

На основу члана 245. став 1. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 24/2005, 61/2005 и 54/2009)

репрезентативни грански синдикати делатности пољопривреде, прехранбене, дуванске индустрије и водопривреде основани за територију Републике Србије:

1. Самостални синдикат запослених у пољопривреди, прехранбеној, дуванској индустрији и водопривреди Србије, Београд, ул. Дечанска бр. 14, кога заступа Драган Зарубица, председник и
2. Грански синдикат прехране, угоститељства, туризма, пољопривреде, водопривреде и дуванске индустрије „Независност“, Београд, ул. Нушићева бр. 4/VI, кога заступа Славко Влаисављевић, председник и

репрезентативно Удружење послодаваца за делатност пољопривреде, прехранбене, дуванске индустрије и водопривреде Србије:

Унија послодаваца Србије, Београд - Земун, ул. Стевана Мрковића бр. 8, коју заступа Драган Мијановић, потпредседник,

дана 09. фебруара 2011. године, у Београду, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ДЕЛАТНОСТ ПОЉОПРИВРЕДЕ, ПРЕХРАМБЕНЕ, ДУВАНСКЕ ИНДУСТРИЈЕ И ВОДОПРИВРЕДЕ СРБИЈЕ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са Законом, уређују се:

- права, обавезе и одговорности послодаваца и запослених из радних односа, односно по основу рада;
- међусобни односи учесника овог колективног уговора;
- поступак измена и допуна овог колективног уговора и
- друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Овај колективни уговор се примењује на све запослене код послодавца, осим на директора и друга запослена лица чија су права и обавезе регулисана посебним уговорима закљученим са управним одбором или другим надлежним органом послодавца.

Одговарајуће одредбе овог колективног уговора се могу примењивати и на лица која нису засновала радни однос код послодавца, већ су ангажована по основу посебних уговора.

Члан 2.

Колективним уговором код послодавца, односно правилником о раду у Законом утврђеним случајевима (у даљем тексту: општи акт) и уговором о раду, могу се утврдити већа права од права утврђених овим колективним уговором, као и друга права која нису утврђена овим колективним уговором, у складу са Законом.

Послодавац не може општим актом или уговором о раду да утврди мањи ниво права за запослене од права утврђених овим колективним уговором.

1. Примена колективног уговора

Члан 3.

Овај колективни уговор непосредно се примењује за делатност пољопривреде, прехранбене, дуванске индустрије и водопривреде Србије и на земљорадничке задруге, осим на јавна предузећа у делатности водопривреде.

Члан 4.

Послодавцем у смислу овог колективног уговора сматра се домаће или страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица и које обавља претежну делатност пољопривреде, прехранбене, дуванске индустрије и водопривреде на територији Србије, разврстано према прописима о класификацији делатности.

Прилог: Табела која је саставни део овог колективног уговора.

Члан 5.

Код послодавца код кога је основан синдикат и који испуњава услов репрезентативности, права из рада и по основу рада уређују се колективним уговором, а правилником о раду и уговором о раду у складу са Законом.

У случају спора запосленог и послодавца код кога није основан синдикат или који нема закључен колективни уговор, послодавац је дужан да на захтев синдиката потписника овог колективног уговора достави општи акт, а ако не доноси општи акт – уговор о раду којим се утврђују права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца.

II РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос се заснива у складу са Законом, колективним уговорима, овим колективним уговором и општим актом код послодавца.

Радни однос се може засновати на неодређено или одређено време са лицем које испуњава опште услове утврђене Законом, као и посебне услове утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Члан 7.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

1. болест запосленог;
2. смртни случај члана уже породице;
3. тежа болест члана уже породице;
4. виша сила;
5. позив војних или државних органа, и
6. други случај утврђен колективним уговором код послодавца.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да одмах обавести послодавца.

Члан 8.

Потребу за новим запосленима утврђује директор, односно овлашћено лице послодавца, у складу са потребама пословања, расположивим кадровима и стањем на тржишту, при чему одлучује о следећем:

1. да ли ће се и како оглашавати потреба за пријемом нових запослених;
2. да ли ће се нови запослени примати на одређено или на неодређено време;
3. да ли ће се нови запослени примати са радним искуством или без радног искуства;
4. да ли ће се вршити претходна провера радних способности (истовремено утврђује поступак и програм провере);
5. да ли ће се нови запослени примати на пробни рад и у ком трајању (истовремено утврђује поступак и програм спровођења и контроле пробног рада);
6. да ли ће се нови запослени примати у својству приправника (истовремено утврђује дужину приправничког стажа, програм обуке и поступак полагања приправничког испита);
7. да ли ће нови запослени радити са пуним или непуним радним временом;
8. да ли се запослени прима на послове са повећаним ризиком, односно са скраћеним радним временом;

9. да ли ће нови запослени обављати послове у просторијама или ван просторија послодавца, односно код своје куће, у другим просторијама или на терену;
10. да ли ће се нови запослени ангажовати за повремене или привремене послове, појединачно или преко других организација (предузећа, задруга, агенција и слично).

2. Посебни случајеви заснивања радног односа

Члан 9.

У зависности од организације рада и кадровских планова послодавца, нови запослени могу да се приме у радни однос на један од следећих начина:

1. у својству приправника;
2. са претходном провером радних способности;
3. са пробним радом.

Кандидатима се заснивање радног односа на један од наведена 3 начина благовремено саопштава, као и програм и начин полагања испита/тестова.

Програм/тестови/питања не могу да садрже назакономите, неморалне и дискриминаторске одредбе, констатације или питања и морају бити јединствени за све кандидате.

Члан 10.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником о организацији и систематизацији послова.

Дужина трајања приправничког стажа утврђује се уговором о раду, и то:

1. на пословима за које се захтева високо образовање одређене врсте и степена студија (по старом VIII, VII-2, VII-1, VI степен) - од девет до дванаест месеци;
2. на пословима за које се захтева средње образовање у трајању од 3 године и средње образовање у трајању од 4 године, као и послови за чије се обављање тражи стечено специјалистичко образовање (по старом III, IV или V степен) - до шест месеци.

