Invalid - zaposleni sa preostalom radnom sposobnošću, kome nije mogao da se obezbedi drugi odgovarajući posao, može da se uputi na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, u skladu sa godišnjim programom osposobljavanja.

Član 37.

Zaštita zaposlenog invalida rada se ostvaruje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom poslodavca.

Član 38.

(1) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuje i reguliše osiguranje zaposlenih za slučaj smrti ili gubitka radne sposobnosti, kao i druga pitanja bezbednosti i zdravlja na radu.

(2) Poslodavac je obavezan obezbediti sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih i u te svrhe formira se Fond u koji poslodavac izdvaja sredstva u iznosu od najmanje 0,2% na iznos sredstava isplaćenih na ime zarade.

(3) Obrazovanje Fonda, način i uslovi korišćenja sredstava Fonda, za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor, bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se uređuje oblast bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu.

1. Zaštita materinstva**Član 39.**

(1) Zaposlena žena za vreme trudnoće ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

(2) Zaposlena žena za vreme poslednjih osam (8) nedelja trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću.

(3) Zaposlena žena za vreme prve 32 nedelje trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

(4) Jedan od roditelja sa detetom do tri (3) godine života, može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pismenu saglasnost.

(5) Samohrani roditelj koji ima dete do sedam (7) godina života ili dete koje je težak invalid može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pismenu saglasnost.

(6) Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri (3) godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti - samo uz pismenu saglasnost zaposlenog.

VI. ZARADE, UVEĆANE ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA**1. Zarade****Član 40.**

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

(2) Zarada zaposlenog sastoji se iz:

- 1) zarade koju zaposleni ostvari za obavljeni rad i vreme provedeno na radu,
- 2) zarade na osnovu poslovnog uspeha poslodavca (bonusi, nagrade),
- 3) drugih primanja po osnovu radnog odnosa.

Član 41.

(1) Zarada iz člana 40. stav. 2. tačka 1. ovog kolektivnog ugovora sastoji se od:

- 1) osnovne zarade,
- 2) dela zarade za radni učinak,
- 3) uvećane zarade.

(2) Zarada iz stava 1. ovog člana utvrđuje se na osnovu vremena provedenog na radu i uspešnosti poslovanja poslodavca.

Član 42.

(1) Radni učinak se utvrđuje na osnovu kriterijuma i merila predviđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Normativi i standardi rada i dodaci po osnovu rada, pod posebnim uslovima rada, kao i merila za utvrđivanje rezultata rada poslodavac utvrđuje posebnim pravilnikom koji donosi direktor, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

(3) Poslodavac je dužan da sindikatu prilikom zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca dostavi normative i standarde za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih.

Član 43.

(1) Ocenu rezultata rada zaposlenog daje direktor na predlog neposrednog rukovodioca, a na osnovu merila i kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Ocena rezultata rada zaposlenog utvrđuje se mesečno.

(3) Zarada po osnovu rezultata rada može se umanjiti najviše do 20% u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(4) Poslodavac bliže reguliše uvećanje osnovne zarade posla po osnovu rezultata rada.

2. Osnovna zarada

Član 44.

(1) Osnovna zarada za najjednostavniji posao (za koeficijent 1) utvrđuje se u procesu pregovaranja između učesnika ovog kolektivnog ugovora.

(2) Osnovna zarada za najjednostavniji posao (koeficijent 1) utvrđuje se po radnom času u visini minimalne zarade utvrđene odlukom Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, u skladu sa zakonom (minimalna zarada utvrđena za jul-decembar 2006. godine iznosi 49,00 dinara neto po satu).

Član 45.

