



КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ
КОД ПОСЛОДАВАЦА
-ГРАД ШАБАЦ-



Шабац, 2011. год.

**ПРИМЕНА ПОЈЕДИНАЧНИХ
КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА (ПКУ)
КОД ПОСЛОДАВАЦА**

- ГРАД ШАБАЦ -

Шабац, 2011 год.

У припреми ове брошуре су учествовали:

БОРИСАВ ПАВЛОВИЋ - Регионални повереник УГС "Независност"
за мачвански округ - Шабац

ДАНИЛО НЕДЕЉКОВИЋ - Начелник Инспекције рада
за мачвански округ - Шабац

Финансијску помоћ око штампања брошуре,
пружила је швајцарска организација за помоћ свету рада
SOLIDAR - Swiss labour Assistance (SLA) - канцеларија у Београду

Током 2010 и 2011 год. у Републици Србији реализован је пројекат: „Евидентирање закључених појединачних колективних уговора код послодаваца на подручју Републике Србије... (за више делатности)“.

- У 2010 год. Пројектом (I), била су обухваћена привредна друштва у гранама металског комплекса, хемије и неметала, пољопривредне делатности и прехрамбених производа, грађевинарства и индустрије грађевинског материјала“.

- У 2011 год. Пројектом (II), обухваћена су и привредна друштва из делатности финансија и финансијских услуга, угоститељства и туризма, трговине и транспорта.

У реализацији ових пројеката су учествовали: Унија послодаваца Србије (УПС), репрезентативни синдикати Уједињени Грански Синдикати „Независност“ и Савез Самосталних Синдиката Србије, Инспекторат за рад РС и чланови локалних СЕС из градова: Београда, Новог Сада, Крагујевца, Шапца, Ужица и Лесковца.

Финансијску подршку у реализацији овог пројекта пружила је и швајцарска организација: *Swiss Labour Assistance*-(SLA), канцеларија у Београду.

На основу анонимних анкетних упитника, што је истраживању дало додатну вредност, добијени су значајни подаци о послодавцима, синдикатима, колективном преговарању и примени колективних уговора, запошљавању, зарадама, безбедности и здрављу на раду, инспекцијском надзору и нивоу права код послодавца.

Они пружају реалну слику о стању колективног преговарања на нивоу послодавца у обухваћеним градовима и делатностима, као и о стању права и обавеза из радног односа у њима.

Један од циљева пројекта је и да се у градовима где су регистровани и формиранли локални социјално-економски савети, оформе базе података о закљученим колективним уговорима код послодаваца, које треба да послуже да се сагледа стање у области колективног преговарања – колико има закључених колективних уговора и на основу тога сачини анализа која треба да покаже који су нивои права и обавеза запослених код послодаваца уговорени у закљученим колективним уговорима.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

-ЗАКОН О РАДУ-

(Сл. гласник РС бр. 24/05, 61/05)

1. Предмет и облик колективног уговора

Члан 240.

(1) Колективним уговором, у складу са законом и другим про-писом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

(2) Колективни уговор закључује се у писаном облику.

2. Врсте колективних уговора

Члан 241.

Колективни уговор може да се закључи као општи, посебан, и код послодавца.

Члан 242.

Општи колективни уговор и посебан колективни уговор за одређену грану, групу, подгрупу или делатност закључују се за територију Републике Србије.

Члан 243.

Посебан колективни уговор закључује се за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе.

3. Учесници у закључивању колективног уговора

Члан 244.

Општи колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основани за територију Републике Србије.

Члан 245.

(1) Посебан колективни уговор за грану, групу, подгрупу или делатност закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основани за грану, групу, подгрупу или делатност.

(2) Посебан колективни уговор за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу за коју се закључује колективни уговор.

Члан 246.

(1) Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат.

(2) Посебан колективни уговор за лица која самостално обављају дела-

тност у области уметности или културе (самостални уметници) закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат.

(3) Посебан колективни уговор за спортисте, тренере и стручњаке у спорту закључују репрезентативно удружење за спортску делатност у физичкој култури и репрезентативни синдикат.

Члан 247.

Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор.

Члан 248.

Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује директор, односно предузетник.

Члан 249.

Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца, не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења послодаваца могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у закључивању колективног уговора.

Члан 250.

(1) Ако код послодавца није основан синдикат, зарада, накнада зараде и друга примања запослених могу да се уреде споразумом.

(2) Споразум се сматра закљученим када га потпишу директор, односно предузетник и представник савета запослених или запослени који је добио овлашћење од најмање 50% од укупног броја запослених код послодавца.

(3) Споразум престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора.

4. Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 251.

(1) Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодаваца, односно синдикати или удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању из члана 249. овог закона, образује се одбор за преговоре.

(2) Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју чланова.

Члан 252.

У поступку преговарања ради закључивања колективног уговора код послодавца репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10%

запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 253.

Представници синдиката и послодавца, односно удружења послодавца, који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор морају да имају овлашћење својих органа.

Члан 254.

(1) Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

(2) Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.

(3) За делатности од општег интереса, спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора решавају се у складу са законом.

Члан 255.

(1) Састав, начин рада и дејство одлуке арбитраже споразумно утврђују учесници у закључивању колективног уговора.

(2) Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

5. Примена колективних уговора

Члан 256.

(1) Општи и посебан колективни уговор непосредно се примењују и

обавезују све послодавце који су у време закључивања колективног уговора чланови удружења послодавца - учесника колективног уговора.

(2) Колективни уговор из става 1. овог члана обавезује и послодавце који су накнадно постали чланови удружења послодавца - учесника колективног уговора, од дана приступања удружењу послодавца.

(3) Колективни уговор обавезује послодавце из ст. 1. и 2. овог члана шест месеци након иступања из удружења послодавца - учесника колективног уговора.

Члан 257.

(1) Министар може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодавца - учесника колективног уговора.

(2) Одлуку из става 1. овог члана министар може донети ако постоји оправдани интерес, а нарочито:

1) ради остваривања економске и социјалне политике у Републици Србији, у циљу обезбеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених из рада и по основу рада;

2) да би се ублажиле разлике у зарадама у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности које битно утичу на социјални и економски положај запослених што има за последицу нелојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се

дејство проширује обавезује послодавца који запошљавају најмање 30% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности.

(3) Одлуку из става 2. овог члана министар доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Члан 258.

(1) Министар може, на захтев послодавца или удружења послодаваца, да одлучи да се колективни уговор из члана 257. овог закона у делу који се односи на зараде и накнаде зараде не примењује на поједине послодавце или удружења послодаваца.

(2) Послодавац, односно удружење послодаваца, могу да поднесу захтев за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством, ако због финансијско-пословних резултата нису у могућности да примене колективни уговор.

(3) Уз захтев из става 2. овог члана послодавац или удружење послодаваца дужни су да доставе доказе о разлозима за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством.

Члан 259.

Одлуку о изузимању од примене колективног уговора министар доноси по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Члан 260.

(1) Министар може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства

колективног уговора и одлуку о изузимању од примене колективног уговора, ако престану да постоје разлози из члана 257. став 2. и члана 258. став 2. овог закона.

(2) Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора, односно одлуке о изузимању од примене колективног уговора.

(3) Одлука из чл. 257. и 259. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено, односно изузето.

Члан 261.

Одлука из чл. 257, 259. и 260. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

Члан 262.

Колективни уговор код послодавца обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката - потписника колективног уговора.

6. Важење и отказ колективног уговора

Члан 263.

(1) Колективни уговор се закључује на период до три године.

(2) По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Члан 264.

(1) Важење колективног уговора пре истека рока из члана 263. овог закона, може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен тим уговором.

(2) У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

7. Решавање спорова

Члан 265.

(1) Спорна питања у примени колективних уговора може да решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

(2) Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

(3) Састав и начин рада арбитраже уређује се колективним уговором.

(4) Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

8. Регистрација колективних уговора

Члан 266.

(1) Општи и посебан колективни уговор, као и њихове измене, односно допуне, региструју се код министарства.

(2) Садржину и поступак регистрације колективних уговора прописује министар.

9. Објављивање колективног уговора

Члан 267.

(1) Општи и посебан колективни уговор објављују се у "Службеном гласнику Републике Србије".

(2) Начин објављивања других колективних уговора утврђује се тим колективним уговорима.

ОГЛЕДНИ ПРИМЕРАК

На основу члана 240. и 248. Закона о раду ("Службени гласник" РС , бр. 24/05 и 61/05) ,

1. Репрезентативни синдикати:

- Организација самосталног синдиката, коју заступа председник _____
- Синдикат "Независност", кога заступа председник _____
(у даљем тексту: синдикати)

и

2. Предузеће (Установа) _____, кога заступа директор _____ (у даљем тексту: директор), дана _____ закључују и потписују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: колективни уговор), Општим и Посебним колективним уговором, уз уважавање специфичности услова и организације рада и интереса запослених у _____ (у даљем тексту: послодавац) уређују се права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из области рада и радних односа, међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Изузетно од одредбе става 1. овог члана, одредбе овог колективног уговора којима се уређују елементи за одређивање зараде не примењују се на директора.

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који закључује директор и управни одбор послодавца.

Члан 3.

Овај колективни уговор, уговор о раду и друга општа акта послодавца из области рада и радних односа, не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законом и осталим прописима.

Овим колективним уговором и уговором о раду могу да се утврде

већа права и повољнији услови рада, од права и услова утврђених законом, Општим и Посебним колективним уговором.

Члан 4.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава, поред законом утврђених услова, и друге услове потребне за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља или староца, под условима предвиђеним законом.

Инвалидна лица заснивају радни однос у складу са законом.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се врста посла, стручна спрема, потребан број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 6.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор.

Директор је дужан да, пре доношења Правилника о организацији и систематизацији послова, као и у случају измена и допуна Правилника, којима се директно утиче на права и обавезе запослених код послодавца, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Правилник о организацији и систематизацији, са Табеларним прегледом послова, доставља се са свим изменама и допунама синдикату, у року од 8 дана од дана доношења.

Члан 7.

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен о политици запошљавања.

Начин заснивања радног односа

Члан 8.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац, односно директор.

Послодавац може слободне послове попунити интерним оглашавањем.

Члан 9.

Одлуку из предходног члана овог Уговора, као и пријаву слободног радног места, директор доставља организацији надлежној за послове запошљавања која, у року утврђеним законом, објављује оглас у средствима јавног информисања и на својој огласној табли уколико се одлучи да заснује радни однос посредством надлежне организације за послове запошљавања.

Члан 10.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 11.

Пријаве на оглас кандидати подносе послодавцу у року од 8 дана од дана објављивања огласа.

Избор између пријављених кандидата који испуњавају услове огласа врши директор. Предност при избору имају деца запослених. Овај избор је коначан.

Директор је дужан, у року од 30 дана од истека рока за подношење пријава, да обавести учеснике огласа о резултатима избора.

Члан 12.

Изабрани кандидат заснива радни однос закључивањем Уговора о раду са послодавцем, након чега је послодавац дужан да истог пријави организацијама обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

Уговором о раду прецизира се дан почетка рада, од када запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа.

Члан 13.

За обављање слободних послова који нису оглашени у средствима јавног информисања, у складу са чланом 8. ставом 2. овог колективног уговора, запослени са послодавцем закључује анех Уговора о раду.

Уговор о раду

Члан 14.

Радни однос заснива се Уговором о раду. Уговор о раду закључују запослени и послодавац, или лице које послодавац овласти, пре ступања запосленог на рад, у писменом облику. Уговором о раду се истовремено уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, у складу са овим колективним уговором.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време. У Уговору о раду мора да буде назначено да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено време.

Члан 15.

Уговор о раду, поред садржине прописане Законом, садржи још и:

- услове и околности под којима запосленом може бити понуђено закључивање Уговора о раду под измењеним околностима,
- право на посебне стимулације у случају натпросечних резултата рада,
- могућност исплате минималне зараде под условима утврђеним овим колективним уговором, као и рок у коме се може исплаћивати минимална зарада и право на исплату разлике до пуне зараде.

Пробни рад

Члан 16.

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа, може да се предвиди пробни рад.

Пробни рад не може да траје дуже од 6 месеци. Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла и степена стручне спреме.

Члан 17.

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује Комисија, састављена од 3 члана који имају најмање исти степен стручне спреме одребене врсте занимања као и запослени који се налази на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада у виду извештаја достави директору и запосленом који се налазио на пробном раду. На основу Извештаја послодавац, односно овлашћено лице код послодавца закључују или отказују Уговор о раду.

За време трајања пробног рада, запослени и послодавац могу да откажу Уговор о раду. Уколико Уговор отказује послодавац, дужан је да наведе разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада, односно своју оцену и мишљење о способности запосленог. У овом случају отказни рок износи 15 дана.

Члан 18.

Одредбе о пробном раду не примењују се код заснивања радног односа са приправницима.

Радни однос на одређено време

Члан 19.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

- кад обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време (сезонски послови, рад на изради одређеног пројекта, за време трајања специјализације);

- кад је привремено повећан обим посла;

- кад треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне и друге јавне функције, одслужење војног рока, војна вежба, издржавање казне затвора до шест месеци),

- у својству приправника, ради оспособљавања за самостални рад,

- због хитности извршавања одређених послова,

- због отклањања последица проузрокованих вишом силом.

Радни однос на одређено време заснива се Уговором о раду и исти (са или без прекида) не може да траје дуже од 12 месеци.