Послодавац може образовати посебну комисију или одредити лице (ментора) за надзор над радом приправника, и након тога за утврђивање оспособљености приправника за самосталан рад.

Ментор или лице које врши надзор над радом приправника, мора имати исти или виши степен стручне спреме у односу на приправника чији се рад прати.

Члан 11.

Претходна провера радних способности може бити услов за рад на пословима за које се траже поседовање посебних знања и вештина, утврђених правилником о организацији и систематизацији послова.

Ако кандидат задовољи на претходној провери радних способности стиче услов за заснивање радног односа, уз дискреционо право послодавца да донесе одлуку о избору између кандидата који су задовољили или да одлуку о избору не донесе.

Члан 12.

Пробни рад може да се уговори са новозапосленима, најдуже за период до 6 месеци по заснивању радног односа, у складу са правилником о организацији и систематизацији послова.

По истеку периода пробног рада:

1. радни однос се наставља у случају да је запослени показао одговарајуће радне и стручне способности, без посебне одлуке;
2. радни однос престаје у случају да запослени није показао одговарајуће радне и стручне способности, што се констатује решењем.

Послодавац може образовати посебну комисију, или одредити лице (ментора) за надзор над радом запосленог, и након тога за утврђивање оспособљености запосленог.

Ментор или лице које врши надзор, мора имати исти или виши степен стручне спреме у односу на лице чији се пробни рад прати.

3. Премештај запосленог на други одговарајући посао

Члан 13.

Нови запослени се распоређује на посао због којег је и засновао радни однос и који је утврђен уговором о раду.

За време трајања радног односа, запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају врсти и степену стручне спреме за које је засновао радни однос, ако то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

1. кад је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
2. ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запослених;
3. када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;
4. када се трајније смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца;
5. кад дође до промене у организацији и технологији рада;

6. кад се отворе нови послови у процесу рада;
7. кад запослени то захтева, ако се тиме задовољавају потребе процеса рада;
8. због замене одсутног запосленог.

Премештај запосленог у смислу става 1. овог члана врши се понудом измене уговорених услова рада, односно анексом уговора о раду, у складу са Законом.

4. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 14.

Послови који се обављају са повећаним ризиком утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова, у складу са актом о процени ризика.

Послодавац је дужан да пре заснивања радног односа за обављање послова са повећаним ризиком, прибави од запосленог доказ о утврђеној здравственој способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

Ако запослени у току обављања послова са повећаним ризиком изгуби здравствену способност за рад на тим пословима, послодавац је дужан да таквом запосленом обезбеди рад на другим одговарајућим пословима.

На пословима са повећаним ризиком не могу да раде жене за време трудноће и мајке са дететом до три године живота.

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 15.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, који не може бити краћи од четири часа дневно.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва друга права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 16.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, зависно од потреба процеса рада, технолошких и организационих промена и увођења новог начина и организације рада, у складу са планом и програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

План и програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са планом развоја, доноси надлежни орган послодавца.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 17.

Пуно радно време у радној недељи, са полчасовном дневном паузом износи, по правилу, 40 часова.

Послодавац може да утврди радно време краће од 40 часова, али не краће од 36 часова недељно, ако увођење краћег радног времена обезбеђује услове за ефикаснији рад.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

2. Скраћено радно време

Члан 18.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом и колективним уговорима, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно степену штетног дејства услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише за 10 радних часова недељно.

Послови са скраћеним радним временом утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца, а на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са Законом и актом о процени ризика.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

Члан 19.

Ако увођење скраћеног радног времена обезбеђује услове за ефикаснији рад, послодавац може да уведе радно време краће од пуног радног времена, али не краће од 36 радних часова недељно за рад који се обавља ноћу.

Запослени који ради скраћено радно време у смислу претходног става, има сва права као да ради са пуним радним временом.

3. Прековремени рад

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленог обавести о увођењу прековременог рада, по правилу, најкасније 24 часа пре отпочињања таквог рада, када је неопходно да се заврши процес рада.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно.

Општим актом код послодавца, ближе се уређују случајеви увођења рада дужег од пуног радног времена, према специфичностима организације рада.

Приликом одређивања запосленог да ради дуже од пуног радног времена, непосредни руководиоца треба да води рачуна како о потреби процеса рада, тако и о интересима и обавезама запосленог.

4. Распоред радног времена

Члан 21.

По правилу, радна недеља траје 5 радних дана по 8 радних часова, са суботом и недељом као нерадним данима.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље и радних дана утврђује послодавац и о томе, најмање седам дана пре промене, писаним путем, обавештава запослене.

Послодавац је дужан да обавести сваког новог запосленог о распореду радног времена пре почетка рада.

5. Прерасподела радног времена

Члан 22.

Послодавац доноси одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за све послове, за групу послова или за поједини посао, у складу са законом.

Послодавац је дужан да писаним путем обавести запослене на које се односи прерасподела радног времена, најмање седам дана пре примене прерасподеле.

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

6. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 23.

Рад који се обавља у времену од 22⁰⁰ часа до 6⁰⁰ часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Дужина годишњег одмора

Члан 24.

Запосленом се дужина годишњег одмора утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1. по основу радног искуства – за један радни дан за сваких навршених 10 година радног стажа, а највише три радна дана;
2. по основу стеченог образовања:
 - за послове за које се захтева високо образовање одређене врсте и степена студија (по старом VIII, VII-2, VII-1, VI степен) – за три радна дана;
 - за послове за чије се обављање захтева средње образовање у трајању од 3 године и средње образовање у трајању од 4 године, као и послови за чије се обављање тражи стечено специјалистичко образовање (по старом III, IV или V степен) – за два радна дана;
 - за послове за чије се обављање захтева образовање за рад у трајању од 2 године (по старом I или II степен) – за један радни дан;
3. по основу доприноса на раду – најмање за један радни дан, по предлогу непосредног руководиоца запосленог;
4. по основу услова рада:
 - за послове на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем – за три радна дана,
 - за послове са повећаним ризиком, у складу са актом о процени ризика, за које није уведен стаж осигурања са увећаним трајањем – за два радна дана,
5. по основу критеријума социјалних и здравствених услова:
 - родитељу са двоје и више деце до 14 година живота, односно родитељу који има дете са сметњама у психофизичком развоју – за два радна дана;
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за један радни дан;
 - инвалиду рада – за два радна дана.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим критеријумима из става 1. овог члана, не може бити дужи од 25 радних дана за календарску годину.