(1) Učesnici ovog kolektivnog ugovora mogu pokrenuti inicijativu za ugovaranje nove osnovne zarade za najjednostavniji posao, pre isteka roka na koji je osnovna zarada utvrđena u skladu sa odlukom Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, u skladu sa zakonom, i to:

- 1) ako dođe do porasta troškova života preko 10% u odnosu na visinu osnovne zarade koja je na snazi, a prema poslednjem podatku koji je objavio republički organ nadležan za poslove statistike,
- 2) ako dođe do značajnog pogoršanja uslova poslovanja u delatnosti ugostiteljstva i turizma, koji onemogućava isplatu zarada na osnovu ugovorene osnovne zarade.

(2) Učesnici ovog kolektivnog ugovora mogu pokrenuti inicijativu za ugovaranje nove osnovne zarade za najjednostavniji posao koja se utvrđuje aneksom ovog kolektivnog ugovora, ukoliko Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije ne ugovori blagovremeno novu minimalnu zaradu.

Član 46.

(1) Ako se ne postigne dogovor o osnovnoj zaradi za najjednostavniji posao za naredni period najkasnije 7 dana pre isplate zarada zaposlenima, primenjuje se osnovna zarada utvrđena za prethodni period kao akontacija, a pregovori se nastavljaju.

(2) Po konačnom utvrđivanju osnovne zarade za najjednostavniji posao izvršiće se isplata razlike za prethodni mesec.

3. Osnovna zarada za pojedine grupe poslova

Član 47.

Osnovna zarada za pojedine grupe poslova utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom poslodavca, tako što se, osnovna zarada za najjednostavniji posao u smislu člana 44. ovog kolektivnog ugovora pomnoži koeficijentima za poslove u kojima je sadržana složenost, odgovornost, uslovi rada i stručna sprema.

Član 48.

(1) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se osnovna zarada za najjednostavniji posao i koeficijent za utvrđivanje osnovne zarade za sve poslove utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

(2) Osnovna zarada za najjednostavniji posao u kolektivnom ugovoru kod poslodavca ne može se ugovoriti u manjem iznosu od osnovne zarade za najjednostavniji posao u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

4. Uvećana zarada**Član 49.**

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

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice;
- 2) za rad noću i rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
- 3) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;
- 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - 0,4% od osnovice.

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

(3) Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(4) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi veći iznosi izraženi u procentima po osnovu uvećanja.

5. Zarada iz dobiti**Član 50.**

(1) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom poslodavca može se, u skladu sa zakonom, utvrditi pravo zaposlenog na zaradu iz dobiti.

(2) Zarada iz dobiti se isplaćuje na osnovu utvrđenih rezultata poslovanja po godišnjem obračunu i na osnovu procenjenih rezultata pre utvrđivanja godišnjeg obračuna, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

6. Naknada zarade**Član 51.**

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca za vreme: odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnih organa.

(2) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca i u slučaju: davanja krvi, tkiva i delova tela, prisustvovanja sednicama organa uprave i lokalne samouprave, organa privredne komore, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana, stručnog usavršavanja i osposobljavanja radi potreba kod poslodavca i učešća u radno-proizvodnim takmičenjima i izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva.

Član 52.

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

- 1) u visini od 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca, pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drugačije određeno,
- 2) u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 53.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu zarade u visini od najmanje 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca i to:

- 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 života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom,
- 2) za vreme čekanja na raspoređivanje na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, prema propisima o penzijsko-invalidskom i zdravstvenom osiguranju,
- 3) za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

7. Naknada troškova

Član 54.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za:

- 1) ishranu u toku rada za dane provedene na radu u visini 15% od prosečne mesečne zarade u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike,
- 2) regres za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, u visini 65% prosečne mesečne zarade u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za

poslove statistike, a srazmeran deo regresa za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana.

(2) Naknadu za ishranu u smislu stava 1. tačka 1. ovog člana poslodavac može ugovoriti i sa licem koje obavlja povremene ili privremene poslove.

(3) Regres za korišćenje godišnjeg odmora isplaćuje se pri odlasku zaposlenog na godišnji odmor, a može i u više rata, ali tako da se pri isplati uzme prosečna mesečna zarada u privredi Republike, a prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

(4) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom poslodavca bliže se uređuje naknada troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 55.