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време, радни однос престаје даном извршења посла, истеком одређеног рока или даном повратка одсутног запосленог, односно престанком околности које су га проузроковале.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, заснива радни однос на неодређено време ако послодавац не откаже Уговор о раду, а запослени настави да ради 5 радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос. У том случају,

послодавац је дужан да са запосленим закључи Уговор о раду на неодређено време. Овим Уговором може да буде предвиђено да запослени обавља исте послове за које је засновао радни однос на одређено време или друге послове.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 20.

Радни однос може да се заснује за рад са непуним радним временом на одређено или неодређено време .

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Члан 21.

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 22.

Радни однос се може засновати и за обављање послова ван просторија послодавца, у складу са Законом.

Приправници

Члан 23.

Заснивање радног односа у својству приправника врши се потписивањем Уговора о раду којим се, између осталог, утврђује дужина трајања приправничког стажа, да ли се заснива радни однос на одређено или неодређено време, начин обучавања, постојање обавезе полагања приправничког испита и начин полагања, као и статус запосленог после положеног, односно неположеног стручног испита.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

- за приправнике са завршеном високом школом до 12 месеци,
- за приправнике са завршеном вишом школом до 9 месеци,
- за приправнике са завршеном средњом школом до 6 месеци.

Након истека приправничког стажа, под условом да је у Уговору о раду предвиђена обавеза полагања приправничког испита, приправник полаже испит пред Комисијом од 3 члана, коју сачињавају лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и приправник.

Приправник је дужан да пријаву за полагање приправничког испита, поднесе директору, најмање 15 дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да није положио.

Именовање Комисије из става 2. овог члана је у надлежности директора.

Члан 24.

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

Писмени део испита састоји се од обраде теме из области послова за које се приправник обучавао и стручно оспособљавао за самостални рад.

На усменом делу испита врши се провера знања и оспособљености приправника. При провери знања и оспособљености, Комисија има дужност да оцени са колико је успеха приправник савладао програм обуке и колико се обучио и оспособио за самостално обављање послова конкретног радног места.

На основу резултата показаних на испиту, Комисија доноси оцену "положио" или "није положио".

О току стручног испита води се записник.

Приправнику који положи приправнички испит, издаје се Уверење о положеном испиту.

Уверење из претходног става садржи: назив послова за које се приправник оспособљавао за самосталан

рад, датум када је приправник полагао испит, оцену, име чланова Комисије за полагање испита, степен и врста њихове стручне спреме, као и потпис послодавца.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

Члан 25.

Приправник који је засновао радни однос на одређено време, може да након истека приправничког стажа, остане у радном односу, односно да закључи Уговор о раду на неодређено време, под условом да је у току приправничког стажа постигао добре резултате и да је реч о неопходном стручном кадру, о чему одлуку доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

Члан 26.

За време трајања приправничког стажа приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Приправник је дужан да се, у току рада код послодавца, у свему придржава одредаба позитивних прописа, овог Уговора, Уговора о раду и других општих аката послодавца.

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 27.

Радно време износи, по правилу, 40 часова недељно, у складу са Законом.

Запосленом млађем од 18 година живота пуно радно време износи 35 часова недељно.

Члан 28.

Радна недеља, по правилу, траје пет (5) радних дана, с тим што послодавац распоред радног времена у оквиру радне недеље може да утврди и на други начин, а за поједине запослене, због природе посла који обављају може да уведе и прераспodelу радног времена.

Одлуку о утврђивању радног времена доноси послодавац.

Члан 29.

Ако се код послодавца рад на појединим пословима обавља у сме-нама, ноћу, или ако то природа посла или организација рада захтева, послодавац може радну недељу организовати и на други начин, у складу са одлуком коју доноси директор предузећа.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада.

Непуно радно време

Члан 30.

Правилником о организацији и систематизацији послова могу се утврдити поједини послови на којима се рад организује у трајању краћем од пуног радног времена, (непуно радно време) уколико, због организације рада, карактера и обима

послова, не постоји потреба да се ради пуно радно време.

Скраћено радно време

Члан 31.

За послове за које се, мерењима услова рада (буке, вибрација, висока или ниска температура, прашина, зрачење, испарења и др.), од стране надлежних стручних служби утврди одступање од нормалних величина, утврђује се скраћено радно време, сразмерно штетном дејству услова рада, у зависности од организације и технологије рада.

Увођењу скраћеног радног времена за одређене послове, предходи обавезна стручна анализа.

Послови из става 1. овог члана утврђују се Колективним уговором обезбедности и заштити здравља на раду, а у складу са Актом о процени ризика.

Послодавац може да уведе радно време краће од пуног радног времена, а највише 10 часова недељно.

Скраћено радно време у погледу остваривања права запослених сматра се пуним радним временом.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

Члан 32.

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе под условима и у случајевима утврђеним Законом и овим колективним уговором, ако природа посла, организација и ре-

жим рада то захтевају, а није извршена годишња прерасподела радног времена.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно, по запосленом.

Уколико прековремени рад траје дуже од 2 часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући паузу од 45 минута, која се урачунава у пуно радно време.

Труднице и запослени млађи од 18 година, не могу радити дуже од пуног радног времена као и запослени коме би, по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, такав рад могао да погорша здравствено стање.

Запослени родитељ са дететом до три (3) године живота, самохрани родитељ са дететом предшколског узраста или са дететом који је тежак инвалид и запослени који има дете са психофизичким сметњама у развоју могу радити дуже од пуног радног времена, само на основу њихове писмене сагласности.

Члан 33.

Решење о раду дужем од пуног радног времена, доноси директор или лице које он овласти, у складу са законом.

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена, даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица, сем у хитним случајевима када се даје усмени налог, с тим да се

исти, у року од три (3) дана, потврди решењем.

Запослени може да ради прековремено непрекидно најдуже до 30 радних дана.

Прерасподела радног времена

Члан 34.

Када то организација посла, природе делатности, боље и рационалније коришћење средстава рада, извршење одређених послова у утврђеним роковима и други разлози захтевају, пуно радно време може да се прерасподели тако да у одређеном временском периоду радно време траје дуже од 8 часова дневно, а у одређеном временском периоду краће, с тим да, у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дужи од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор или од њега овлашћени запослени, у складу са Законом.

О прерасподести радног времена послодавац је дужан да информише запослене и да достави решење сваком запосленом појединачно, како би запослени могли да остваре своја права по овом основу .

Послодавац је дужан да о извршеној прерасподели радног времена води посебну евиденцију.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

За обављени рад у прерасподели радног времена запослени има право на слободне дане.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленима млађим од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленим родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писану сагласност запосленог.

Члан 35.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

Ноћни рад

Члан 36.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 06 часова нараденог дана, сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз његову писмену сагласност.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА

Одмор у току рада

Члан 37.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и крају радног времена, право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно.

Запослени који ради дуже од четири (4) часа, а краће од шест (6) часова дневно (непуно радно време) има право на одмор у току дневног рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет (10) часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

На одмор у току дневног рада нема право запослени који ради краће од четири (4) часа дневно.

Одмор у току рада из става 1 и 2 овог члана, урачунава се у пуно радно време.

Одлуку о расподреду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

Годишњи одмор

Члан 38.

Запослени има право да у току године користи годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запосленом се не може ускратити право на коришћење годишњег одмора, нити се он може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор решењем, применом свих мерила и критеријума, које се уручује запосленом најкасније 15 дана пре дана почетка коришћења годишњег одмора.

Члан 39.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу критеријума утврђених законом (допринос на раду, услови рада, радно искуство, стручна спрема), као и по основу критеријума утврђених Општим колективним уговором (рад ноћу, рад суботом и недељом, инвалидност и статус самохраног родитеља детета до 14 година живота).

Члан 40.

Годишњи одмор из предходног члана овог колективног уговора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим мерилима и критеријумима:

- за свих навршених 5 година стажа осигурања..... 1 радни дан;
- услова рада.....1-3 радна дана;
- доприноса у раду1-3 радна дана;
- стручне спреме
 - ССС..... 1 радни дан;
 - ВКВ, ВСС/12 радна дана;
 - ВСС3 радна дана;
- статуса инвалида рада и ратног војног инвалида2 радна дана;
- статуса самохраног родитеља са дететом до 14 год. 1 радни дан;
- статуса родитеља који има више од троје деце до 14 год 1 радни дан;
- рад суботом и недељом..... 1 радни дан.

Запослени има право на годишњи одмор, по основу примене свих наведених критеријума у у трајању од најдуже 30 радних дана.

Запосленима који раде на пословима са посебним условима рада (скраћено радно време) и запосленој са преко 25 и запосленом са преко 30 година пензијског стажа припада право на 35 дана годишњег одмора.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет (5) радних дана.

Члан 41.

Запослени који први пут заснива радни однос, или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на коришћење годишњег одмора после шест (6) месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад и одсуствовања са рада уз накнаду зараде.

Запослени који у календарској години нема шест (6) месеци непрекидног рада има право на сразмеран годишњи одмор у складу са Законом.

Члан 42.

Годишњи одмор може да се користи у два дела. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 15 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30-ог јуна наредне године.

Члан 43.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, који доноси директор или лице које он овласти.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређених за коришћење годишњег одмора.

Послодавац је обавезан да запосленом накнади стварно настале тро-

шкове због измене времена коришћења годишњег одмора.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини једне просечне зараде запосленог остварене у претходна три месеца.

Члан 44.

Због природе и организације рада, запослени појединих организационих делова могу колективно користити годишњи одмор, на основу одлуке директора.

Изузетно, запосленом се може прекинути годишњи одмор у условима када је његов рад неопходан за нормално одвијање процеса рада код послодавца.

О прекиду годишњег одмора, запосленом се издаје писмено решење које доноси директор, или од њега овлашћени запослени.

Одсуствовање са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство, до седам (7) радних дана, у календарској години у случају:

- ступања запосленог у брак – три (3) радна дана;
- порођаја другог члана уже породице – један (1) радни дан;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – два (2) радна дана;

- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три (3) радна дана;

- селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – један (1) радни дан, а из једног у друго насељено место – три (3) радна дана;

- полагања стручног или другог испита – један (1) радни дан, а укупно шест (6) радних дана у току једне календарске године;

- учествовања на радно – производним такмичењима која организује синдикат – најмање по један (1) радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;

- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам (7) радних дана;

- теже болести члана уже породице – седам (7) радних дана;

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- пет (5) радних дана због смрти члана уже породице;

- добровољног давања крви – два (2) радна дана, укључујући и дан давања крви;

- пет (5) радних дана због порођаја супруге запосленог.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе

у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 46.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено), до пет радних дана, ради обављања приватних послова.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства у дужем трајању, од трајања предвиђеног у ставу 1. овог члана, када то не ремети процес рада.

За случајеве неплаћеног одсуства запослени је дужан да послодавцу поднесе писмени захтев, о којем одлучује директор писменим решењем.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако за поједина права и обавезе законом, општим актом или овим колективним уговором није друкчије одређено.

Мировање радног односа

Члан 47.

Запосленом мирује радни однос под условима и у случајевима утврђеним Законом.

По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад код послодавца у року до 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос, на исте или друге послове који одговарају степену и врсти његове

стручне спреме, одређене врсте занимања, знању и способности.

Уколико се запослени не врати на рад у том року, престаје му радни однос.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 48.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленим обезбеди све потребне услове безбедности и заштите здравља на раду.

При планирању и увођењу нових погона и метода рада, послодавац је дужан да омогући синдикату увид у ток поступка, ради благовременог предузимања мера за спречавање настајања разлога, услед могућих штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Представници синдиката имају право да буду непосредно упознати са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на свим пословима и да директору предлажу предузимање прописаних мера заштите. Директор је дужан да у року од 15 дана обавести представнике синдиката о предузетим мерама.

Члан 49.

Заштита запослених на раду уређује се Колективним уговором о безбедности и заштити здравља на раду.

Члан 50.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене код одговарајуће организације осигурања, за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу од повреда на раду и професионалних обољења.

Осигурање се врши применом општих услова за осигурање лица од последица несрећеног случаја у висини које, за обавезно и увећано осигурање из става 1. и 2. овог члана, утврђује послодавац, уз сагласност синдиката.

VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 51.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са Законом, овим Уговором и Уговором о раду.

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по

основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа у складу са овим Уговором и Уговором о раду.

Члан 52.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне зараде,
- резултата рада и
- увећане зараде.

Члан 53.

Учесници овог Уговора, у процесу преговарања, утврђују: основну зараду за најједноставнији посао; коефицијент посла, период примене овако утврђене основне зараде за најједноставнији посао, почетак преговора и рок утврђивања основне зараде за најједноставнији посао за наредни период.

Члан 54.

Основна зарада за најједноставнији посао утврђује се у зависности од:

- основне зараде за предходни период,
- достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама код других послодаваца у истој делатности,
- раста трошкова живота (изнад 5%),
- учешћа масе зарада у укупном приходу предузећа,

- оствареног финансијско-пословног резултата послодавца.

Основна зарада за најједноставнији посао утврђује се јединствено за све запослене.

Члан 55.

Основна зарада за најједноставнији посао утврђује се сваких шест месеци или, изузетно, онда када се трошкови живота повећају за више од 5%.

За период 2010.. године, основна зарада за најједноставнији посао износи динара по радном часу, односнодинара за пун месечни фонд од 174 радна часа.

Члан 56.

Учесници овог Колективног уговора се обавезују да у процесу преговарања, најкасније 10 дана од истека периода за који је утврђена основна зарада за најједноставнији посао, Анексом овог Уговора, утврде основну зараду за најједноставнији посао која ће се примењивати у наредном периоду од 6 месеци.