Изузетно од става 1. овог члана запослени – мушкарац са 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена – жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Општим актом код послодавца могу да се утврде већа права и други критеријуми за увећање минимума годишњег одмора.

2. Коришћење годишњег одмора

Члан 25.

Дужина трајања и време коришћења годишњег одмора одређује се решењем које доноси директор, односно овлашћено лице послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније седам радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, а послодавац је обавезан да запосленом надокнади стварно настале трошкове због измене времена коришћења годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини једне просечне зараде запосленог у предходна три месеца, сразмерно броју неискоришћених дана.

3. Плаћено одсуство

Члан 26.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до осам радних дана у току календарске године у случају:

1. ступања запосленог у брак - 5 радних дана,
2. порођаја супруге - 5 радних дана,
3. порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан,
4. теже болести члана уже породице - 7 радних дана,
5. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - 2 радна дана,
6. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 3 радна дана,

7. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - 1 радни дан, а из једног у друго насељено место - 3 радна дана,
8. обављања неодложних личних послова - 2 радна дана,
9. учешћа на радно - производним и спортским такмичењима које организује синдикат, у дужини трајања такмичења увећаног за 1 радни дан,
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - до 7 радних дана, и у
11. другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

Уз захтев за коришћење одсуства из става 1. овог члана запослени је дужан да прибави и приложи одговарајуће доказе који потврђују постојање наведеног случаја.

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

1. пет радних дана због смрти члана уже породице;
2. два дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви,
3. полагања стручног и другог испита за потребе послодавца најмање један радни дан по испиту.

Члановима уже породице из овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

4. Неплаћено одсуство

Члан 27.

Запослени има право на неплаћено одсуство у трајању до 5 радних дана месечно, односно до 10 радних дана годишње, у случајевима утврђеним општим актом код послодавца (колективним уговором, односно правилником о раду) или уговором о раду, када то не ремети процес рада.

На образложен и документован захтев запосленог, послодавац може да му одобри коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног претходним ставом.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 28.

Послодавац је обавезан да обезбеди услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и позитивним прописима о безбедности и заштити здравља на раду, а запослени су обавезни да се придржавају прописаних мера заштите на раду.

Члан 29.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 30.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 31.

Запослени који због неспроведених мера за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, одбије да обавља послове има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца, не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

Док се не спроведу прописане мере за безбедан и здрав рад, послодавац може преместити запосленог само на друге послове који одговарају врсти и степену стручне спреме за које је засновао радни однос.

За време премештаја из става 2. овог члана запослени има право на зараду за послове које обавља, а која не може бити нижа од накнаде зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца.

Члан 32.

Када му прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању или да исти напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана по стицању услова запослени је обавезан да обавести непосредног руководиоца или за то одговорно лице.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе.

У случају из става 1. овог члана, када запослени напусти радно место, има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца.

Члан 33.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 34.

Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

1. да има прописану стручну спрему;
2. да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком;
3. да је претходно оспособљен за самостално обављање послова на сигуран и безбедан начин;
4. да није млађи од 18 година;
5. да није инвалид рада.

Члан 35.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године не може да ради на пословима са повећаним ризиком.

Послодавац не може одредити запослену жену да ради на радном месту са повећаним ризиком који би могао да јој угрози остваривање материнства, без њене сагласности и изричите писане изјаве да је упозната са ризицима тог радног места, утврђеним актом о процени ризика.

Члан 36.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком, пре почетка рада, обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодичне лекарске прегледе у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Члан 37.

За послове са повећаним ризиком, у складу са актом о процени ризика, утврђује се скраћено радно време, право на додатне и једнократне паузе, као и право на друге погодности.

Члан 38.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, према упутствима медицине рада.

Општим актом код послодавца регулисаће се начин остваривања права из става 1. овог члана.

Члан 39.

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању.

Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом инвалиду рада обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању.

2. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 41.

Запослени код послодавца који има до 50 запослених имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин избора уређује се општим актом код послодавца.

Члан 42.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран, представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане разрешењем због:

1. престанка радног односа код послодавца;
2. подношења оставке;
3. неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединственим матичним бројевима грађана (ЈМБГ) и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду врши се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 43.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са општим актом код послодавца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходна три месеца.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 44.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 45.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

1. са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
2. са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
3. о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
4. са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
5. о другим питањима у складу са општим актом код послодавца.

Члан 46.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 47.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду је дужан да једном у шест месеци, односно увек када одбор репрезентативног синдиката то захтева, информише одбор репрезентативног синдиката о свом раду.

Члан 48.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

1. директора послодавца;
2. лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
3. руководиоца дела процеса рада;
4. одбор за безбедност и здравље на раду;
5. одбор репрезентативног синдиката.

Члан 49.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези уочених неправилности у примени прописа о безбедности и здрављу на раду дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писаном облику, најкасније у року од три дана, извести:

1. представника запослених за безбедност и здравље на раду;
2. директора послодавца.

Члан 50.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

1. непосредно комуницира са запосленима;
2. прима усмене и писане представке запослених;
3. непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада;
4. непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
5. даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
6. захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
7. на терет послодавца положи курс прве помоћи, и
8. да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

3. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 51.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1. представници запослених за безбедност и здравље на раду;
2. једно стручно лице за послове безбедности и здравља на раду одређено од стране послодавца;
3. представници послодавца које именује директор.