(1) Zaposleni ima pravo i na naknadu troškova za:

1) prevoz radi dolaska i odlaska sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;

2) ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnicu za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu preko četiri zvezdice, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu;

3) vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu pod uslovima i na način utvrđen posebnim propisima;

4) dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak), u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nije obezbeđen smeštaj i ishrana zaposlenom i naknadu troškova smeštaja i ishrane.

(2) Pravo na naknade iz tač. 1) i 2) ovog člana, poslodavac može ugovoriti i sa licem koje obavlja privremene ili povremene poslove.

8. Druga primanja

Član 56.

(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 tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;

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 visine neoporezivog dela;

3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, na način i u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim akom poslodavca.

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

Član 57.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, poslodavac može da utvrdi pravo zaposlenog na:

- 1) jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć,
- 2) poklon za Božić ili Novu godinu deci zaposlenih starosti do 15 godina,
- 3) nagradu za osvojena značajna mesta na takmičenjima u struci.

Član 58.

Poslodavac može da odobri zaposlenom isplatu pomoći za nabavku neophodnih lekova u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog do visine cene lekova prema priloženim računima na osnovu pismenog zahteva zaposlenog, a u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 59.

U skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, poslodavac može da uredi i pravo zaposlenog na zajam ili odobravanje sredstva za ublažavanje posledica elementarnih nepogoda, na pismeni zahtev zaposlenog.

Član 60.

Kad zaposleni, po nalogu poslodavca koristi sopstveni automobil u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini od 30% cene benzina za svaki pređeni kilometar.

VII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 61.

Zaposlenom ne može prestatu radni odnos po osnovu povrede radne obaveze utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu ili ugovorom o radu i po osnovu nepoštovanja radne discipline, odnosno ponašanja zbog kojeg ne može da nastavi da radi kod poslodavca, ako mu prethodno nije omogućeno da pred direktorom ili licem kojeg ovaj ovlasti, iznese svoju odbranu, odnosno objasni svoje ponašanje.

Član 62.

(1) Poslodavac ne može da otkáže zaposlenom ugovor o radu pre nego što posebna komisija na način i u postupku utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom ne utvrdi da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi.

(2) Komisiju iz stava 1. ovog člana obrazuje svojim rešenjem poslodavac.

(3) Članovi komisije iz stava 1 ovog člana moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme istog zanimanja kao i zaposleni čiji se rezultati rada, odnosno znanje i sposobnosti za vršenje poslova na kojima radi, utvrđuju.

(4) Komisija je dužna da prati rad zaposlenog mesec dana i svoju ocenu dostavi poslodavcu u pismenom obliku.

(5) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu zaposlenom ako komisija iz prethodnog stava nije utvrdila da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno da zaposleni nema znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi.

VIII. RADNA DISCIPLINA**Član 63.**

(1) Zaposleni je dužan da poslove na koje je raspoređen izvršava uredno, savesno, blagovremeno i kvalitetno i da poštuje ovim kolektivnim ugovorom propisanu radnu disciplinu, i to:

- 1) da čuva imovinu poslodavca i da sa njom postupa sa pažnjom dobrog domaćina;
- 2) da posao na koji je raspoređen obavlja na mestu i u vreme koje je utvrđeno opštim aktom poslodavca;
- 3) da poslove vrši u skladu sa pravilima struke;
- 4) da se pridržava zaštite na radu i protivpožarnih mera;
- 5) da čuva poslovnu tajnu;
- 6) da racionalno koristi radno vreme i sredstva za rad;
- 7) da izvršava odluke i naloge organa poslodavca i neposrednog rukovodioca;
- 8) da neguje kolegijalne odnose sa drugim zaposlenima.

(2) Zaposleni ima pravo da odbije izvršenje naloga neposrednog rukovodioca, ukoliko bi izvršenje tog naloga ugrožavalo život i zdravlje zaposlenog ili ostalih zaposlenih, ili bi bilo protivzakonito i protivno opštem interesu.