Члан 57.

Учесници овог Уговора су сагласни да се код обрачуна основне зараде за поједине послове по групама послова, примењују коефицијенти у распону датом у следећој табели:

**КОЕФИЦИЈЕНТИ ПО ГРУПАМА КАРАКТЕРИСТИЧНИХ ПОСЛОВА И
ОДГОВАРАЈУТИМ КВАЛИФИКАЦИОНИМ ГРУПАМА**

КВАЛИФИКАЦИЈА	КОЕФИЦИЈЕНТИ		
	МИН	МАХ	ПРОСЕК
I	1,00		
II			
III			
IV			
V			
VI			
VII			
VIII			

Табеларни преглед коефицијената свих послова, усклађен са оквиrom коефицијената утврђеним у табели из става 1. овог члана, као Прилог 1, саставни је део овог Уговора.

Члан 58.

Коефицијент за поједини посао утврђује се на основу :

- стручне спреме, сложености и одговорности,
- услова у којима се конкретни послови обављају.

Члан 59.

За послове веће сложености основна зарада за планирани обим и квалитет извршених послова утврђује се на основу основне зараде за најједноставнији посао и коефи-

цијента посла утврђених при-меном критеријума сложености послова, одговорности, услова рада, креативности, интензитета рада и др.

Сложеност посла утврђује се на основу прописане стручне спреме, степена координације, посебних знања, радног искуства, карактера и важности посла у организацији, технологије рада, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова.

Одговорност у раду обухвата непосредну одговорност за организацију и руковођење процесом рада, безбедност у раду и техничку исправност капацитета.

Напор у раду обухвата физичке напоре, умне напоре, напоре чула и напоре у односу са другим запосленима.

Члан 60.

Основна зарада за послове које запослени обавља, утврђује се множењем основне зараде за најједноставнији посао и коефицијента за пуно радно време и стандардни радни учинак.

Члан 61.

Основна зарада запосленог утврђује се Уговором о раду.

Основна зарада запосленог утврђује се најмање у висини основне зараде за послове које запослени обавља.

Запослени има право на одговарајућу зараду коју оствари на основу коефицијента, радног учинка и времена проведеног на раду.

Члан 62.

Основна зарада приправника са којим је послодавац засновао радни однос утврђује се у висини 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се запослени оспособљава за самосталан рад у струци.

Члан 63.

Посебним уговором, који закључују директор и орган одређен актом послодавца.

Члан 64.

Зарада по основу радног учинка обрачунава се на бази следећих критеријума квалитета и обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама.

Оцена радног учинка запосленог врши се на основу следећих критеријума:

- обима извршених послова у односу на планиране и текуће послове;
- квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет, односно квалитет који је уобичајен за одговарајућу врсту посла;
- извршавања послова у утврђеним роковима;
- ефективног коришћења радног времена;
- односа према раду (радна и технолошка дисциплина, сарадња у обављању послова и сл.), и
- уштеде у материјалним трошковима и односа према средствима рада.

Члан 65.

На свим пословима прати се и утврђује оцена радног доприноса.

Радни допринос запосленог оцењује непосредни руководилац у складу са руководном хијерархијом, по принципу од вишег ка нижем руководном нивоу.

Оцене се дају у писаном облику, са образложењем.

Сваки запослени има право увида у оцену своје радне успешности.

Члан 66.

Оцена доприноса запосленог у раду изражава на следећи начин:

- нарочито успешан - повећање основне зараде од 20 - 30% (изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета без надзора и упутства);

- успешан - повећање основне зараде од 10 - 20% (учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања послова је изнад просека, грешке у раду се појављују изузетно, самосталност у раду је очита);

- делимично успешан - умањење основне зараде од 5% -10% (учинак запослених и квалитет су испод просека, одговорност у раду смањена је повременим грешкама, потребан повремени надзор);

- неуспешан - умањење основне зараде до 10% - 20% (радни учинак недовољан, некавалитетан рад са честим грешкама у раду, непоштовање рокова, потребан чешћи надзор).

Зарада из добити

Члан 67.

Када послодавац у пословању оствари добит по периодичном обрачуну, а према процењеним условима пословања очекује се добит и по годишњем обрачуну, запосленима се исплаћује тринаеста плата, у висини просечно исплаћене месечне зараде сваког запосленог за период јануар - новембар текуће године.

Тринаеста плата се исплаћује у децембру текуће године, а обрачун исте се врши по основу ефективног рада запослених.

Увећана зарада

Члан 68.

Запослени има право на увећану основну зараду, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан - 130% од основице;

- за рад ноћу - 35% од основице;

- за рад у сменама - 26% од основице;

- за прековремени рад - 35% од основице;

- по основу временаведеног на раду - за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, увећану за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем - 0,5% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Члан 69.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), а што се ближе уређује уговором о раду.

Минимална зарада

Члан 70.

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, ве-зано за исплату минималне зараде у условима поремећаја у процесу пословања у Друштву или делу Друштва (пословање са губитком, недостатак

посла што утврђује надлежни орган послодавца), по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји из става 1. овог члана, али не дуже од 6 месеци у току календарске године.

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленим исплати разлику између минималне зараде и зараде на коју има право по колективном уговору код послодавца, односно уговору о раду, у року од 9 месеци од месеца у коме је исплаћена минимална зарада.

Накнада зараде

Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленим исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде у претходна три (3) месеца, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нередан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, ка и у следећим случајевима:

- давања ткива и других органа у хумане сврхе;
- присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удрезања послодавца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката;

- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;

- учешћа на изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундацију исплаћене накнаде зараде из става 1, овог члана, у случају одсуствовања са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, односно органа начији позив се запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленим исплати накнаду зараде у висини од 70% просечне зараде у претходна три (3) месеца, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;

- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, према важећим прописима ;

- за време преквалификације или доквалификације на основу важећих прописа;

- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације

или доквалификације, на основу важећих прописа;

- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, или дуже уз сагласност Министра за рад и социјалну политику..

Члан 74.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то:

- у висини од 80 % просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, проузрокована болешћу и повредом ван рада, али не мање од минималне зараде;

- у висини од 100 % просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, али не мање од минималне зараде.

Члан 75.

Под зарадом оствареном у претходна три месеца подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од: основне зараде, резултата рада, увећане зараде и других примања која имају карактер зараде, у складу са Законом.

Накнада трошкова

Члан 76.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова, и то:

- долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;

- исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневница за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну. Запосленом припада износ:

- половине дневнице, ако службено путовање траје више од 8 сати,

- пуне дневнице, ако службено путовање траје преко 12 сати.

Ако службено путовање траје преко 24 сата, односно више дана, поред права на пуну дневницу за свака 24 сата проведена на путу, запослени има право и на половину дневнице за сваки нови започети дан пута, ако је у том дану на путу провео преко 8 до 12 сати, односно на пуну дневницу, ако је у том дану на путу провео преко 12 сати.

Под новим започетим даном сма-тра се време преко сваких навршених 24 сата службеног пута.

- време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима;

- дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додаток) у висини 3% просечне месечне зараде по запо-сленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку репу-бличког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен сме-стај и исхрана запосленом и на на-кнаду трошкова смештаја и исхране;

- коришћење сопственог аутомо-била у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру;

- месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини 15% просечне месечне зараде у Републи-ци, према последњем објављеном податку републичког органа надле-жног за послове статистике;

- регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од нај-мање 20 радних дана, у висини 75% просечне месечне зараде у Републи-ци према последњем објављеном податку Републичког органа надле-жног за послове статистике, а сразме-ран део регреса за коришћење годи-шњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању крајем од 20 радних дана.

Накнаду за исхрану у смислу става 1. алинеја 6) овог колективног уговора, послодавац може уговорити и са лицем које врши привремене или повремене послове.

Дневницу из става 1. алинеја 2) и 3), послодавац може исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања посла, односно вршења функције.

Регрес у смислу става 1. алинеја 7) овог члана, исплаћује се, у принципу, при одласку запосленог на годишњи одмор, а најкасније до 31. децембра текуће године.

Друга примања

Члан 77.

Послодавац је дужан да запосле-ном :

- исплати отпремнину при одла-ску у пензију, најмање у висини три (3) просечне зараде запосленог у мо-менту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моме-нту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем обја-вљеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

- уплати премију запосленом за добровољно додатно пензијско осигурање најмање у висини непо-резивног износа;

- уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, најмање у висини најниже основице утврђене код осигуравајућег друштва са којим се закључује Уговор о осигурању. Послодавац је дужан да прибави сагласност репрезентативних синдиката, пре потписивања Уговора.

Члан 78.

Послодавац је дужан да, уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства од 0,15% на масу средства исплаћених на име зараде за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог.

Члан 79.

Уговором између послодавца и запосленог, могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва.

Члан 80.

Запослени има право на друга примања, и то:

1. Помоћ породици запосленог у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге, као и накнаду у висини три просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај;

2. Деца која су после смрти запосленог остала незбринута (налазе се на редовном школовању), остварују право на стипендију за све време редовног школовања, до навршених 26 година живота. Висину стипендије утврђује директор;

3. Помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца), у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге, као и накнаду у висини једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај;

4. Помоћ запосленом у случају смрти родитеља запосленог, у висини једне (1) просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај;

5. Помоћ запосленом у случају смрти родитеља брачног друга запосленог, ако живе у заједничком породичном домаћинству, у висини једне (1) просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај. Живот у заједничком домаћинству, као услов остваривања права, доказује се одговарајућом исправом надлежног државног органа;

6. Солидарну помоћ у следећим случајевима:

- дуже и теже болести запосленог или чланова његове уже породице, (брачни друг деца);

- здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог или члана његове уже поро-дице;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- обављених хируршких интервенција на запосленом;
- дуже хоспитализације запосленог.

Висину солидарне помоћи одређује директор, на предлог синдиката;

7. Јубиларну награду, која се исплаћује у децембру текуће године: за навршених 10, 20, и 30 година стажа код послодавца и то:

- за 10 година - у висини 50% од просечне зараде исплаћене код Послодавца за период јануар - новембар текуће године;
- за 20 година - у висини 75% од просечне зараде исплаћене код Послодавца за период јануар - новембар текуће године;
- за 30 година - у висини једне просечне зараде исплаћене код Послодавца за период јануар - новембар текуће године.

За јубилеј предузећа, запослени и пензионери имају право на јубиларну награду у висини 50% од просечне зараде исплаћене код послодавца, у месецу који претходи јубилеју. Јубилеј утврђује Управни одбор својом одлуком.

Члан 81.

Послодавац је обавезан да, на основу предлога синдиката, доноси одлуку о:

- давању поклон пакетића деци запослених старости до 15 година живота, за Нову годину и Божић;
- давању поклона запосленим женама за 8. март - Дан жена.

Члан 82.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да доноси одлуку о одобравању зајма запосленим ради набавке зимнице, огрева и уџбеника.

Висину, услове давања и рок отплате зајма својом одлуком одређују директор и синдикати.

Заштита зараде и накнада зараде

Члан 83.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од зараде или накнаде зараде.

На основу правоснажне одлуке суда, Послодавац може запосленом да обустави највише до 1/3 од зараде или накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 84.

Уговором о раду утврђују се услови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може се утврдити само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције примењује се на подручју_____.

Забрана конкуренције важи у периоду запослености код послодавца.

У случају кршења забране конкуренције лице које је извршило кршење забране, дужно је да послодавцу изврши накнаду штете под условима утврђеним Уговором о раду .

Забрана конкуренције не важи ако послодавац запосленом откаже Уговор о раду, а за то није имао оправдан разлог у смислу одредаба Закона .

Забрана конкуренције може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 85.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са Законом и овим колективним уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката.

Поступак утврђивања штете прописује Комисија.

Члан 86.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се Решењем Комисије.

Комисија је дужна да донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личном сазнању да је штета проузрокована.

Пријава из става 2. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 87.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Кад донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, Комисија заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 88.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.

Члан 89.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, Комисија доноси решење којом се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 90.

Ако комисија нађе да је запослени дужан да надокнади штету, одређује

начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Комисија може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу, или ако је то немогуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступња штете.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

О том да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, не надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 91.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и овим колективним уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене штете или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 92.

Радни однос престаје :

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и Послодавца;
- отказом Уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог, и
- у другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 93.

Запосленом може престати радни однос независно од његове воље и воље послодавца, под условима и на начин утврђен Законом.

Радни однос запосленом може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог, у складу са Законом.

Послодавац може да запосленом откаже Уговор о раду под условима и на начин предвиђен Законом.

Отказ од стране Послодавца

Члан 94.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се одно-

си на радну способност запосленог, његово понашање и потреба послодавца за његовим радом и то:

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада;
- ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене Уговором о раду;
- ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог Закона;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла.

Члан 95.

Повреде радне обавезе за коју запослени може бити санкциониран упућивањем на неплаћено одсуство у трајању од 1 до 3 дана, у складу са овим Уговором и Законом о раду, су:

- непријављивање повреда радних обавеза, односно штете коју је проузроковао други запослени;
- изношење података о висини зарада запослених, сем у статистичке сврхе;

- пушење у просторијама које за то нису предвиђене;
- давање неистинитих података у току запошљавања или у току рада;
- неоправдано кашњење или напуштање радног места без сагласности непосредног руководиоца три пута у току месеца;
- неоправдано изостајање са посла два радна дана узастопно;
- несавесно чување имовине и документације предузећа;
- уношење и препродаја робе у просторијама послодавца без његове сагласности;
- непоступање по одлукама и актима послодавца;
- ометање других запослених при раду и у току рада;
- повреда Правила понашања која одређује послодавац.