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се општим актом код послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца, рачунајући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 52.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Директор може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 53.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

1. учествује у изради акта о процени ризика;
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

7. захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
8. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
9. разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
10. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
11. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
12. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
13. разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 54.

Одбор за безбедност и здравље на раду остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама.

Одбор за безбедност и здравље на раду може од Управе за безбедност и здравље на раду да тражи мишљења о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

Члан 55.

Општим актом код послодавца утврђују се врста средстава и опреме личне заштите (основно заштитно средство и средство по потреби) за обављање појединих послова, као и време (рок) трајања заштитних средстава, у складу са актом о процени ризика.

Члан 56.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреда на раду, смањења или губитка радне способности ради обезбеђивања накнаде штете.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада у складу са актом о процени ризика, у увећаном износу утврђеном општим актом код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

Послодавац може колективно да осигура запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција, у циљу спровођења квалитетне додатне здравствене заштите, као и да уплаћује премије за добровољно додатно пензијско осигурање.

Члан 57.

Општим актом код послодавца ближе се уређује област безбедности и здравља на раду, у складу са Законом и овим колективним уговором.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 58.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да се при утврђивању зарада и при уговарању основне зараде за најједноставнији посао у овом колективном уговору, у доброј вољи, полази од следећих основних параметара и начела:

1. општег нивоа економске развијености делатности из овог колективног уговора;
2. кретања просечних зарада у делатностима из овог колективног уговора;
3. кретања просечне зараде у привреди Републике Србије;
4. раста трошкова живота;
5. учешћа зарада у трошковима пословања;
6. остварених финансијско – пословних резултата.

Члан 59.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са Законом, овим колективним уговором, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца (захтева се исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност, физички и интелектуални рад).

Члан 60.

Зарада запосленог састоји се из:

1. зараде за обављени рад и време проведено на раду;
2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), и
3. других примања по основу радног односа.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 61.

Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

1. основне зараде;
2. дела зараде за радни учинак, и
3. увећане зараде.

1.1. Основна зарада

Члан 62.

Основна зарада за послове које запослени обавља, утврђује се множењем уговорене основне зараде за најједноставнији посао, коефицијента посла и времена проведеног на раду.

Члан 63.

Основна зарада за најједноставнији посао (за коефицијент 1) утврђује се у висини минималне зараде, утврђене у складу са Законом, увећане за припадајуће порезе и доприносе.

Члан 64.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да најкасније 15 дана пре истека последњег месеца за који је уговорена основна зарада за најједноставнији посао, приступе преговорима ради утврђивања нове основне зараде за најједноставнији посао.

Уколико се не постигне договор о висини основне зараде за најједноставнији посао за наредни период најкасније до истека првог месеца у периоду за који се уговара, примењује се основна зарада за најједноставнији посао утврђена за претходни период, као аконтација, а преговори се настављају.

По коначном утврђивању основне зараде за најједноставнији посао извршиће се исплата разлике зараде за претходни период у коме је зарада исплаћивана као аконтација, у смислу става 2. овог члана.

Члан 65.

Сваки од учесника овог колективног уговора увек може да покрене иницијативу за уговарање нове основне зараде за најједноставнији посао и пре истека рока на који је уговорена, а посебно у следећим случајевима:

1. ако дође до раста трошкова живота од преко 5%, према податку републичког органа надлежног за статистику, у односу на дан уговарања основне зараде за најједноставнији посао која је на снази;
2. ако дође до поремећаја у пословању који онемогућавају исплату зарада на основу уговорене основне зараде за најједноставнији посао.

Иницијатива из става 1. овог члана мора да садржи образложене разлоге за покретање, као и предлог износа нове основне зараде за најједноставнији рад.

Члан 66.

Основна зарада за најједноставнији посао код послодавца утврђује се општим актом код послодавца.

Основна зарада из става 1. овог члана уговара се за период који не може бити дужи од шест месеци и у износу нижем од износа који је уговорен овим колективним уговором.

Члан 67.

Минимални коефицијент за утврђивање основне зараде за групе послова утврђене овим колективним уговором садржи следеће елементе:

- сложеност,
- одговорност,
- услове рада и
- стручну спрему.

Минимални коефицијенти послова одређују се по групама послова, и то:

Групе	Сложеност и захтев стручности	Минимални коефицијент
I	Не захтева се стручност (неквалификовани радник) подразумева једноставан рутински рад који не захтева посебно образовање	1,00
II	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци (I степен) подразумева мање сложене послове, односно рад помоћу једноставних средстава за рад за која су довољна писана упутства	1,20
III	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци до 2 године (II степен) подразумева средње сложене послове на којима се рад понавља уз повремену појаву нових послова	1,40
IV	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од 2 до 3 године (квалификовани радник III степен) подразумева сложеније и разноврсније послове за чије обављање су потребне консултације у њиховом извршавању	1,55
V	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од 4 године (IV степен) подразумева сложеније послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању	1,65
VI	Захтева се стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања (BK радник V степен) подразумева специјализоване сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању послова	1,95
VII	Захтева се стручност која се стиче вишим образовањем (VI степен) подразумева сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању послова и појаву више разноврсних послова	2,10
VIII	Захтева се стручност која се стиче факултетским односно високим образовањем (VII степен) подразумева сложене послове који захтевају потпуну самосталност у извршавању послова и појаву више врста сложених послова	2,50

Члан 68.

Општим актом код послодавца утврђују се коефицијенти за све послове утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Изузетно од става 1. овог члана, коефицијент посла може бити утврђен без услова рада, ако се ради о пословима на којима је запослени повремено, у току рада, изложен повећаном ризику, у складу са актом о процени ризика код послодавца, при чему за време рада прведеног на тим пословима има право на додатни коефицијент, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 69.