(3) Ukoliko neposredni rukovodilac ponovi zaposlenom nalog iz prethodnog stava ovog člana, zaposleni je dužan da taj nalog izvrši, izuzev ako njegovim izvršavanjem ugrožava svoje zdravlje ili život, ili zdravlje i život drugih zaposlenih, ili izvršavanje naloga predstavlja krivično delo za koje se može izreći kazna zatvora.

(4) U slučaju iz prethodnog stava ovog člana, zaposleni je dužan da o nastaloj situaciji bez odlaganja izvesti direktora, predsednika upravnog odbora i predsednika sindikalne organizacije.

Član 64.

(1) Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze ako je radnja koju je učinio ili koju je propustio da učini, bila propisana kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu ili ugovorom o radu i ako je zaposleni ove povrede učinio svojom krivicom - umišljajem (namerno) ili iz krajnje nepažnje.

(2) Zaposleni odgovara za povredu radne discipline, ako je radnja koju je učinio ili koju je propustio da učini, bila propisana ovim kolektivnim ugovorom ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu kao povreda radne discipline i ako je zaposleni ove povrede učinio svojom krivicom - umišljajem (namerno) ili iz krajnje nepažnje.

Član 65.

(1) Zaposleni ne može biti odgovoran za povredu radne discipline i povredu radnih obaveza koje je učinio ako postoje okolnosti koje isključuju njegovu odgovornost (neuračunljivost ili smanjena uračunljivost, krajnja nužda, nužna odbrana).

(2) Zaposleni je odgovoran za povredu radne obaveze i radne discipline ako je sam sebe doveo u stanje smanjene ili potpune neuračunljivosti uzimanjem alkohola, droge ili drugih opojnih sredstava.

IX. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 66.

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

- 1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme,
- 2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme,
- 3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.

(2) Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan da na predlog programa rešavanja viška zaposlenih pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata.

(4) Poslodavac je dužan da uzme u obzir mišljenje i predloge sindikata i da ih obavesti o svom stavu u roku koji ne može biti duži od osam (8) dana.

(5) Program donosi upravni odbor poslodavca, a ako upravni odbor nije obrazovan, donosi ga direktor, odnosno preduzetnik.

Član 67.

(1) Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši nadležni organ poslodavca primenom kriterijuma utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodijskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

(3) Kriterijumi se primenjuju po redosledu utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom.

Član 68.

(1) Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenih učinaka prema utvrđenim normativima i standardima rada.

(2) Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada utvrđuju se na osnovu obrazložene ocene neposrednog rukovodioca o izvršavanju poslova radnog mesta, plana rada i drugih pokazatelja.

(3) Rezultati rada iz st. 1. i 2. ovog člana utvrđuju se za period od šest meseci.

Član 69.

(1) Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada, prednost ima zaposleni sa slabijim imovnim stanjem.

(2) Imovno stanje zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

1) ostvarenog prihoda po članu zajedničkog porodičnog domaćinstva po osnovu neto zarade, drugog primanja i prihoda od imovine u poslednjoj kalendarskoj godini;

2) tržišne vrednosti nepokretnosti koji u svojini ima zaposleni ili član njegovog zajedničkog porodičnog domaćinstva.

(3) Prihod i tržišna vrednost nepokretnosti, u smislu stava 2. ovog člana, utvrđuje se na osnovu dokumentacije, odnosno isprava nadležnog organa.

(4) Imovno stanje zaposlenog utvrđuje nadležni organ poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 70.

(1) Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje, primenjuju se sledeći kriterijumi:

- 1) broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa većim brojem članova porodice koji ne ostvaruju zaradu;
- 2) ukoliko zaposleni imaju isti broj godina radnog staža, prednost ima zaposleni sa dužim stažom kod poslodavca;
- 3) zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili član njegove uže porodice boluje od teškog oboljenja prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;
- 4) broj dece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.