Члан 96.

Теже повреде радне обавезе за које се може отказати Уговор о раду, након Упозорења и прибављеног мишљења синдиката су :

- неизвршавање и одбијање радних обавеза из неоправданих разлога;
- несавесно и неблаговремено извршавање радних обавеза;
- неизвршавање, несавесно извршавање обавеза за примену мера заштите на раду, мера безбедности и здравља на раду, повреда прописа о заштити од пожара, експлозија и

других елементарних непогода из неоправданих разлога;

- злоупотреба положаја и прекорачења датих овлашћења;
- одавање пословне тајне која је као таква дефинисана актима послодавца;
- злоупотреба боловања и плаћеног одсуства;
- повреда прописа, непредузимање и неупознавање запослених са мерама заштите на раду, средстава рада и животне околине;
- фалсификовање докумената предузећа

• изазивање туча и нереда у просторијама послодавца;

• коришћење својине предузећа за личне потребе или прибављање противправне материјалне користи за себе или другог;

• неоправдано изостајање са посла пет радних дана непрекидно;

• неоправдано изостајање са посла пет радних дана у току два месеца;

• проневера или крађа имовине предузећа из коритољубља;

• долазак на посао у алкохолисаном стању преко 0,5% (изузев за професионалне возаче), или под утицајем наркотика;

• конзумирање алкохола и наркотика у току рада;

Уговором о раду, нити било којим другим актом послодавца не могу се дефинисати други услови за отказ Уговора о раду.

Члан 97.

Отказ Уговора о раду доноси се као мера за тежу повреду радних обавеза утврђених у претходном члану, и то, ако је извршавањем повреде учињена знатна материјална штета, тежи поремећаји у процесу рада, ако повреда траје дуже или се понавља, ако је повреда учињена са намером или грубом непажњом, а посебно ако је извршена из користољубља.

Члан 98.

Појмови из претходних чланова имају следеће значење:

1. Знатна материјална штета и већи губици - умањење вредности имовине предузећа или онемогућавање увећања вредности имовине у висини просечне бруто зараде остварене у претходна три месеца;

2. Намера - постоји када је извршилац починио повреду радне обавезе, а да је притом био свестан могућих штетних последица;

3. Груба непажња - постоји када је извршилац био свестан да штетна последица може наступити, или је олако држао да она неће наступити;

4. Користољубље - постоји ако је извршилац повреде остварио или имао намеру да оствари било какву противправну имовинску корист за себе или другог.

Члан 99.

Послодавац је дужан, пре давања отказа Уговора о раду, да запосленом достави Упозорење на које ће се пи-

смено изјаснити запослени, као и да тражи мишљење синдикат, у року утвршеном Законом о раду.

Начин и поступак утврђивања да запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављања послова на којима ради

Члан 100.

Ако у периоду од најмање три (3) месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководилац запосленог предлаже директору да покрене поступак за утврђивање резултата рада односно поступак за утврђивање потребних знања и способности запосленог за обављање послова на којима ради.

Предлог којим се иницира покретање поступка из предходног става овог члана даје се у писаној форми и садржи: име и презиме запосленог, као и разлоге због којих се предлаже покретање поступка.

По пријему предлога директор образује посебну комисију која се састоји од 3 члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме, врсте занимања као и запослени чији се резултати рада односно знања и способности проверавају.

Комисија из предходног става овог члана се образује за сваки случај посебно.

Председника Комисије чланови комисије одређују споразумно.

Члан 101.

Комисија из предходног члана овог Уговора утвђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (путем израде писменог рада или практично, и
- на други погодан начин.

Поступак утврђивања провере резултата рада, односно знања и способности запосленог је хитан и мора се окончати у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Комисија доноси оцену већином гласова и доставља је директору.

Запослени чији су се резултати рада, односно потребна знања и способности утврђивали има право да се изјасни на дату оцену .

Ако Комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова директор ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом откарати уговор о раду, по законом утврђеној процедури

Члан 102.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, а што је утврђено на начин и по поступку предвиђеном овим Уговором, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца, у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- месец дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања;
- два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Пре него што запосленом откаже Уговор о раду директор је дужан да му омогући коришћење годишњег одмора, уколико запослени испуњава услове за годишњи одмор.

Уговор о раду под измењеним условима

Члан 103.

Послодавац може у току рада да понуди запосленом закључење Уговора о раду под измењеним условима, само из оправданих разлога, а њиме може извршити промену послова и опис послова које запослени треба да обавља, место рада и зараду и минималну зараду. Приликом промене послова Послодавац мора да води рачуна о степену стручне спреме запосленог, знањима и способностима запосленог.

Послодавац је дужан да у Уговору о раду под измењеним условима наведе који су то оправдани разлози због којих се запосленом нуди закључење оваквог Уговора о раду, и да запосленом достави понуду за закључење уговора о раду под измењеним условима. Послодавац је дужан да у понуди наведе рок од најмање осам дана за изјашњавање запосленог о достављеној понуди.

Уколико запослени одбије да закључи Уговор о раду под измењеним условима из неоправданих разлога, послодавац може да откаже Уговор о раду.

Оправдани разлози се односе на рационалнију организацију процеса производње и рада, на боље коришћење средстава рада и већу продуктивност, када је утврђена материјална штета коју запослени проузроковао на раду, у случају када је учинио повреду радне обавезе за коју се не може отказати Уговор о раду, у случају када послодавац западне у економске тешкоће због којих прети опасност од великвидности или стечаја.

Послодавац је дужан да запосленом приликом достављања Уговора о раду под измењеним условима достави решење са образложењем и поуком о правном леку.

Послодавац не може запосленом понудити закључење Уговора о раду под измењеним условима којим запосленог распоређује на послове који се обављају на удаљености већој од 50 км од места седишта друштва

Удаљење запосленог са рада

Члан 104.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину послодавца у вредности већој оддинара.

Удаљење из предходног става овог члана може трајати најдуже три месеца и у том периоду послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду, ако за то постоје разлози утврђени Законом.

Члан 105.

Послодавац је дужан да запосленог привремено удаљи са рада ако је против њега одређен притвор и то од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 106.

Решење о удаљењу запосленог доноси директор.

За време привременог удаљења запосленог са рада запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

XII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 107.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана доноси Управни одбор, по предходно прибављеном мишљењу синдиката.

Уколико синдикат не достави своје мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

Уколико Управни одбор не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Мере односно начин решавања вишка запослених из предходног става овог члана су :

- премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме;

- рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме и до максималне удаљености до 50 км. од места пребивалишта запосленог;

- преквалификација или доквалификација запослених;

- сраћено радно време;

- исплата отпремнине.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потупно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно - правног статуса.

Члан 108.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца применом критеријума утврђених овим колективним уговором.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим колективним уговором.

Члан 109.

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним

задацима и средствима рада; као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 1. и 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 110.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допуноски критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

2. тржишне вредности непокретности који у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 111.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;

2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;

3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Запосленој – жени са дететом до две године живота, самохраном родитељу, усвојиоцу или стараоцу малолетног детета, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њиховим радом.

Члан 112.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленој са 25 година, односно запосленом са 30 година стажа осигурања.

Члан 113.

Запосленом који је проглашен вишком, а не може да му се обезбеди ни један од начина за решавање радно -

правног статуса из члана 99. овог Уговора, може да престане радни однос под условом да му послодавац претходно исплати отпремнину у износу 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, а која не може да буде нижа од 50% преосечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

Или алтернатива:

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду, запосленом за чијим је радом престала потреба (вишак запослених), а коме није пружена могућност за ново запошљавање из члана 107. став 7, исплати отпремнину.

Послодавац не може запосленог, ни појединачно ни у оквиру програма вишка запослених, прогласити технолошким вишком док са репрезентативним синдикатом, анексом овог колективног уговора, не уговори висину отпремнине.

Члан 114.

Запосленом коме послодавац после исплате отпремнине из претходног члана откаже уговор о раду, због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 115.

Уколико послодавац откаже уговор о раду запосленом у случају технолошких, економских или организационих промена не може да на истим пословима запосли друго лице року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 116.

Отпремнина се исплаћује одједном - у целости и то даном отказивања Уговора о раду.

Послодавац је дужан да запосленом који је проглашен вишком омогући коришћење годишњег одмора у целости, пре отказивања Уговора о раду.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Одлучивање о правима запослених

Члан 117.

Запослени имају права, обавезе и одговорности утврђене Законом, овим Уговором, Уговором о раду и другим општим актима послодавца.

Члан 118.

О правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор или лице на које он пренесе овлашћење, у складу са Законом.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Достављање свих писмених решења запосленом врши се у складу са одредбама Закона о управном поступку.

Заштита појединачних права и решавање спорова

Члан 119.

У случају настанка спора између послодавца и запосленог, спорна питања се најпре решавају споразумно.

Када послодавац и запослени не могу споразумно решити спорно питање, спор се износи пред Арбитра.

Арбитра споразумом одређују стране у спору, из реода стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитрам је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Члан 120.

За време трајања поступка пред арбитрам због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року од из става 4. члана 111. овог Уговора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 121.

Запослени коме је повређено право или синдикат ако га запослени овласти, могу у року од 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, покренути спор пред надлежним судом.

XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 122.

Запослени код послодавца имају право, без петходног одобрења да образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима да се придржавају његових статута и правила..

Члан 123.

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

Члан 124.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом послодавца.

Члан 125.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да

прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде, и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Члан 126

Послодавац је дужан да синдикалној организацији, без накнаде, посредством служби послодавца:

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
- да изради завршни рачун;
- да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 127.

Послодавац има обавезу да репрезентативну синдикалну организацију обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о :

- плану производње и реализацији плана производње;
- годишњем извештају о пословању предузећа са нарочитим акцентом о исказаном профиту и намераваној расподели истог;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квали-

фикацијама и по организационим јединицама;

- плановима развоја предузећа;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- месечне извештаје о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- и другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Члан 128.

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде, обезбеди следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са непходним канцеларијским намештајем;
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;
- неопходне техничке услове за рад;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација;
- употребу службених аутомобила са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл.

Члан 129.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и

присуствовања синдикалним састањима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 (седам) радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 130.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Члан 131.

Послодавац је дужан да председнику организације синдиката, односно главном повернику, за његово деловање, обезбеди 40 плаћених часова месечно.

Повереницима организације синдиката и члановима органа си-

ндиката послодавац обезбеђује половину плаћених часова утврђених за председника те организације синдиката.

Или алтернатива:

Послодавац је дужан да председника, односно главног повереника организације синдиката која броји више од.....чланова, за време обављања те функције, ослободи обавезе обављања послова радног места за који је закључио уговор о раду.

Повереницима организација синдиката и члановима органа синдиката послодавац обезбеђујеплаћених часова за извршавање синдикалних обавеза

Члан 132.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај овлашћене представнике запослених – чланове Одбора повереника или Извршног одбора синдиката, Надзорног одбора, представника запослених у Одбору за безбедност и здравље на раду и чланове виших органа синдиката (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере репрезентативних синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

Члан 133.

Послодавац је дужан да омогући председницима синдиката да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених који проистичу из Закона, овог Уговора, Уговора о раду и других општих аката којима се уређују рад и радни односи.

Члан 134.

Представницима синдиката омогућава се приступ информацијама о свим пословима код послодавца.

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама послодавца и да запосленима достављају информације, билтене, публикације и друга документа.

Активности синдиката морају бити организоване тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и не ремете радну и технолошку дисциплину.

XV ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК

Члан 135.

Запослени код послодавца имају право на штрајк ради заштите својих

професионалних и економских интереса по основу рада и заштите својих права утврђених Законом и овим Уговором.

Право на штрајк запослени остварују у складу са Законом и овим Уговором.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 136.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати највише један сат.

Члан 137.

Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења доноси надлежни орган синдиката.

Ако запослени код послодавца желе да организују штрајк, подносе иницијативу или предлог надлежном органу синдиката, који је о предлогу дужан да се изјасни у року од 24 х.

Уколико надлежни орган синдиката не прихвати предлог - иницијативу за организовање штрајка или се не изјасни у предвиђеном року, запослени могу донети одлуку да сами организују штрајк.

Одлука о ступању у штрајк сматра се донетом од стране запослених када више од половине запослених код послодавца прихвати текст одлуке својим потписом.

Иницијативни одбор утврђује текст одлуке и прикупља потписе, тако

што се испод текста Одлуке уписује: име и презиме запосленог и јединствени матични број запосленог, а што запослени потписује.

Иницијативном одбору послодавац је дужан да омогући прикупљање потписа запослених, али на начин на који се не ремети процес рада.

Надлежни орган синдиката обавезан је да Иницијативни одбор упозна са одредбама Закона о штрајку и овог Уговора, које се односе на штрајк.

У случају да надлежни органи синдиката, односно већина запослених код послодавца ако синдикат није организатор штрајка, одлуче да ступе у штрајк, неопходно је:

- припремити спровођење штрајка;
- формирати штрајкачки одбор;
- формулисати захтеве,
- припремити стратегију штрајка;
- информисати запослене и јавност.

Члан 138.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- образложене захтеве запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку, и
- састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1. овог члана доставља се у писменом облику,

потписана од стране штрајкачког одбора директору, најкасније пет (5) дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 сата пре почетка штрајка упозорења.