Основна зарада запосленог уговара се уговором о раду, у износу који не може бити нижи од основне зараде утврђене у складу са овим колективним уговором и општим актом код послодавца.

Основна зарада из става 1. овог члана може, уговором о раду, да се уговори и у већем износу, а највише до процента утврђеног у општем акту код послодавца.

Члан 70.

Основна зарада запосленог према времену проведеном на раду, обрачунава се само за ефективно проведене часове на раду .

1.2. Зарада по основу радног учинка

Члан 71.

Зарада код послодавца по основу радног учинка, утврђује се на основу елемената утврђених општим актом послодавца, односно овим колективним уговором, у складу са Законом.

Овим колективним уговором одређују се следећи елементи за утврђивање зараде по основу радног учинка запосленог код послодавца:

1. квантитет обављеног посла;
2. квалитет обављеног посла;
3. однос запосленог према радним обавезама, односно радној и технолошкој дисциплини.

Сваки од наведених елемената прецизно ће се утврдити, односно класификовати, описати и квантификовати општим актима послодавца, полазећи од техничко - технолошке опремљености, процеса рада и оптималног коришћења радног времена.

Радни учинак запосленог утврђује се:

1. на основу обима и квалитета обављеног посла, у односу на утврђене нормативе и стандарде рада - за нормиран рад (егзактно мерљив рад);

2. на основу оцене о резултатима рада у односу на утврђене стандарде рада - за рад који није нормиран (није егзактно мерљив);
3. на основу оцене о односу запосленог према радним обавезама, односно радној и технолошкој дисциплини за обе групе послова.

Члан 72.

Послодавац је дужан да благовремено упозна запосленог са нормативима и стандардима рада, односно критеријумима и мерилима за утврђивање зарада, као и са њиховим променама.

Послодавац доставља репрезентативном синдикату код послодавца нормативе и стандарде рада, односно критеријуме и мерила за утврђивање радног учинка запосленог.

Када дође до значајне промене техничко - технолошке опремљености процеса рада, послодавац може извршити измене норматива и стандарда рада без сагласности синдиката, поштујући прописане техничко - технолошке нормативе нове опреме.

У случају из претходног става, синдикат може захтевати да послодавац организује стручну арбитражу норматива и стандарда.

Арбитражу из претходног става врши комисија састављена од стручњака које споразумно одреде послодавац и синдикат.

Налаз арбитраже је обавезујући за стране у спору.

Члан 73.

За послове на којима се не примењује групна или индивидуална норма, зарада се утврђује на основу оцене радног доприноса запосленог коју исказује непосредни руководиоцац.

У случају позитивне, односно негативне оцене, корекција зараде по овом основу може износити до 20% (плус или минус).

1.3. Увећана зарада

Члан 74.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 120 % од основице;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 30% од основице;
3. за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;
4. за прековремени рад – најмање 26% од основице;
5. за рад на дан недељног одмора – најмање 5% од основице;

6. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем – 0,5% од основице.

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

Члан 75.

Општим актом код послодавца могу да се утврде већи износи, изражени у процентима, увећања зараде.

Општим актом код послодавца, поред случајева утврђених у овом колективном уговору, могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

2. Зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и учешће запосленог у добити

Члан 76.

У складу са општим актом послодавац може запосленима исплатити део зараде по основу доприноса запослених пословном успеху послодавца исплатом 13 плате у текућој години, која не може бити виша од 100% новембарске зараде код послодавца.

У складу са општим актом послодавац може издвајањем до 10% нето добити по годишњем обрачуну вршити исплату добити запосленима, при чему се учешће сваког запосленог у добити утврђује на основу учешћа његове годишње зараде у укупној годишњој маси зарада.

3. Рокови за исплату зараде

Члан 77.

Зарада код послодавца се, по правилу, исплаћује у једном делу, најкасније до двадесетог у месецу за претходни месец.

Општим актом код послодавца може се уговорити исплата зараде у два дела, као и рокови исплате.

Месечни износ зараде се исплаћује:

1. у новцу (домаћој валути);
2. једнократно или у деловима;
3. на благајни послодавца или на текући или други рачун запосленог.

4. Накнада зараде

Члан 78.

Накнада зараде за време одсуства са рада у смислу следећих чланова овог колективног уговора утврђује се у висини одређеног процента од основице, у складу са Законом.

Основица за накнаде зараде је просечна зарада запосленог остварена у претходна 3 месеца пре месеца у којем је почело одсуство са рада, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Општим актом код послодавца или уговором о раду, могу да се утврде већи износи накнаде зараде, изражени у процентима, као и други случајеви у којима запослени има право на наканду зараде.

Члан 79.

Запослени има право на наканду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% од основице утврђене овим колективним уговором у следећим случајевима:

1. коришћења годишњег одмора;
2. коришћења плаћеног одсуства;
3. за време државних празника који су законом утврђени као нерадни дани, као и по основу коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника, у складу са законом;
4. престанка са радом пре истека отказног рока, на основу споразума са послодавцем;
5. давања крви, ткива и других органа у хумане сврхе;
6. одсуства са рада због обављања синдикалне активности у складу са законом, овим колективним уговором и општим актом код послодавца;
7. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа управљања и других органа код послодавца, органа Синдиката и Савеза синдиката у својству члана - односно по позиву;
8. стручног оспособљавања и усавршавања ради организационо – технолошких потреба процеса рада код послодавца;
9. учешћа на радно - производним такмичењима, спортским и културним манифестацијама и изложбама иновација и других видова стваралаштва на које је упућен од стране послодавца на предлог синдиката;
10. учешћа на војној вежби;
11. одазивању на позив државног органа.

Члан 80.

Запослени има право на наканду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад (боловање) до 30 дана, и то:

1. у висини од најмање 65 % од основице утврђене чланом 78. став 2. овог колективног уговора, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
2. у висини 100% од основице утврђене чланом 78. став 2. овог колективног уговора, ако је спреченост проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 81.

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља 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, у висини од 65 % основице утврђене чланом 78. став 2. овог колективног уговора.