(2) Zaposlenoj - ženi sa detetom do dve godine života, samohranom roditelju, usvojiocu ili staraocu maloletnog deteta, čiji je ukupan mesečni prihod po članu domaćinstva do visine minimalne zarade, ne može prestati radni odnos po osnovu prestanka potrebe za njihovim radom.

Član 71.

(1) Zaposleni i poslodavac mogu se dogovoriti o sporazumnom raskidu ugovora o radu, a na predlog zaposlenog ili poslodavca, s tim da poslodavac može da isplati jednokratnu novčanu naknadu zaposlenom.

(2) Jednokratna novčana naknada iz stava 1. ovog člana zavisi od godina provedenih u radnom odnosu i utvrđuje se u visini:

- 1) dvadesetčetvorostrukog iznosa zarade - do 10 godina neprekidnog rada kod poslodavca,
- 2) dvadesetšestostrukog iznosa zarade - od 10 do 20 godina neprekidnog rada kod poslodavca,
- 3) dvadesetosmostrukog iznosa zarade - od 20 do 30 godina neprekidnog rada kod poslodavca,
- 4) tridesetšestostrukog iznosa zarade - preko 30 godina neprekidnog rada kod poslodavca.

(3) Zaradom u smislu stava 2. ovog člana smatra se prosečna mesečna bruto zarada po zaposlenom isplaćena kod poslodavca za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje jednokratna novčana naknada, odnosno prosečna bruto zarada po zaposlenom isplaćena u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike - ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 72.

(1) Zaposlenom kome se otkazuje ugovor o radu kao višku zaposlenih, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u iznosu koji ne može biti niži od 1/3 zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu, a zaradom se smatra prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

(2) Isplatu otpremnine i svih zaostalih primanja poslodavac je dužan da izvrši do dana prestanka radnog odnosa, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi veći iznos otpremnine od iznosa utvrđenog ovim kolektivnim ugovorom.

X. NAKNADA ŠTETE

Član 73.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 74.

(1) Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu pokreće se rešenjem poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan da donese rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti za naknadu štete u roku od osam dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti poslodavcu ili ličnom saznanju da je šteta prouzrokovana.

(3) Prijava o prouzrokovanoj šteti sadrži naročito: ime i prezime zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, ako je isti poznat, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje; dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu poslodavcu i predlog poslodavcu da pokrene postupak za naknadu štete.

Član 75.

(1) Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu donosi se u pismenom obliku i u njemu je poslodavac dužan da navede mesto, vreme i način izvršenja štetne radnje i dokaze koji ukazuju da je tu radnju izvršio zaposleni.

(2) Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi rešenje iz stava 1. ovog člana.

(3) Poslodavac ne može da odluči o odgovornosti zaposlenog za štetu pre nego što sasluša zaposlenog.

Član 76.

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije vrednosti stvari.

(2) Ako se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, odnosno na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije ili bi njeno utvrđivanje prouzrokovalo poslodavcu nesrazmerne troškove, visinu nastale štete poslodavac utvrđuje u paušalnom iznosu procenom štete.

Član 77.

(1) Kada poslodavac utvrdi sve činjenice i okolnosti od uticaja na odgovornost zaposlenog, donosi rešenje kojim obavezuje zaposlenog da nadoknadi štetu ili se oslobađa od odgovornosti.

(2) Ako poslodavac nađe da je zaposleni dužan da naknadi štetu, određuje način kako će zaposleni štetu naknaditi i u kom roku.

(3) Poslodavac može obavezati zaposlenog da štetu naknadi u novcu ili, ako je to moguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje pre nastupanja štete.

(4) Zaposleni je dužan da da pismenu izjavu o tome, da li pristaje na naknadu štete.

(5) Ako zaposleni ne pristane da nadoknadi štetu ili ne nadoknadi štetu u roku utvrđenom u rešenju iz stava 1. ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

Član 78.