Члан 139.

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк директор или лица која он својом писаном одлуком овласти и представници других органа којима је штрајк најављен дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева.

Преговори из става 1. овог члана настављају се и за време трајања штрајка.

Члан 140.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

Члан 141.

Уколико се штрајк спроводи у складу са одредбама закона и овог Уговора, запослени не може сносити последице због учешћа у штрајку.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, накнаду зараде у висини минималне зараде, уколико се споразумом другачије не договори, а права из социјалног осигурања у складу са прописима о социјалном осигурању.

Члан 142.

Минимум процеса рада, који је у смислу Закона и овог Уговора неоп-

пходан за одвијање процеса производње утврђују послодавац и штрајкачки одбор, пре почетка штрајка, а који не може бити већи од 5% полова по организационим целинама.

Изузетно се, послодавац и штрајкачки одбор могу споразумети да наведени проценат у одређеним целинама буде и већи, али само на пословима који су везани за рок и чије би невршење изазвало знатну материјалну штету.

Члан 143.

Запослени који обављају послове из предходног члана овог Уговора дужни су да за време штрајка извршавају налоге које издаје директор или од њега овлашћени запослени.

Послодавац не може да одреди да чланови штрајкачког одбора раде за време штрајка, без сагласности штрајкачког одбора.

Члан 144.

На друга питања која се односе на организовање и спровођење штрајка, непосредно се примењују одредбе Закона о штрајку и овог Уговора.

XVI ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 145.

Запослени имају право и обавезу да стално усавршавају своје стручне и радне способности у складу са потребама и интересима послодавца.

Запослени имају право и обавезу да се доквалификују односно пре-

квалификују у случају промене процеса рада, техничко технолошких унапређивања и других промена и потреба у организацији рада.

Запослени не може трпети штетне последице уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 146.

Одлуку о упућивању запосленог на стручно усавршавање и специјализацију доноси Управни одбор.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због образовања и стручног усавршавања у висини зараде коју би остварио као да ради у месецу за који се врши обрачун и исплата зараде.

План стручног усавршавања и образовања запослених доноси Управни одбор на предлог директора.

XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ДОНОШЕЊУ И ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 147.

Уколико се у току преговора не постигне споразум за закључење овог Уговора учесници су дужни да обрадују Арбитражу за решавање спорних питања.

Арбитража се образује у случају када се у року од 45 дана од дана почињања преговора не постигне сагласност.

Члан 148.

Арбитража се састоји од 3 члана од којих једног именује Послодавац, једног синдикати, а трећег споразумно одређују послодавац и синдикати из реда непристрасних стручних лица која су компетентна за материју која је предмет спора.

Арбитража доноси одлуку у року од 5 дана од дана кад су јој спорна питања достављена на одлучивање.

Арбитража доноси одлуку већином гласова након саслушавања страна у спору и вршења увида у релевантну документацију и позитивне прописе.

Арбитража у року од 3 дана доставља одлуку странама у спору у писаној форми.

Одлука Арбитраже је коначна и обавезује учеснике у преговорима.

Члан 149.

Уколико у току примене овог Уговора дође до спорова, сва спорна питања решава Арбитража и надлежни суд.

Члан 150.

Потписници овог Уговора дужни су да образују Арбитражу у року од 15 дана од дана настанка спора.

Члан 151.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има пет чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у за-

кључивању овог Колективног уговора и два арбитра, које одређују споразумно.

Чланови арбитраже, из својих редова, бирају председника.

Члан 152.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању Колективног уговора.

Члан 153.

Трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сноси послодавац.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 154.

Овај Уговор се закључује на три године време.

По истеку рока из става 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи, ако се учесници Колективног уговора другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

Члан 155.

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом Колективног уговора, у целости или деломично.

Отказ колективног уговора, у целости или деломично, подноси се у

писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује до дана закључивања новог, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 156.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

ЗА ПОСЛОДАВЦА:

Генерални директор

Члан 157.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца, а примењује се за обрачун и исплату зарада, накнада зарада и других примања почев од 2010. године.

Члан 158.

На сва питања која нису уређена овим Уговором примењиваће се одредбе Закона и Општег колективног уговора и осталих позитивних прописа, као и општих аката послодавца.

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ:

_____, председник,

_____, председник

ЕВИДЕНТИРАЊЕ ЗАКЉУЧЕНИХ ПОЈЕДИНАЧНИХ
КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА НА ПОДРУЧЈУ
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ У ГРАНАМА

ПРОЈЕКАТ I.

Током 2010 год на подручју градова Београда, Крагујевца, Шапца, Ужица и Лесковца уз учешће социјалних партнера: Уније послодаваца Србије (УПС), репрезентативних синдиката Уједињених Гранских Синдиката „Независност“ и Савеза Самосталних Синдиката Србије, Инспектората за рад РС и швајцарске организације за помоћ свету рада „Swiss Labour Assistance (SLA) реализован је пројекат: *„Евидентирање закључених појединачних колективних уговора на подручју Републике Србије у гранама металског комплекса, хемије и неметала, пољопривредне деланости и прехрамбених производа, грађевинарства и индустрије грађевинског материјала“*

На основу података из анкетног упитника који је урадила Унија Послодаваца Србије (УПС) који је дистрибуиран преко анкетара-представника социјалних партнера из наведених градова и општина који су били обухваћени овим пројектом, прикупљени су подаци који одсликавају реално стање на терену у предузећима из делатности које су истраживане.

У наведеним градовима анкетирано је укупно 64 предузећа са око 30.000 запослених из поменутих области.

Добијени су значајни подаци који су објављени у брошури: *„Регистрација појединачних колективних уговора“*, која је овим поводом урађена и достављена социјалним партнерима - учесницима пројекта, из које указујемо:

Реализација пројекта

- Прикупљено је и обрађено укупно 64 анкете:
- Одзив предузећа и спремност да се доставе тражени подаци није била на завидном нивоу.
- Анкетирана су привредна друштва из следећих делатности:
 - 21 из металског комплекса,
 - 12 из делатности хемије и неметала,
 - 17 из делатности пољопривреде и прехрамбених производа,
 - 14 из делатности грађевинарства и индустрије грађевинског материјала
- Процес колективног преговарања и код послодаваца код којих је закључен колективни уговор траје дуже од Законом о раду пропи-саног рока од 60 дана.
- Подаци из анкета показује да су у великом броју предузећа започети и вођени колективни преговори, али да је ипак на крају донет правилник о раду.

Подаци о колективном преговарању код послодавца

Од 64 анкетираних закључени су колективни уговори код послодавца у 38 (59,3%) привредних друштава.

По градовима стање је следеће:

- **Београд** има закључених ПКУ у 13 (92,86%) од 14 анкетираних предузећа,
- **Ужице** има закључених ПКУ у 7 од 9 (77,78%) анкетираних предузећа,
- **Крагујевац** има закључених ПКУ у 7 од 19 (36,84%) анкетираних предузећа.
- **Шабац** има закључених ПКУ у 7 (38,89%) од 18 анкетираних предузећа.
- **Лесковац** због малог броја анкетираних предузећа (4), није ни обрађиван.

По делатностима, стање је следеће:

На првом месту су закључени појединачни колективни уговори код послодавца у

- грађевинској индустрији са укупно закључених 10 од 14 (71,43%) анкетираних предузећа.
- металски комплекс има укупно 14 од 21 (66,67%) анкетираних предузећа.
- пољопривреда има 9 од 17 (52%) анкетираних предузећа.
- хемија и неметали има 5 од 12 (41,67%) анкетираних предузећа.

Нивои права код послодавца утврђени колективним уговорима и правилницима о раду

- Пробни рад уговара се у 37 анкетираних предузећа (57,81%),
- Радни однос на одређено време се уговара у 53 предузећа (82,81%),
- Сменски рад је од 64 анкетираних предузећа
 - организован само у првој смени у 15 предузећа (23,44%)
 - организован у две смене у 26 предузећа (40,63%),
 - рад у две смене у сезони је организован у 5 предузећа (7,81%),
- Прерасподела радног времена се од 64 предузећа стално врши у 15 предузећа (23,44%), док се у 2 предузећа (3,13%) сезонски организује прерасподела радног времена.
- Прековремени рад:
 - има 48 (75%) а 16 (25%) да нема часова прековременог рада
 - у складу са Законом о раду 31 привредно друштво (48,44%) плаћа увећање од 26% за часове прековременог рада,

- више од ЗОР прописаног плаћа 13 привредних друштава (20,31%),
- за 4 привредна друштва није наведен податак (6%)
- Годишњи одмор се у 35 од 64 анкетираних привредних друштава (54,69%) увећава по критеријуму за увећање годишњег однора-степен стручне спреме, док остале Законом о раду и Општим колективним уговором предвиђене критеријуме за увећање годишњег одмора, анкетирани нису навели.
- Зараде:
 - по коефицијентима, обрачун зарада врше 42 привредна субјекта (65,63%),
 - по платним разредима, обрачун врши 5 привредних субјеката (7,81%),
 - на други начин -17 привредних субјеката (26,56%),
 - нису одговорили - 5 привредних субјеката (7,81%),
- Топли оброк и регрес за годишни одмор није уговорило 13 од 64 (20,31%), док 2 испитаника нису дали одговор на ово питање.

Резултати анкете показују да се исплата топлог obroка и висине регреса у већини случајева врши на основу одлуке послодавца, а не уговарањем кроз колективни уговор, док о висини ових права нису добијени подаци.

- Права особа са инвалидитетом су код 9 (14,06%) предузећа већа од утврђених Законом о раду.
 - у 19 привредних друштава (29,69%) су одговорили да не признају већа права,
 - у 31 (48,44%) привредном друштву ова права признају искључиво у складу са законима др. позитивним прописима.
 - у 5 анкетираних привредних друштава (7,80%) нису одговорили на ово питање

• Јубиларне награде се од 64 анкетираних исплаћују у 49 (76,56%) привредних друштава.

Исплата јубиларне награде код већине привредних друштава се врши на основу одлуке послодавца, а не уговарањем кроз колективни уговор. О висини ових права, нису добијени подаци у спроведеној анкети.

Безбедност и здравље на раду

- Безбедност и здравље на раду је изузетно важно поглавље и за послодавце и за запослене.
- Акт о процени ризика радних места постоји у 45 (70,31%) од 64 анкетираних привредних друштава.

- Одбор за безбедност и здравље на раду је формиран у 34 привредна друштва.

- Осигурање за случај колективних незгода, закључено је у 29 привредних друштава и предњачи се у грађевинској индустрији, као најризичнијој делатности у којој се јављају повреде на раду.

- Медицина рада постоји у само два привредна друштва, која још увек нису приватизована.

Инспекција рада

Од 64 анкетирана привредна субјекта

- 37 (57,81%) од укупног броја испитаника је одговорило да је у њиховом предузећу вршен инспекцијски надзор за време важења колективног уговора код послодавца;

- 11 привредних субјеката (17,19%) од укупног броја испитаника је одговорило да инспекцијски надзор није вршен;

- 16 испитаника (25 %) од укупног броја испитаника није одговорило;

- 1 предузеће је пријавило да су током инспекцијског надзора утврђене неправилности у сагласности Колективног уговора код послодавца са Општим колективним уговором;

- Ниједно привредно друштво није пријавило проблеме у усаглашености колективног уговора код послодавца са Гранским Колективним уговором јер грански колективни уговори у овим делатности и нису закључени

ПРОЈЕКАТ II.

Током 2011 год. реализован је и пројекат (II).- „Евидентирање закључених појединачних колективних уговора на подручју Републике Србије у гранама финансија и финансијских услуга, угоститељства и туризма, трговине и транспорта “.

Истраживање је путем анкетног упитника спроведено у 72 предузећа од чега 13 у финансијским услугама, 25 у трговини, 23 у угоститељству и туризму и 11 у области саобраћаја у градовима Београду, Новом Саду, Шапцу, Крагујевцу и Ужицу.

У овим предузећима је запослено око 42.000 радника, што обезбеђује валидност резултата истраживања.

Реализација пројекта

Добијени узорак је репрезентативан јер је одговорима на анкету обухваћено 41.717 запослених;

Одзив предузећа и спремност послодаваца да доставе податке из упитника није била на завидном нивоу;

Прикупљено је 72 анкете:

- 13 финансијске услуге,
- 25 трговина,
- 23 туризам и угоститељство,
- 11 саобраћај,

Посматрано по градовима резултати су следећи:

- Београд 26
- Нови Сад 8
- Шабац 18
- Крагујевац..... 6
- Ужице..... 14

Подаци о колективном преговарању код послодавца

Од 72 анкетираних предузећа- закључени су колективни уговори код послодаваца у 28 (38,89%) привредних друштава;

По градовима, колективни уговори или правилник о раду закључени су:

- **Београд**, има 9 закључених КУ од 26 анкетираних привредних друштава (34,62%),

- **Нови Сад**, има 7 закључених КУ од 8 анкетираних привредних друштва (87,50%),
- **Шабац**, има 3 закључена КУ од 18 анкетираних привредних друштва (16,67%),
- **Крагујевац**, има 3 закључена КУ од 6 анкетираних привредних друштва (50%),
- **Ужице**, има 6 закључених КУ од 14 анкетираних привредних друштва (42,86%),

По гранама (делатностима) стање је следеће:

- **Финансијске услуге**, закључен КУ има 3 од 13 анкетираних привредних друштва (23,08%)
- **Трговина**, закључен КУ има 11 од 25 анкетираних привредних друштва (44%),
- **Туризан и угостујељство**, закључен КУ има 10 од 23 анкетираних привредних друштва (43,48%),
- **Саобраћај**, закључен КУ има 4 од 11 анкетираних привредних друштва (36,36%),

Нивои права запослених код послодавца

Пробни рад

- Пробни рад се уговара у 35 предузећа, од анкетираних 72 правна субјекта (48,83%),
- Пријем у радни однос без пробног рада се уговара у 33 предузећа (45,83%),
- Без одговора о начину запошљавања је у 4 предузећа (5,56%)

Уочено је да највећи број привредних субјеката се одлучује на пробни рад како би обучио и оспособио за рад изабрани кадар. Такође, у случају да новопримљени запослени не савладају потребне вештинепредвиђене радним местом, Уговор о раду се отказује или се не врши профужење истог.