Право на накнаду зараде утврђене у ставу 1. овог члана има и запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених, за време:

1. чекања на премештај на друге послове код послодавца;
2. чекања ради упућивања на рад код другог послодавца;
3. чекања на преквалификацију или доквалификацију;
4. обављања преквалификације или доквалификације;
5. чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације.

Члан 82.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од најмање 65 % основице утврђене чланом 78. став 2. овог колективног уговора, али не мање од минималне зараде, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, у складу са Законом о раду.

Под прекидом рада из става 1. овог члана сматра се посебно:

1. када је тренутно смањен обим послова послодавца или у појединим организационим целинама;
2. ако сагласно плановима у одређеном периоду нема потребе за ангажовањем одређеног броја запослених на одређеним пословима, а запослени се не могу ангажовати на другим пословима код истог или другог послодавца;
3. ако запослени који су распоређени на истим пословима у одређеним временским периодима не могу бити ефективно ангажовани за пуно радно време;
4. недостатак посла и необезбеђеност континуитета производње и рада;
5. недостатак репроматеријала, сировина или енергената за одређени временски период;
6. други случајеви утврђени општим актом код послодавца.

5. Накнада трошкова

Члан 83.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове који су у функцији извршења послова и то:

1. накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
2. дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, али до висине износа на који се не плаћају порези и доприноси, с тим што:
 - путни трошкови и трошкови ноћења признају се у целини према приложеном рачуну, осим коришћења хотела лукс категорије;
 - запослени има право на пола дневнице уколико на службеном путу проведе дуже од 8 часова, а на пуни износ дневнице уколико на службеном путу проведе дуже од 12 часова;
 - ако службено путовање траје више дана, поред права на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на путу, запослени има право и на 50% дневнице за сваки нови започети дан пута ако је у том дану провео више од 4, а мање од 8 часова на путу, односно на пуну дневницу ако је у том дану провео више од 8 часова на путу;
 - под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 часа службеног пута;
3. дневницу за службено путовање у иностранство – у износу и на начин утврђен по посебном пропису;
4. трошкове смештаја и исхране за време рада и боравка на терену (теренски додатак):
 - у висини од 3% дневно, од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику и
 - накнаду реалних (документованих) трошкова смештаја и исхране на терену ако нису организовани бесплатан смештај и исхрана;
5. коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до 30% од цене литра бензина по пређеном километру.

Право на теренски додатак и право на дневницу за службено путовање међусобно се искључују, с тим да запослени има право на теренски додатак уколико борави ван сталног места рада дуже од 15 дана.

Члан 84.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини од најмање 20% минималне зараде (за 174 часа) утврђене на месечном нивоу за пун фонд часова, увећане за припадајуће порезе и доприносе.

Послодавац може накнаду из става 1 овог члана уговорити и са лицем које врши привремене или повремене послове, или је на други начин радно ангажовано са пуним дневним радним временом.

Члан 85.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, ако има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, најмање у висини минималне зараде (за 174 часа), утврђене у складу са Законом, увећане за припадајуће порезе и доприносе.

Запослени има право на сразмеран део регреса, ако има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана.

Регрес се исплаћује једнократно или у месечним износима, а најкасније до 31. децембра текуће године.

6. Друга примања

Члан 86.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Члан 87.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а члановима уже породице у случају смрти запосленог - у висини реалних (документованих) трошкова погребних услуга.

Члан 88.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној општим актом код послодавца или уговором о раду.

Члан 89.

Општим актом код послодавца, односно уговором о раду, регулише се право на:

1. јубиларну награду, најмање у висини 50% просечне зараде код послодавца у месецу који претходи исплати;

2. солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове породице, здравствене рехабилитације запосленог, наступа теже инвалидности, ублажавања елементарних непогода и сл., до износа двоструке просечне зараде код послодавца у месецу који претходи исплати;
3. поклон за Божић или Нову годину деци запослених, до 15 година старости;
4. повољне зајмове за набавку зимнице, огрева и школских књига за децу на редовном школовању;
5. организовање бесплатне колективне исхране, уместо исплате накнаде за исхрану у току рада.

Члан 90.

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

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 91.

Када послодавац утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, о томе доноси:

1. програм решавања вишка запослених, са списком запослених за чијим је радом престала потреба и предвиђеним мерама у складу са законом;
2. одлуку о утврђивању вишка запослених и списак радника за чијим радом је престала потреба, са предвиђеним мерама - у случајевима када није обавезан да доноси програм из тачке 1. овог члана.

Члан 92.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеном овим колективним уговором:

1. основни критеријум: резултати рада запосленог;
2. допунски критеријуми: социјално - економски положај запосленог.

Општим актом код послодавца, ближе се утврђују мерила за одређивање вишка запослених у складу са критеријумима из претходног става.

Члан 93.

Резултати рада утврђују се на основу оствареног учинка према утврђеним нормативима и стандардима рада у периоду од 6 месеци пре доношења програма, односно одлуке о решавању вишка запослених.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада утврђују се на основу оцене директора, односно лица овлашћеног од стране послодавца. Оцена се мора заснивати на елементима: квалитета и квантитета

рада, ефикасности рада, самосталности у раду, односа према задацима и средствима рада, иновације и друго, а односи се на период од 6 месеци пре доношења програма, односно одлуке о решавању вишка запослених.

Члан 94.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада примењује се критеријум имовног стања запосленог, који се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у периоду од годину дана;
2. тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог породичног домаћинства.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца на основу исправа надлежних органа.

Предност има запослени са мањим приходима по члану заједничког породичног домаћинства, односно, са мањом тржишном вредношћу непокретности коју запослени или члан његовог породичног домаћинства има у својини.

Члановима породичног домаћинства у смислу овог члана сматрају се супружник и деца запосленог као и друга лица које живе са запосленим, а он или његов супружник имају законску обавезу њиховог издржавања.

Члан 95.