(1) Poslodavac može u opravdanim slučajevima delimično ili u celini osloboditi zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, izuzev ako je štetu prouzrokovao namerno.

(2) Predlog za oslobađanje od naknade štete može podneti zaposleni.

(3) Pri donošenju odluke o delimičnom ili potpunom oslobađanju od naknade štete, poslodavac će ceniti rad i ponašanje zaposlenog i da li bi nadoknadom štete zaposleni bio doveden u težak materijalni položaj.

XI. SINDIKAT

Član 79.

(1) Zaposlenom kod poslodavca jamči se sloboda sindikalnog udruživanja i delovanja.

(2) Sindikati se osnivaju radi zaštite prava i unapređivanja profesionalnih i ekonomskih interesa njegovih članova.

Član 80.

(1) Poslodavac obezbeđuje organizaciji sindikata delovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima.

(2) Poslodavac je dužan da:

1) razmotri i zauzme stavove o pokrenutim inicijativama, zahtevima i predlozima sindikata, a posebno po odlukama od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih,

2) obaveštava sindikat o pitanjima koja su od bitnog značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i da dostavlja pozive sa materijalima radi prisustvovanja sednicama na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi.

Član 81.

(1) Odnosi između reprezentativnih sindikata i poslodavca uspostavljaće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti, na principima međusobnog uvažavanja i saradnje.

(2) Reprezentativni sindikati i poslodavac formiraju pregovarački odbor u sastavu i na način utvrđen kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(3) Pregovarački odbor, pored ostalog, prema potrebi razmatra aktuelna pitanja vezana za privređivanje poslodavca, materijalni i socijalni položaj zaposlenih, kao i međusobne odnose odbora reprezentativne organizacije sindikata i organa upravljanja poslodavca i o tome obaveštava organe koje predstavlja.

(4) Uzajamna je obaveza redovnog, potpunog i blagovremenog međusobnog informisanja.

XII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 82.

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 izbora organa sindikata.

Član 83.

Poslodavac je dužan da sindikatu omogući delovanje i potrebne uslove rada, u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, i to:

- 1) korišćenje odgovarajuće prostorije i potrebne administrativno-tehničke usluge,
- 2) da obezbedi oglasni prostor radi davanja informacija i obaveštenja,
- 3) da obezbedi obračun i naplatu članarine i ostalih sredstava prema programima sindikata i blagovremeno vrši uplatu dela članarine po odluci sindikata, višim organima sindikata Srbije.

Član 84.

(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 odredbe zakona.

Član 85.

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

- 1) članu saveta zaposlenih i predstavniku zaposlenih u upravnom i nadzornom odboru poslodavca;
- 2) predsedniku sindikata kod poslodavca;
- 3) imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.

(2) Ako predstavnik zaposlenih iz stava 1. ovog člana ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

(3) Broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu stava 1. tačka 3) ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca.

(4) Poslodavac može uz saglasnost ministarstva da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih iz stava 1. ovog člana, koji je utvrđen kao višak, ako odbije ponuđeni posao u smislu zakona.

Član 86.

(1) Predstavnicima organizacije sindikata mora se omogućiti odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sastancima organizacije sindikata, konferencijama, sednicama i kongresima.

(2) Predstavnicima organizacije sindikata mora se omogućiti odsustvovanje sa posla radi osposobljavanja na tečajevima i seminarima.

(3) Predsedniku sindikata obezbeđuje se pristup radnim mestima kod poslodavca kad je to potrebno s ciljem zaštite prava zaposlenih utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima kod poslodavca.

(4) U slučaju potrebe ubiranja sredstava solidarnosti predstavnici zaposlenih koje organizacija sindikata ovlasti da to rade, imaju pravo da ovu aktivnost obavljaju u odgovarajućim prostorijama ili pogonima poslodavca.

(5) Poslodavac ili drugo lice koje on ovlasti, dužni su da predstavnicima organizacije sindikata omoguće da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta organizacije sindikata, koja su u funkciji vršenja sindikalnih aktivnosti.