Радни однос на одређено или неодређено време

Уговор о раду на одређено или на неодређено време, од анкетираних 72 предузећа, склапа се тако да:

- Закључују радни однос на одређено време - 61 (84,72%),
- Закључују радни однос на неодређено време - 7 (9,72%),
- Без одговора - 4 (5,56%)

Сменски рад

Од 72 анкетираних привредних субјеката, сменски рад је организован:

- само у првој смени, код 14 (19,44%) анкетираних,
- у две смене, код 40 (55,56%) анкетираних,
- у три смене, код 12 (16,67%) анкетираних, а од којих је рад у три смене организован само у сезони код једног привредног друштва,
- није одговорило, 6 (8,33%) анкетираних привредних друштава

Прерасподела радног времена

Од 72 анкетираних привредних друштава 19 (26,39%) врши прерасподелу радног времена, док само једно привредно друштво сезонски организује рад у три смене.

Прековремени рад

Од 72 анкетираних привредних друштава 25 (34,72%) организује прековремени рад, а 29 (40,28) анкетираних је одговорило да нема часове преквременог рада.

Надокнада преквременог рада, у целинама које на овај начин организују процесе рада, надокнађује се на следећи начин:

- У складу са Законом о раду- 25 привредних друштава (34,72%) плаћа увећање од 26% од основице за часове преквременог рада;

- Накнаду за прековремени рад више од прописане вредности по ЗОР не плаћа ниједно предузеће;

- За 7 (9,72%) привредних друштава није наведен прецизан податак на који други начин плаћа прековремени рад (слободан дан запосленом, већи број дана плаћеног одсуства, већи број дана за годишњи одмор и сл).

- Опште је познато стање а у свим делатностима обухваћеним анкетом има много часова неплаћеног преквременог рада, што представља једну неприхватљиву друштвену појаву.

Годишњи одмори

Према спроведеној анкети годишњи одмор у складу са ЗОР поштује 60 (83,33%) привредних субјеката.

Анализом анкетних резултата утврђено је да се у већој мери поштује увећање броја дана за коришћење годишњег одмора у зависности од степена стручне спреме.

Зараде

У 72 привредна субјекта која су анкетирана на различитим теиторијама утврђено је да према Колективним уговорима и другим актима предузећа, зараде се обрачунавају на следећи начин:

- По коефицијентима 28 (38,89%),
- Према платним разредима 5 (6,94%),
- На други начин 18 (25%)
- Нису се изјаснили 21 (29,17%)

Распон коефицијената и бонуси

Премало испитаника је дало податке о распону коефицијената па је немогуће извршити анализу, а резултати анкете не би дали адекватне резултате. Ово указује да је у питању осетљива тема око расподеле и одређивања зараде запослених. Оно што се примети је да је коефицијенат 1 стандардан почетни коефицијент, док је највиши коефицијент најчешће 4. У неким привредним субјектима приказан је пад највишег коефицијента и о 2,4 док су предузећа са коефицијентом 5 и више изузетно ретка.

Исплаћивање бонуса предвиђених за остваривање реализације планова у привредним друштвима у добијеним резултатима истраживања су следећи:

- Наградни бонуси су уговорени у 31 (43,06%) предузећу,
- Не исплаћују се у 26 (36,11%) привредних субјеката,
- Без одговора 15 (20,83%),

Минули рад

Увећање зараде по основу времена проведеног на раду - минули рад, обухваћена је у овој анкети и резултати су следећи:

- Минули рад плаћају у складу са ЗОР 51 анкетираних (70,83%),
- Више у односу на ЗОР плаћају у 9 анкетираних (12,50%),
 - 0,5% у 6 предузећа (66,67% од оних који плаћају више)
 - 0,7% у 1 предузећу (11,11% од оних који плаћају више)
- 12 привредних субјеката није дало одговор о висини права,

Топли оброк

Исплата висине накнаде за топли оброк је регулисана преговорима у 9 предузећа (12,50% од укупног броја испитаника), док је висина накнаде регулисана одлуком послодавца у 39 привредних субјеката (54,17%).

Само 5 предузећа (6,94%) је одговорило да је износ топлог оброка уговорен у проценту зараде, док је 7 анкетираних привредних друштава (9,72%) то уредило на други начин.

Регрес

Исплата регреса је регулисана преговорима у 9 привредних друштава (12,50% од укупног броја испитаника), док је исплата регреса регулисана одлуком послодавца у 34 привредна субјекта (47,22%).

Само 5 привредних друштава (6,94%) то је уредило на други начин.

Укупно 19 испитаника није одговорило на ово питање (26%).

Јубиларна награда

Исплата јубиларне награде је уговорена у 7 привредних субјеката (9,72%) у поступку преговарања запослених и послодавца, а уређена је одлуком послодавца у 12 привредних друштава (16,67%).

Јубиларна награда није уговорена и не исплаћује се у 29 (40,28%)

Од укупно анкетираних 72 привредна друштва, на питање о исплати јубиларне награде није одговорило 24 испитаника (33,33%).

Безбедност и здравље на раду

- Акт о процени ризика радних места је донет у 58 привредних друштава (80,56%),

- није донет у 4 (5,56%) привредна друштва,
- у 10 привредних друштава нису се изјаснили на постављено питање,

- Безбедност и здравље на раду је регулисано кроз колективни уговор код послодавца или посебним актом послодавца у 41 привредном друштву (56,94%),

- нема посебни акт 11 привредних друштава (15,28%),
- 20 привредних друштава није одговорило на ово питање,

- Одбор за БЗР је формиран у 18 привредних друштава (25%) а није формиран у 39 (54,17%), привредних друштава,

- Колективно осигурање уговорено је у 54 привредна друштва (75%).

- у саобраћају - (90,91%)
- трговини - (80%),
- туризму - (65,22%)
- финансијском сектору - 61,54%)

- Медицина рада постоји у оквиру предузећа у 30 привредних субјеката (41,67%).

Инспекцијски надзор

Од 72 анкетираних привредних друштава вршен је инспекцијски надзор код 26 послодаваца (36,11%).

Надзор није вршен у 21 предузећу (29,17%).

Контрола примене одредби Општег колективног уговора вршена је само у 1 предузећу.

Кршење одредбе Колективног уговора код послодавца констатовано је у току инспекцијског надзора у једном привредном друштву.

Ниједан од анкетираних привредних субјеката у делатности угоститељства и туризма није пријавио проблеме инспекцији рада о усаглашености колективног уговора код послодавца са Посебним колективним уговором за делатност угоститељства и туризма док је био на снази, односно док се примењивао.

❖ ПОДАЦИ ЗА ГРАД ШАБАЦ

У оквиру пројекта: *„Евидентирање закључених појединачних колективних уговора... (за више делатности)*, који је током 2010 и 2011 год. реализован у привредним друштвима са територије града Шапца и мачванског округа, регионални повереник УГС „Независност“ за мачвански округ -*Борисав Павловић*- је као анкетар у пројекту, уз помоћ начелника инспекције рада за мачвански округ Данила Недељковић, на територији града Шапца и мачванског округа анкетирао укупно 40 привредних друштава са око 7.000 запослених и то:

Пројекат I,

Који је током 2010 год реализован у градовима Београду, Крагујевцу, Шапцу, Ужицу и Лесковцу:

„Евидентирање закључених појединачних колективних уговора на подручју Републике Србије у гранама металског комплекса, хемије и неметала, полопривредне делатности и прехрамбених производа, грађевинарства и индустрије грађевинског материјала“,

У Шапцу и мачванском округу је анкетирано 20 предузећа из наведених делатности са око 4.500 запослених и то:

1. „Зорка цолор“, 2. „Хемофарм“, 3. Концерн „Фармаком МБ“, 4. „Зорка-Керамика“, 5. „Опека“, 6. „Цомех“, 7. „Думача“, 8. „Интер-Коп“, 9. „СЕТ“- Предузеће за инжењеринг и консалтинг.. 10. „Робно транспортни центар“, 11 „Фармаком МБ-„Млекара“, 12. „Семенарство“, 13. ФСХ „Протеинка“, 14. „Галеб Груп“- (3), 17. „Б.М.Р- Груп“, 18. У.С. „Стеел-Бели лимови“ и рудници 19. „Велики Мајдан“- Љубовија и 20. „Зајача“-Зајача.

Пројекат II,

Током 2011 год. у градовима Београду, Новом Саду, Шапцу, Крагујевцу и Ужицу реализован је и пројекат (II) *„Евидентирање закључених појединачних колективних уговора на подручју Републике Србије у гранама финансија и финансијских услуга, угоститељства и туризма, трговине и транспорта“*.

На територији града Шапца и мачванског округа, анкетирано је 20 привредних друштава из области саобраћаја, угоститељства и трговине са око 2.500 запослених и то:

1. Хотел „Двор“-Шабац, 2. ХТП „Бања Ковиљача“, 3. Хотел „Гранд“(„Борац“)-Крупањ, 4. „Инфовин“-Лозница, 5. „Космополит“- („Чардак“)-Шабац, 6. „Сунчана река“-Лозница 7. „Новитас“-Шабац, 8. „Рода“-Шабац, 9. „Делта Махи“-Шабац, 10.

„Интерех“ - Шабац, 11. „Естетика“ - Шабац, 12. „Идеа“ - Шабац, 13. „Радио Махи Тахи“ - Шабац, 14. „МИС-Миџи Турс“ - Шабац, 15. „МН“ - Лозница, 16. „Циту тахи“ - Шабац, 17. „Интер-џоп“ - Мишар, 18. „Трансфер“ - Мишар, 19. „Југокоп“ - Шабац, 20. „Зорка-Транспорт“ - Шабац.

Са резултатима овог пројекта и брошуром „Регистрација појединачних колективних уговора П“, која је овим поводом урађена, на презентацији од 23. IX. 2011 год. чланове локалног СЕС града Шапца, послодавце, инспекцију рада и локалне медије упознале су г-ђа Наташа Завођа- представница Уније Послодаваца Србије (УПС) и г-ђа Оливера Степановић- представница швајцарске организације за помоћ свету рада SOLIDAR-Swiss Labour Assistance (SLA)- канцеларија у Београду.

Са подацима из упитника, који се односе на примену појединачних колективних уговора (ПКУ) у анкетираним привредним друштвима са територије града Шапца и мачванског округа, присутне је упознао анкетар у овом пројекту, регионални повереник Уједињених Гранских Синдиката „Независност“ за мачвански округ Борисав Павловић, који је констатовао:

Поражавајући положај запослених у Шапцу и мачванском округу

о чему сведочи и следеће:

1. Анкетирано је укупно 40 највећих привредних друштава са територије града Шапца и мачванског округа, у којима је запослено преко 7.000 радника-ца;

2. Општи и Грански колективни уговори се не примењују ни у једном од 40 анкетираних предузећа;

3. Појединачни колективни уговори код послодаваца постоје у само 7 од 40 анкетираних привредних друштава (17,5 %), али се и они слабо и/или селективно примењују, што инспекција рада не контролише;

4. Синдикати постоје у 14 од анкетираних 40 предузећа (35%), а запослени у страху од репресије послодаваца, не смеју да формирању нити да учествују у активностима синдиката;

5. У само једном од 40 анкетираних предузећа, синдикат има услове за рад- сходно одредбама Општег колективног уговора (канцеларија, ПЦ, телефон/фах, информисање, употреба аутомобила, стручно усавршавање, бесплатно вођење књиговодства од стране сручне службе послодавца и сл);

6. Положај запослених у 36 од 40 анкетираних предузећа (90%), регулисан је Актом послодавца који послодавац сам доноси, са врло рестриктивним одредбама у односу на права запослених;

7. Закон о Безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС“ бр. 101/2005), се слабо и недовољно примењује о чему сведочи и чињеница да Акт о процени ризика радних места, још увек није донет у свим предузећима (рок је био 06. IX 2007 год.);

8. Одбори за безбедност и здравље на раду формално су формирану у само 4 од 40 анкетираних предузећа (10%), али и они не раде јер се не одржавају седнице Одбора, нема записника са седница Одбора, нема писмених иницијатива упућених послодавцу и сл.

9. Инспекција рада не врши контролу примене колективних уговора код послодаваца, а послодавци ничим нису санкционисани због њиховог кршења, непостојања и/или непримењивања;

10. Запослени су углавном незадовољни радом синдиката у предузећу и помоћ очекују од синдикалних активиста изван предузећа и инспекције рада на које послодавци не могу да утичу.