На запослене који остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање примењују се 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 чланови његове уже породице болују од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 96.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа, без њихове сагласности по основу вишка, и то:

1. инвалиду рада, који је инвалидност стекао радом код послодавца;
2. запосленој са 30, односно запосленом са 35 и више година стажа осигурања;
3. самохраном родитељу са дететом до 7 година живота и
4. родитељу са дететом са посебним потребама.

Члан 97.

Послодавац је дужан да запосленом за чијим радом је престала потреба исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, а која не може бити нижа од 50 % просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

Отпремнина се исплаћује даном престанка радног односа.

Члан 98.

На захтев репрезентативног синдиката, послодавац може да преиспита програм и одлуку о одређивању запосленог за чијим је радом престала потреба, на предлог комисије чији се састав и надлежност ближе уређује општим актом.

IX ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 99.

Ако запослени, током три узастопна месеца, или током пет месеци у једној години, не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководилац или друго овлашћено лице код послодавца, покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу претходног става, доставља се директору или другом овлашћеном лицу код послодавца, на разматрање и одлучивање.

Директор или друго овлашћено лице код послодавца може образовати комисију састављену од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени чије се способности утврђују.

Када комисија из претходног става, односно директор или друго овлашћено лице код послодавца, утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно да не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац може запосленом отказати уговор о раду по процедури утврђеној Законом и овим колективним уговором.

Отказ уговора о раду може се одложити уколико послодавац понуди, а запослени прихвати, распоред на други одговарајући посао.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 100.

Начин утврђивања штете коју је запослени проузроковао послодавцу регулише се актом послодавца.

Постојање штете проузроковане послодавцу, односно запосленом, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује штета, утврђује послодавац, у складу са актом из става 1. овог члана и колективним уговором код послодавца.

Члан 101.

Послодавац може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да одобри:

1. да запослени накнади штету у више рата;
2. да се накнада штете умањи за одређени проценат;
3. да се запослени ослободи накнаде штете.

Члан 102.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује штета, утврђује послодавац, у складу са актом о начину утврђивања штете и колективним уговором код послодавца.

XI ШТРАЈК И МИНИМУМ ПРОЦЕСА РАДА

Члан 103.

Општим актом код послодавца ближе се разрађује Уставом загарантовано право на штрајк, у складу са Законом.

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 104.

Запослени код послодавца имају право да образују синдикат без предходног одобрења, и да синдикату приступају под условом да се придржавају статута и правила.

Члан 105.

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

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена забранама ни било којим другим актом или мером послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољно, потписивањем приступнице, чији се изглед и садржај утврђује актом синдиката.

Услови за рад синдиката код послодавца, уређују се колективним уговором код послодавца или посебним споразумом у складу са Законом.

Члан 106.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди, без накнаде трошкова:

1. административно – техничке и просторне услове за рад;
2. огласни простор ради истицања обавештења и информација;
3. могућност да чланству доставља информативне билтене, публикације и др. документа синдиката, под условом да та активност не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине;
4. обрачун и наплату синдикалне чланарине из зараде, односно накнаде зараде, приликом сваке исплате зараде и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Послодавац може да синдикату обезбеди, без накнаде трошкова:

1. обрачун и наплату других средстава синдиката, у складу са програмом рада синдиката;
2. израду завршног рачуна и обраду материјално - финансијског пословања синдиката;
3. друге услове у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 107.

Обавеза је послодавца да најмање два пута годишње доставља репрезентативном синдикату код послодавца списак са именима запослених у претходном периоду.

Послодавац је обавезан да репрезентативним синдикатима омогући увид у остваривање законске обавезе пријављивања запосленог на обавезно социјално осигурање.

Обавеза послодавца је да репрезентативним синдикатима омогући увид у предлог Правилника о организацији и систематизацији послова.

Члан 108.

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно – социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката, а посебно о:

1. кретању и променама зарада;
2. прековременом раду и прерасподели радног времена;
3. поднетим пријавама за обавезно социјално осигурање;
4. стању и кретању запослености код послодавца;
5. извештајима о безбедности и заштити живота и здравља на раду и повредама запослених;
6. припремама за утврђивање вишка запослених и доношење програма;
7. питањима која се односе на права запослених;
8. другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

О питањима из става 1. овог члана послодавац обавештава репрезентативне синдикате, по правилу:

1. достављањем писаних информација;
2. на састанцима репрезентативних синдиката са управом послодавца.

Члан 109.

Послодавац ће благовремено размотрити мишљење, захтеве и предлоге репрезентативног синдиката пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и о свом ставу обавестити репрезентативни синдикат.

Репрезентативни синдикат ће размотрити све предлоге, сугестије, захтеве и мишљења достављена од послодавца и о заузетим ставовима обавестити послодавца.

Члан 110.

Послодавац ће овлашћеном представнику репрезентативног синдиката:

1. омогућити приступ свим пословима код послодавца кад је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом и колективним уговором;
2. доставити на увид сва општа акта којима се уређују права и обавезе запослених из рада, а која су неопходна ради заштите члана синдиката на његов захтев.

Члан 111.

Послодавац обезбеђује председнику или овлашћеном представнику организације синдиката одређени број плаћених часова за обављање њихових функција утврђен колективним уговором код послодавца.

Ако колективни уговор код послодавца није закључен, примењују се одговарајуће одредбе Закона.

Члан 112.

Послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца могу се споразумети да председник репрезентативног синдиката код послодавца, за време трајања мандата, не обавља послове свог радног места, ако ову функцију обавља професионално.

Члан 113.

Послодавац ће представницима синдиката омогућити плаћено одсуство са рада ради присуствовања синдикалним конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који их организује.

Представници синдиката, пре коришћења плаћених часова за обављање синдикалних активности, обавезни су да благовремено о томе обавесте непосредног руководиоца.

О коришћењу часова одсуства са рада ради обављања синдикалних активности води се уредна евиденција и издаје потврда ради провере и праћења одсуства синдикалних представника.