(6) Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

XIII. SAVET ZAPOSLENIH

Član 87.

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

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se reguliše obrazovanje saveta zaposlenih i postupak izbora članova saveta zaposlenih.

XIV. VAŽENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 88.

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

(2) Po isteku roka iza stava 1. ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumeju, najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora.

(3) Izuzetno od stava 1. ovog člana pojedine odredbe se primenjuju za period utvrđen ovim kolektivnim ugovorom, s tim što se ove odredbe mogu sporazumom učesnika produžiti, izmeniti ili dopuniti, i to najmanje 30 dana pre isticanja roka na koji su zaključene.

Član 89.

(1) Svaki učesnik ovog kolektivnog ugovora može podneti inicijativu za njegove izmene i dopune, odnosno za zaključivanje novog posebnog kolektivnog ugovora.

(2) Važenje ovog kolektivnog ugovora može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom nekog od učesnika u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora.

(3) U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana dostavljanja otkaza, s tim što se učesnici obavezuju da postupak pregovaranja otpočnu najkasnije 15 dana od dana podnošenja otkaza, radi zaključenja novog kolektivnog ugovora.

XV. REŠAVANJE SPOROVA

Član 90.

(1) Ako između učesnika ovog kolektivnog ugovora nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno u postupku njegovih izmena i dopuna, nastali spor se rešava mirnim putem.

(2) Sporna pitanja u primeni ovog kolektivnog ugovora rešava arbitraža koju obrazuju njegovi učesnici u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

(3) Arbitraža ima tri člana.

(4) U sastav arbitraže ulaze po jedan predstavnik učesnika u sporu i jedan arbitar koga učesnici u sporu sporazumno odrede.

(5) Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

Član 91.

Učesnici u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu svojih prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 92.

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je kad ga potpišu ovlašćeni predstavnici učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Član 93.

Ako na dan stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih, na njih se primenjuju odredbe ovog kolektivnog ugovora, ako je to za zaposlene povoljnije.

Član 94.

(1) Ako dođe do promene okolnosti zbog kojih se ne može obezbediti ostvarivanje prava i odgovornosti utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom, učesnici su dužni da učestvuju u pregovorima za njegovu izmenu.

(2) Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kome je i zaključen.

Član 95.

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora imenuju po jednog člana u komisiju, koja daje mišljenja i autentična tumačenja odredaba ovog kolektivnog ugovora.

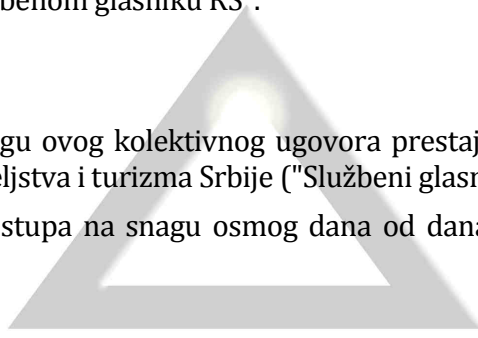
Član 96.

Kolektivni ugovor kod poslodavca ili opšti akt kojim se uređuju radni odnosi kod poslodavca, koji je član reprezentativnog udruženja poslodavaca koji je zaključio ovaj kolektivni ugovor, usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana objavljivanja ovog kolektivnog ugovora u "Službenom glasniku RS".

Član 97.

(1) Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Poseban kolektivni ugovor za delatnost ugostiteljstva i turizma Srbije ("Službeni glasnik RS", br. 81/2003 i 96/03).

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



Unija poslodavaca Srbije,
Ratko Uljarević, s.r.

Samostalni sindikat ugostiteljstva i turizma Srbije,
Radan Milovanović, s.r.

Granski sindikat prehrane, ugostiteljstva, turizma, poljoprivrede, vodoprivrede i duvanske
industrije "Nezavisnost"
Slavko Vlajsavljević, s.r.