ИЗВЕШТАЈ О РАДУ
ОДЕЉЕЊА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА
ЗА ПЕРИОД
ЈАНУАР – СЕПТЕМБАР 2011. године

I Примена института Закона о раду и Закона о безбедности и здрављу на раду:

1. Закон о раду

Обим извршеног посла	
Број надзора из радних односа	1761
Број делимичних надзора по службеној дужности	1372
Број потпуних надзора по службеној дужности	34
Број надзора по захтеву странке	226
Број надзора у поступку контроле извршења решења	129
Број решења за отклањање недостатака	180
Број захтева за покретање прекршајног поступка	68
Затечено лица на црно	102
Донето решења о одлагању решења о отказу уговора о раду до правоснажне судске пресуде	3

Решења донета по члану 269 ЗОР	
заснивање радног односа	27
дискриминација	4
радно време - ноћни рад, прековремени рад	6
одмори и одсуства	8
зараде	24
накнаде и друга примања	14
престанак радног односа - радна књижица	7
измена и допуна уговора о раду	87
УКУПНО	177

Уређивање права, обавеза и одговорности по основу рада, контролисано је углавном у поступку интегрисаних надзора и потпуних надзора из области радних односа.

Права, обавезе и одговорности из радног односа уређени су угово-

ром о раду, правилником о раду и колективним уговором.

Права, обавезе и одговорности из радног односа уређени су колективним уговором код изузетно малог броја послодаваца углавном са већим бројем запослених и са организованим синдикатом.

Код послодавца са већим бројем запослених где није организован синдикат, права, обавезе и одговорности из радног односа уређени су правилником или нису уређени.

Углавном се ради о преписивању законских одредби а не о разради појединих питања која су законом предвиђена за ближе уређење.

Углавном ово питање није регулисано код предузетника и малих и средњих предузећа са малим бројем запослених или је делимично уређено уговором о раду.

Заснивање радног односа се контролише у поступку потпуног инспекцијског надзора из области радних односа, у поступку интегрисаних надзора и у поступку делимичних надзора.

Рад на црно је и даље присутан код послодавца на подручју Мачванског округа углавном у делатностима. Производња текстилних производа, производња металних производа, угоститељству, обезбеђењу објеката, грађевинарству, одржавању моторних возила, производњи хлеба и пецива.

Послодавци и даље прибегавају ангажовању лица да раде на црно пре свега због мале вероватноће да ће бити откривени.

Послодавци углавном имају договор са ангажованим лицима да у случају инспекцијског надзора увек дају изјаву да су тек први дан на послу, да су радну књижицу предали послодавцу, да су нешто потписали

али код себе немају примерак тога шта су потписали и тиме добијају време за ретроактивно заснивање радног односа.

Облици дискриминације, са посебним освртом на случајеве злостављања на раду се контролише углавном по представкама запослених а у поступку потпуних надзора из области радних односа и у поступку интегрисаних надзора контролише се само минимум обавеза послодавца.

Надзори се односе на обавезу послодавца да запосленог, пре ступања на рад писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

Распоред радног времена се контролише у поступку потпуних надзора и у поступку вршења интегрисаних надзора.

Надзор се углавном односи на обавезу послодавца да донесе одлуку о распореду радног времена.

Одмори и одсуства се контролише при потпуним и интегрисаним надзорима.

Надзори се односе на обавезу послодавца да донесу одлуку коришћењу одмора у току радног дана.

Заштита запослених (заштита омладине, заштита материнства, случајеви дечијег рада) се контролише приликом представки запослених.

У извештајном периоду у поступку интегрисаног надзора и у

поступку потпуног надзора из области радних односа је контролисан институт заштита запослених (заштита омладине, заштита материнства, случајеви дечијег рада).

Зарада, накнада зараде и друга примања је институт коме се придаје велики значај имајући у виду да послодавци и даље избегавају да воде евиденцију зарада и да запосленима достављају обрачун зарада.

Овај институт је контролисан у поступку инспекцијског надзора поводом представки запослених а и у поступку потпуних надзора из области радних односа и у поступку интегрисаних надзора.

2. Закон о безбедности и здрављу на раду

Обим извршеног посла	
Број надзора из безбедности и здравља на раду	172
Број надзора поводом повреда на раду	33
Број тешких повреда на раду	33
Број колективних повреда на раду	0
Број смртних повреда на раду	0
Број решења за отклањање недостатака	123
Број недостатака утврђених решењима	431
Број решења о забрани рада	9
Број захтева за покретање прекршајног поступка	19
Број наложених мера за доношење акта о процени ризика	23
Број наложених мера за измену акта о процени ризика	95

Акт о процени ризика се контролише у поступку инспекцијског надзора поводом повреда на раду и у поступку редовних надзора из области безбедности и здравља на раду.

Присутна је појава да послодавци касне у исплати зарада, да касне и послодавци са већим бројем запослених који су до сада поштовали закон да исплате зараду до краја текућег месеца за протекли месец.

Престанак радног односа се контролише приликом вршења интегрисаног инспекцијског надзора и у поступку потпуних надзора из области радних односа.

Законитост престанка радног односа углавном се утврђује у поступку поднетих захтева за одлагање отказа уговора о раду до правоснажне судске пресуде.

Контролише се процедура доношења, његов садржај и његова примена.

Акте о процени ризика углавном нису донели послодавца који

имају мали број запослених и који нису ни обавештени о тој обавези.

Детаљнији преглед акта о процени ризика, врши се само код надзора поводом повреда на раду и потпуних надзора из безбедности издрваља на раду. Саджај АПР је битан јер он даље опредељује све активности у области БЗР а нарочито у погледу средстава и опреме за личну заштиту на раду, оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад и прописаних лекарских прегледа запослених. Уочена је појава да се опасности и штетности не утврђују на основу поређења радног процеса са прописаним нормама из подзаконских аката већ се само таксативно набрајају без предходне анализе предвиђена правилником о начину и поступку процене ризика. После доношења АПР нема активности на спровођењу мера у делу.

Углавном се констатује да ли акт о процени ризика даје одговоре на сва питања предвиђена Правилником о начину и поступку процене ризика, као и да ли су уређена питања предвиђена Законом о безбедности и здрацљу на раду. АПР и даље не садрже разрађена питања из подзаконских аката и не садрже примену члана 16 Закона о безбедности и здравља на раду па је све присутнија појава да се цео процес одвија без медицине рада.

Ако нема примене члана 16 Закона, догађа се да се послодавци у истој делатности са приближно истим или сличним радним местима,

знатно разликују у погледу радних места са повећаним ризиком.

Организовање послова безбедности и здравља на раду код послодавца се контролише приликом надзора поводом повреда на раду, приликом редовних надзора и приликом интегрисаног надзора. Запослени који обављају послове БЗР код послодавца и запослени који су у радном односу код правних лица и предузетника са лиценцом акоји су одређени да обављају послове БЗР код послодавца, углавном не обављају послове предвиђене чланом 40 закона о БЗР. Присутна је појава да се не спроводе у дело мере предвиђене АПР. Послодавци су ово питање углавном уредили али и даље остаје проблем код послодавца који обављају производну делатност и имају пар запослених јер је њихова економска моћ мала да бих плаћали сваки месец правно лице или предузетника са лиценцом.

Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад се контролише приликом надзора поводом повреда на раду, приликом редовних надзора и приликом интегрисаног надзора.

Присутна је појава да се оспособљавање своди само на попуњавање обрасца бр.6. из прописане евиденције.

Садашња законска регулатива омогућава послодавцима да само покажу образац број 6. из којег се види да је лице за безбедност и здравље на раду, послодавац и запослени својим потписима потврдили да је оспособљавање извршено.

Увидом у акт о процени ризика и евиденцију о оспособљености запослених за безбедан рад углавном се констатује да запослени нису оспособљени на све предвиђене ризике и нису упознати са свим предвиђеним мерама за отклањање ризика.

Чак су у обрасцу бр.6 утврђене опасности и штетности а акт о процени ризика није ни донет.

Коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду се контролише приликом надзора поводом повреда на раду, приликом редовних надзора и приликом интегрисаног надзора.

Средства и опрема за личну заштиту на раду су углавном обезбедена у складу са актом о процени ризика али све је чешћа појава да се не користе.

Кључни проблем је тај што се АПР не пропишу средства и опрема за личну заштиту на раду која су већ предвиђена подзаконским актима тако да се АПР у том делу не може применити и треба ићи на директну примену из подзаконских аката.

Коришћење опреме за рад се контролише приликом надзора поводом повреда на раду, приликом редовних надзора и приликом интегрисаног надзора. Углавном је присутна појава да послодавци дају на коришћење опрему за рад без прописане документације за употребу и одржавање исте. Овај проблем је присутан још од доношења закона и врло је неизвесна примена члана 24

закона јер се решења инспектора рада тешко извршавају.

Коришћење опасних материја се контролише приликом надзора поводом повреда на раду, приликом редовних надзора и приликом интегрисаног надзора.

И даље је присутна појава да послодавци користе у процесу рада опасне матреје без прописане документације - упуштава, предвиђених чланом 24 Закона.

По добијању решења за отклањање недостатака послодавци углавном накнадно прибављају потребну документацију.

Испитивање услова радне околине се контролише приликом надзора поводом повреда на раду, приликом редовних надзора и приликом интегрисаног надзора.

У зависности од процеса рада и технолошког процеса контролише се обавеза послодавца да обезбеди преглед и испитивање услова радне околине од стране правних лица са лиценцом.

Имајући у виду да АПР не одсликава право стање безбедности и здравља на раду уколико нису извршена испитивања услова радне околине, то се пре свега инсистира код надзора на доследној примени ове законске обавезе.

Преглед и испитивање средстава за рад углавном се своди на преглед и испитивање опреме за рад. Уочена је појава да се обављају преве-

нтивни и периодични прегледи опреме за рад која не подлеже обавези прегледа од стране правних лица са лиценцом за преглед опреме за рад по Правилнику о поступку прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине.

Ради се о не познавању прописа од стране послодаваца и лица за безбедност и здравље на раду, док лиценцирана правна лица прихватају такве захтеве и врше испитивања.

Назор поводом повреда на раду врши се само за повреде које се догоде у процесу рада и које су у извештају о повреди на раду од стране лекара окарактерисане као тешке повреде.

Службе хитне помоћи редовно извештавају МУП одмах по пријему пацијената.

Дежурни службеник МУПа одмах извештава инспекцију рада а

инспекција процењује на основу разговора са службом хитне помоћи, дежурним у МУПу и лицем за БЗР о изласку на лице места одмах или се то одлаже за наредни дан.

Ажурност у поступку инспекцијског надзора углавном зависи од стања повређеног тако да се углавном чека да се повређени опорави и врати кући из болнице и тек тад се узима изјава од повређеног и практично се завршава инспекцијски надзор.

Записник о извршеном инспекцијском надзору се редовно доставља заводу за здравствено осигурање – надлежној филијали и већ дуже времена је устаљена пракса да трошкове лечења повређеног углавном плаћа послодавац.

Записник се редовно доставља и надлежном тужилаштву.

II Активности инспекције рада

АКТИВНОСТ ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА	
Укупан број надзора	2072
Број надзора из безбедности и здравља на раду	172
Број надзора из радних односа	1761
Број интегрисаних надзора	139
Број надзора поводом повреда на раду	33
Број тешких повреда на раду	33
Број колективних повреда на раду	0
Број смртних повреда на раду	0
Број решења за отклањање недостатака	557
Број недостатака утврђених решењима	1545
Број решења о забрани рада	9
Број захтева за покретање прекршајног поступка	94

Затечено лица на црно	102
Донето решења о одлагању решења о отказу уговора о раду до правоснажне судске пресуде	3

Сарадња са прекршајним органима (предузете мере- број уложених жалби инспектора рада на решење органа за прекршаје),

Решене прекршајне пријаве		
	Број захтева	Укупан износ новчане казне
Захтева за покретање прекршајног поступка из БЗР	20	2 169 000
Захтева за покретање прекршајног поступка из РО	49	4 474 700
Обустава поступка из БЗР	10	
Обустава поступка из РО	18	
Број изречених опомена из БЗР	3	
Број изречених опомена из РО	21	
Одбацивање	0	
Прекид поступка	0	
Број застара	20	
Број уложених жалби	4	

- искуства инспекције рада у вршењу интегрисаних надзора са посебним освртом на најчешће утврђиване недостатке из области радних односа и области безбедности и здравља на раду,

Обим извршеног посла - интегрисани надзор	
Број интегрисаних надзора	139
Број донетих решења	254
Број мера наложених решењима	934
Број прекршајних пријава	7

Недостаци се углавном односе на:

Акт о организацији и систематизацији послова,

Достављање фотокопије пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запослених на рад,

Уређивање предвиђених питања општим актом и/или уговором о раду,
 Обавезне елементе уговора о раду,
 Лице за безбедност и здравље на раду,
 Акт о процени ризика,
 Права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду,
 Оспособљавање за пружање прве помоћи,
 Прописане евиденције из области безбедности и здравља на раду,
 Средства и опрема за личну заштиту на раду,
 Оспособљавање за безбедан рад.

Инспектори рада успешно су овладали методологијом за вршење интегрисаног инспекцијског надзора и извршили су велики број инспекцијских надзора.