Колективним уговором код послодавца ближе се уређује круг представника синдиката и дужина њиховог одсуства са рада у случајевима из става 1. овог члана.

Члан 114.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољнији положај овлашћеног представника запослених (распоређивањем на друге, мање плаћене послове; распоређивањем у другу организациону целину; упућивањем на рад у друго место рада; упућивањем на рад код другог послодавца; проглашавањем технолошким вишком) за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са Законом и овим колективним уговором, за време важења Општег колективног уговора.

У случају престанка важења Општег колективног уговора, представник запослених ужива заштиту из става 1. овог члана за време обављања функције и годину дана по престанку функције.

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

Члан 115.

Овлашћени представници запослених, у смислу овог колективног уговора су:

1. председник синдиката код послодавца;
2. именовани или изабрани синдикални представник;
3. члан савета запослених;
4. представник запослених у управном одбору послодавца;
5. представник запослених у надзорном одбору послодавца;
6. представник запослених за безбедност и здравље на раду.

Колективним уговором код послодавца ближе се уређује круг овлашћених представника синдиката, у складу са овим чланом.

Члан 116.

Послодавац ће омогућити репрезентативном синдикату да током године организује састанке са члановима синдиката који на годишњем нивоу не могу да трају више од 12 сати.

XIII САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 117.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених., на начин и под условима утврђеним законом и општим актом код послодавца.

XIV МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 118.

Односи између потписника овог колективног уговора, успостављаће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности, на принципима пуне равноправности и партнерства.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања потписника овог колективног уговора.

Члан 119.

Формира се Одбор за социјални дијалог делатности пољопривреде, прехранбене, дуванске индустрије и водопривреде Србије (у даљем тексту: Одбор за социјални дијалог).

Одбор за социјални дијалог има четири члана и четири заменика, и то:

- два члана и два њихова заменика, које именују синдикати, учесници овог колективног уговора и
- два члана и два заменика, које именује удружење послодаваца, учесник овог колективног уговора.

Одбор за социјални дијалог обавезан је да најмање једном у шест месеци разматра актуелна питања везана за пословање послодаваца, материјални и социјални положај запослених, као и међусобне односе и о томе редовно обавештава органе које представља.

Одбор за социјални дијалог:

1. прати примену овог колективног уговора;
2. даје аутентично тумачење и мишљење поводом примене одредаба овог колективног уговора;
3. иницира измене и допуне овог колективног уговора;
4. покреће иницијативу за доношење одлуке о проширеном дејству и даје мишљење о примени проширеног дејства овог колективног уговора или појединих његових одредаба;
5. даје мишљење о захтевима за изузимање од примене појединих одредаба овог колективног уговора;
6. утврђује списак послодаваца на које се примењује овај колективни уговор;
7. разматра информацију о непосредној примени овог колективног уговора код послодаваца;
8. разматра информацију о усклађености колективног уговора код послодавца са овим колективним уговором и предузима одговарајуће мере и активности;
9. даје мишљење на нацрте закона и подзаконских аката које утичу на материјални и социјални положај запослених и пословање послодаваца и покреће иницијативе за њихову измену и допуну;
10. разматра информацију о садржају општег акта код послодаваца код којих није организован синдикат;
11. припрема анекс овог колективног уговора у вези са одређивањем основне зараде за најједноставнији посао;
12. обавља и друге послове везане за примену овог колективног уговора.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања потписника овог колективног уговора.

Послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца могу образовати одбор за социјални дијалог.

XV НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 120.

Спорови који настају при закључивању (интересни) и примени (правни) колективног уговора решавају се мирењем, посредовањем, путем арбитраже и на други начин, у складу са Законом.

Члан 121.

Интересни спорови могу да се решавају мирењем, тако што:

1. стране у спору образују комисију за мирење;
2. комисија се састоји од по два представника страна које су у спору;
3. задатак је комисије да приближи ставове страна у спору;
4. одлуке комисије нису обавезујуће, али ако их стране прихвате, сматра се да је спор окончан.

Интересни спорови могу да се решавају посредовањем, тако што:

1. стране у спору именују по два посредника, стручњака из области која је предмет спора;
2. уколико се посредници усагласе, усаглашени предлог доставља се странама у спору на разматрање;
3. ако стране у спору прихвате усаглашен предлог, сматра се да је спор окончан

Интересни радни спорови могу да се решавају арбитражом, тако што:

1. арбитража има непаран број чланова;
2. у састав арбитраже из предходног става свака страна именују исти број арбитра, који председника арбитраже именују споразумно;
3. арбитра се именују са листе арбитра;
4. ако нема листе арбитра, њих споразумно одређују стране у спору из редова непристрасних стручњака за област која је предмет спора;
5. одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 122.

Правни спорови који настају у примени овог колективног уговора решавају се арбитражно.

Правни спорови који настају у примени колективних уговора код послодавца, могу да се решавају арбитражно.

Правни спорови решавају се арбитражно, по истом поступку као и интересни спорови.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 123.

Овај колективни уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници учесника овог колективног уговора.

Овај колективни уговор се закључује на период од 3 године.

Члан 124.

Учесник овог колективног уговора може доставити другом учеснику образложеној иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог колективног уговора.

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 10 дана од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

Члан 125.

Општи акт код послодавца усагласиће се са одредбама овог колективног уговора у року од 6 месеци од дана ступања на снагу.

Члан 126.

Овај колективни уговор је састављен у 6 истоветних примерака од којих свака страна задржава по два.

Члан 127.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТИ:



1. Самостални синдикат запослених у пољопривреди, прехранбеној, дуванској индустрији и водопривреди Србије

Драган Зарубица, председник

2. Грански синдикат, прехране, угоститељства, туризма, пољопривреде, водопривреде и дуванске индустрије „Независност“



Славко Влаисављевић, председник

РЕПРЕЗЕНТАТИВНО УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА:



Унија послодаваца Србије

Драган Мијановић, потпредседник