III Предузете мере у вршењу надзора

- корективне мере (решења)

АКТИВНОСТ ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА	
Број решења за отклањање недостатака	557
Број недостатака утврђених решењима	1545
Број решења о забрани рада	9
Донето решења о одлагању решења о отказу уговора о раду до правоснажне судске пресуде	3

Решења донета по члану 269 ЗОР	
заснивање радног односа	27
дискриминација	4
радно време - ноћни рад, прековремени рад	6
одмори и одсуства	8
зараде	24
накнаде и друга примања	14
престанак радног односа - радна књижица	7
измена и допуна уговора о раду	87
УКУПНО	177

- репресивне мере (захтеви за покретање прекршајног поступка, кривичне пријаве)

Захтеви за покретање прекршајног поступка	
Број захтева за покретање прекршајног поступка - укупно	94
Број захтева за покретање прекршајног поступка - радни односи	68
Број захтева за покретање прекршајног поступка - безбедност на раду	19
Број захтева за покретање прекршајног поступка - интегрисани надзор	7

Решене прекршајне пријаве		
	Број захтева	Укупан износ новчане казне
Захтева за покретање прекршајног поступка из БЗР	20	2 169 000
Захтева за покретање прекршајног поступка из РО	49	4 474 700
Обустава поступка из БЗР	10	
Обустава поступка из РО	18	
Број изречених опомена из БЗР	3	
Број изречених опомена из РО	21	
Одбацивање	0	
Прекид поступка	0	
Број застара	20	
Број уложених жалби	4	

IV Закључак

Закључак о стању из области радних односа и безбедности и здравља на раду у Управном округу

Из области радних односа у Мачванском управном округу може

се констатовати да се недостаци односе на:

Нормативно уређење радних односа и садржај уговора о раду, рад на црно, кашњење у исплати зарада и недостављање обрачуна зарада.

Проблеми у поступању инспекције се огледају у чињеници да се запослени углавном не обраћају инспекцији рада већ то чине тек пошто изгубе статус запосленог.

Проблеми код сузбијања рада на црно су у ретоактивном пријављивању на пензионо и здравствено осигурање.

Ефекат рада ипак постоји јер се аутоматски нелегалан рад претвара у радни однос.

Из области безбедности и здравља на раду знатно је промењена структура утврђених недостатака.

Сад се више не ради о не поседовању аката о процени ризика већ се недостаци односе на квалитет акта о процени ризика.

Послодавци су обезбедили средства и опрему за личну заштиту на раду али нису обезбедили прописану документацију. Запослени углавном користе обезбеђена средства и опрему за личну заштиту на раду.

Прописана опрема за рад се углавном прегледа и испитује од стране лиценцираних правних лица. Услови радне околине се углавном испитују од стране лиценцираних правних лица.

Оспособљавање запослених за безбедан рад није заживело само код послодаваца са малим бројем запослених.

Стручно оспособљавање за руковање оруђима за рад није заживело.

Послодавци углавном нису обезбедили да одређен број запослених буду оспособљени за пружање прве помоћи.

У примени мера безбедности и здравља на раду има недостатака а то се нарочито утврђује приликом инспекцијског надзора поводом повреде на раду.

Предлог мера за побољшање стања.

1. Усагласити врсте-типове надзора из плана рада са формуларима за месечне извештаје.

У месечним извештајима посебно исказивати исте типове надзора а не као до сада да се различити типови надзора приказују у исту рубрику – колону.

2. Донети упуство за вршење потпуних надзора из безбедности и здравља на раду.

Посебно обавити едукацију како се контролише и спроводи акт о процени ризика.

3. Дефинисати у чему се састоји превентивно поступање.

Одредити минимум института из закона за чије непоштовање се морају применити репресивне мере.

Ово је битно због уједначеног поступања на широј територији имајући у виду да исти послодавци обављају исту делатност у више округа.

Организовати едукације са темом једнообразног поступања прили-

ком утврђивања чињеничног стања и приликом предузимања управних и репресивних мера.

4. Законодавно боље уредити “Рад на црно” и „ Радно време“ да се елиминишу могућности послодавца за манипулацију.

Посебно разрадити како спречити ретроактивно заснивање радног односа и како утврдити прековремени рад јер је познато да запослени не смеју да сарађују приликом контроле ових института.

5. Дефинисати норме у погледу обима извршеног посла које би служиле као помоћ приликом мерења и вредновања рада.

6. Опремити инспекцију за потпуни прелазак на електронско прикупљање и обраду података у инспекцијским надзорима.

Обезбедити службена возила за рад на терену – зановити стари и неисправни возни парк.

СРЕДСТВА И ОПРЕМА ЗА ЛИЧНУ ЗАШТИТУ НА РАДУ

Средства и опрема за личну заштиту на раду, јесу сва средства и опрема које запослени носи, држи или на било који други начин користи на раду, са циљем да га заштити од једне или више истовремено насталих опасности и штетности, односно да отклони или смањи ризик од настанка повреда и оштећења здравља.

Средства и опрема за личну заштиту на раду, јесу и сва помоћна

средства или додаци која су намењена да смање ризик од настанка повреда и оштећења здравља.

Средствима и опремом за личну заштиту на раду, не сматрају се обично радно одело или униформа, које није посебно намењено за заштиту безбедности и здравља на раду запосленог, средство и опрема које користе запослени у службама за прву помоћ и спасавање, средства и опрема за личну заштиту војника, полицајаца и запослених у другим државним органима, која су утврђена посебним прописима, средства и опрема намењена за запослене у друмском саобраћају, спортска средства и опрема, средства и опрема за самоодбрану и застрашивање и преносни уређаји и апарати за откривање и јављање опасности и сметњи.

Коришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду има значајну улогу у заштити здравља и радне способности запослених, пре свега због тога што се применом истих отклања или смањује ризик од повреда на раду и обољења у вези са радом.

Познато је да опасности иштећности које се јављају у процесу рада и које не могу да се отклоне применом одговарајућих превентивних мера, могу да се отклоне или смање применом прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Још у фази пројектовања и производње средстава и опреме за личну заштиту на раду води се рачуна да

примена истих не угрожава безбедност и здравље запослених а послодавац је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог.

Послодавац има обавезу да актом о процени ризика утврди која средства и опрема за личну заштиту на раду обезбеђују отклањање или смањење ризика који је процењен на основу утврђених опасности и штетности на радном месту приликом обављања одређених послова.

Прописивање средстава и опреме за личну заштиту на раду актом о процени ризика је први корак у обезбеђивању истих јер послодавац има обавезу да запосленом изда на употребу средство и опрему за личну заштиту на раду, у складу са актом о процени ризика.

Послодавац је дужан да одреди средства и опрему за личну заштиту на раду на основу процене ризика од настанка повреда и оштећења здравља запослених, односно препознатих и утврђених опасности и штетности којима су запослени изложени на радном месту и у радној околини.

Послодавац је дужан да сачини Преглед опасности и штетности које захтевају коришћење средстава и/или опреме за личну заштиту на раду, као и да одреди средства и опрему за личну заштиту на раду која одговарају Прегледу средстава и опреме за личну заштиту на раду.

По изради акта о процени ризика послодавац на основу утвр-

ђених опасности и штетности треба да изради прегледа опасности и штетности које захтевају коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Ако не изради прегледа опасности и штетности које захтевају коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду инспектор рада доноси решење којим налаже послодавцу да овај недостатак отклони.

Ако послодавац не изда на употребу запосленом средство и опрему за личну заштиту на раду, у складу са актом о процени ризика, чини прекршај за који је забрањена новчана казна у прекршајном поступку за правно лице и одговорно лице у правном лицу као и за предузетника.

Такође уколико послодавац запосленом не изда на употребу средство и опрему за личну заштиту на раду, у складу са актом о процени ризика, инспектор рада процењује коју управну меру примењује зависно од врсте опасности и штетности које се појављују приликом обављања послова.

Уколико реално постоји опасност од повређивања или оштећења здравља запосленог, донеће решење о забрани рада на радном месту запосленог док се не издају на употребу средства и опрема за личну заштиту на раду у складу са актом о процени ризика.

Уколико опасности штетности нису такве природе да могу одмах

оштетити здравље запосленог или произвести повреду на раду а то су најчешће радна места где се обављају послови у ванпривредним делатностима, инспектор рада доноси решење којим се налаже отклањање недостатака у одређеном року.

Послодавац је дужан да, благовремено и пре почетка коришћења средстава и/или опреме за личну заштиту на раду, упозна запосленог са ризицима од настанка повреда и оштећења здравља, због којих има обавезу да користи дата средства и/или опрему за личну заштиту на раду.

Послодавац је дужан да теоријски и практично оспособи запослене за правилно

коришћење средстава и/или опреме за личну заштиту на раду.

Практично оспособљавање запослених, из става 2. овог члана, подразумева демонстрацију коришћења.

Послодавац је дужан да пре избора средстава и опреме за личну заштиту на раду, коју планира да да на коришћење запосленом, изврши процену да ли иста испуњавају захтеве да буду израђена у складу са прописима о безбедности производа, одговарају постојећим условима на радном месту и у радној околини, буду наменски израђена за отклањање или смањење ризика на радном месту и као таква не смеју да повећавају постојеће или произведу нове ризике за безбедност и здравље

запослених, одговарају специфичним ергономским захтевима на радном месту и здравственом стању запосленог, буду тако израђена да их запослени може правилно и на једноставан начин користити. Процена обухвата анализу и процену ризика који не могу да се отклоне или смање другим мерама, особине које мора да поседује средство и/или опрема за личну заштиту на раду да би ефикасно отклонила или смањила ризике.

Порет тога што је послодавац дужан да обезбеди коришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду дужан је и да обезбеди одржавање средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању.

Такође је дужан да запосленима да на употребу средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду прописане одговарајућим стандардима и да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом средства и опрему за личну заштиту на раду која морају да буду израђена у складу са прописима о безбедности производа, одговарају постојећим условима на радном месту и у радној околини, буду наменски израђена за отклањање или смањење ризика на радном месту и као таква не смеју да повећавају постојеће или произведу нове ризике за безбе-

дност и здравље запослених, одговарају специфичним ергономским захтевима на радном месту и здравственом стању запосленог, буду тако израђена да их запослени може правилно и на једноставан начин користити.

Када запослени, због више опасности и штетности којима је изложен, мора користити истовремено различита средства и/или опрему за личну заштиту на раду, послодавац је дужан да обезбеди да та средства и опрема буду међусобно прилагодљива и да при томе ефикасно штите запосленог од опасности и штетности којима је изложен на раду.

Инспектор рада проверава средства и опрему за личну заштиту на раду која се налазе у употреби у процесу рада у смислу том да ли послодавац поседује за иста прописану документацију на српском језику за њихову употребу и одржавање у којој је произвођач, односно испоручилац навео све безбедносно-техничке податке, важне за оцењивање и отклањање ризика на раду.

Уколико послодавац не поседује наведену документацију проверава се да ли је послодавац прибавио документацију од правног лица регистрованог за послове контроле квалитета производа.

Послодавац је дужан да запосленом на коришћење да само исправна средства и/или опрему за личну заштиту на раду, при чему потребним чувањем, одржавањем, попра-

вкама и заменама обезбеђује задовољавајуће хигијенско стање средстава и/или опреме за личну заштиту на раду.

Послодавац обезбеђује да запослени користе средства и/или опрему за личну заштиту на раду искључиво у складу са њиховом наменом, осим у изузетним и специфичним случајевима.

Послодавац је дужан да обезбеди да запослени буду упознати и да користе средства и/или опрему за личну заштиту на раду у складу са свим безбедносно-техничким подацима за та средства и/или опрему за личну заштиту на раду.

У пракси се често догађа да послодавци углавном не поседују наведену документацију па се доноси решење да се отколони овај недостатак.

Инспектор рада у поступку контроле извршења решења прихвата и могућност да послодавац накнадно обезбеди наведену документацију од произвођача или испоручиоца или даисту прибави од правног лица регистрованог за послове контроле квалитета производа.

Поред обавеза које има послодавац и запослени имају одређене обавезе кад је у питању коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Запослени је дужан да користи средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво ручује, да не би угрозио своју безбе-

дност и здравље као и безбедност и здравље других лица.

Уколико запослени не користи средстава и опрему за личну заштиту на раду која је добио на употребу, чини прекршај за који је прописана новчана казна у прекршајном поступку.

Поред обавеза које има послодавац и запослени кад су у питању средстава и опрема за личну заштиту на раду, такође и лице за безбедност и здравље на раду врши контролу и даје савете послодавцу у планирању, избору, коришћењу и одржавању

средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Ако лице за безбедност и здравље на раду не врши контролу и не даје савете послодавцу у планирању, избору, коришћењу и одржавању средстава и опреме за личну заштиту на раду чини прекршај за који је запрећена новчана казна у прекршајном поступку.

Послодавац има обавезу да води и чува евиденције о извршеним прегледима и испитивањима средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Начелник Одељења
Данило Недељковић

САДРЖАЈ:

- Колективни уговор (Одредбе Закона о раду)	5
- ПКУ-Огледни примерак.....	11
- Евидентирање закључених појединачних КУ.....	51
• Резултати пројекта I.....	53
• Резултати пројекта II	57
• Резултати за Град Шабац	63
- Извештај о раду Инспекције рада (период I-IX. 2011. год.)	67
• Радни односи	68
• Безбедност и здравље на раду	70

Članovi Socijalno - ekonomskog saveta grada ŠAPCA



GRAD ŠABAC
Gospodar Jevremova 6, 15000 Šabac
tel: 015/346-711, 346-100
e-mail: opstina@sabac.org



POSLODAVCI ŠAPCA
Tiršov venac 7, 15000 Šabac
tel: 015/350-986
015/367-774



Opštinsko veće - Šabac
Koste Abraševića 2
15000 Šabac
tel: 015/345-176



Regionalno povereništvo za mačvanski okrug - Šabac
PC "Kifla" - Trg šabačkih žrtava 2/2, 15000 Šabac
tel/fax: 015/347-319