



"13. Jul - *Plantaže*" ad.
PODGORICA



"13 JUL-PLANTAŽE" ad.
Broj 6956
Podgorica, 10. 11. 2023 200 god.

KOLEKTIVNI UGOVOR

„13. JUL – PLANTAŽE” AD PODGORICA

Podgorica, novembar 2023. godine

SADRŽAJ

	strana
I OSNOVNE ODREDBE.....	4
Predmet Kolektivnog ugovora.....	4
Primjena ugovora.....	4
Primjena Zakona o radu i drugih propisa.....	5
Prava zaposlenih u slučaju restrukturiranja.....	5
Značenja izraza.....	5
II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	6
Ugovor o radu.....	6
Prijava slobodnog radnog mjesta.....	6
Ugovor o radu sa strancem.....	6
Prethodna provjera radnih sposobnosti.....	6
Probni rad.....	7
Način sprovođenja probnog rada.....	7
Pripravnici i lica na stručnom osposobljavanju.....	7
Način osposobljavanja pripravnika.....	7
Stručni ispit.....	8
Način polaganja stručnog ispita.....	8
Ocjenjivanje stručnog ispita.....	8
Ugovor o stručnom osposobljavanju.....	8
Ugovor o radu za obavljanje poslova od kuće.....	9
Privremeni i povremeni poslovi i dopunski rad.....	9
Preuzimanje i ustupanje zaposlenih.....	9
Zabrana konkurencije.....	9
Raspoređivanje zaposlenih.....	10
III PRAVA ZAPOSLENIH.....	10
1. PRAVO NA OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE.....	10
Stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih.....	10
Oblici obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja Zaposlenih.....	11
Vanredno školovanje Zaposlenog.....	11
Prekvalifikacija i dokvalifikacija zaposlenog.....	11
Dodatno usavršavanje i specijalizacija zaposlenih.....	11
Usavršavanje i specijalizacija zaposlenog u zemlji i inostranstvu.....	12
2. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA ZAPOSLENIH.....	12
Puno radno vrijeme.....	12
Smjenski rad.....	12
Rad u turnusu.....	13
Skraćeno radno vrijeme.....	13
Pripravnost.....	13
Prekovremeni rad.....	13
Trajanje prekovremenog rada.....	14
Uvođenje prekovremenog rada.....	14
Ograničenja u pogledu obavljanja prekovremenog rada.....	14
Raspored radnog vremena.....	14
Preraspodjela radnog vremena.....	15
Preračunavanje časova rada.....	15
3. ODMORI I ODSUSTVA.....	15
Pravo Zaposlenog na odmor.....	15
Dnevni i sedmični odmor.....	15
Godišnji odmor.....	16
Dužina godišnjeg odmora.....	16
Uvećanje trajanja godišnjeg odmora.....	16
Uvećanje godišnjeg odmora po osnovu radnog staža.....	17
Uvećanje godišnjeg odmora po osnovu složenosti poslova.....	17
Uvećanje godišnjeg odmora prema zdravstvenom i socijalnom stanju zaposlenog.....	17
Odsustva sa rada (plaćeno odsustvo).....	17
Ostvarivanje prava na plaćeno odsustvo.....	18
Neplaćeno odsustvo.....	18
4. MIROVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA.....	18
Slučajevi kada zaposlenom miruju prava iz radnog odnosa.....	18
5. ZARADA I NAKNADA ZARADE.....	19
Zarada.....	19
Osnovna zarada.....	19
Posebni dio zarade.....	20
Minimalna zarada.....	20
Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta.....	20
Obračunska vrijednost koeficijenta.....	21
Obračun zarade.....	22

Isplata zarade.....	22
Odstupanje od isplate zarada u rokovima utvrđenim ovim Ugovorom.....	22
Utvrdjivanje zarade organima upravljanja Poslodavca i njihovim članovima.....	23
Uvećanje zarade po osnovu godina radnog staža (minuli rad).....	23
Uvećanje zarade po drugim osnovima.....	23
Uvećanje zarade po osnovu stečenog naučnog zvanja ili stručne kvalifikacije.....	24
Uvećanje zarade po osnovu stimulacije.....	24
Naknade zarade.....	25
Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad.....	25
6. DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH.....	25
Zimnica.....	25
Jubilarna nagrada.....	26
Otpremnina.....	26
Novčana pomoć zaposlenima.....	26
Stipendija.....	27
Novčana nagrada.....	27
Kolektivno osiguranje zaposlenih.....	27
Naknada povećanih troškova.....	27
IV ZAŠTITA ZAPOSLENIH.....	28
Pravo na bezbjednost i zaštitu na radu.....	28
Raspoređivanje zaposlenog u slučaju privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti.....	28
Pravo zaposlenog sa invaliditetom.....	28
Obaveze Poslodavca u vezi sa zaštitom na radu.....	28
Prava i obaveze zaposlenog u vezi sa zaštitom na radu.....	28
V ODGOVORNOST ZAPOSLENIH.....	29
Odgovornost zaposlenih za povrede radnih obaveza.....	29
Povrede radnih obaveza.....	29
Mjere za povrede radnih obaveza.....	29
Lakše povrede radnih obaveza.....	30
Teže povrede radnih obaveza.....	31
Postupak utvrđivanja odgovornosti.....	33
Privremeno udaljenje sa rada (suspenzija).....	33
Poslovna tajna.....	33
VI PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	34
Načini prestanka radnog odnosa.....	34
Prestanak radnog odnosa po sili zakona.....	34
Sporazumni prestanak radnog odnosa.....	34
Sporazumni prestanak radnog odnosa na interni poziv Poslodavca.....	35
Otkaz od strane zaposlenog.....	35
Otkaz od strane Poslodavca - individualni otkaz.....	35
Odluka o otkazu.....	35
Otkazni rok.....	36
Obavještenje o kolektivnom otpuštanju.....	36
Postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom.....	37
Otpremnina.....	37
VII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH.....	39
Odlučivanje o pravima i obavezama zaposlenih.....	39
Zaštita kod Poslodavca.....	39
Zaštita pred Agencijom za mimo rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje sporova.....	39
Zaštita kod nadležnog suda.....	39
VIII OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH.....	40
Pravo zaposlenih na štrajk.....	40
Odluka o stupanju u štrajk i naknada zarade u slučaju štrajka.....	40
Pravo Zaposlenih na informisanje.....	40
Rješavanje stambenih pitanja Zaposlenih.....	40
IX SINDIKALNE ORGANIZACIJE.....	41
Obezbjedjivanje uslova za rad sindikata.....	41
Obaveza informisanja Sindikata.....	41
Funkcija predstavnika sindikata.....	42
Uplata sredstava za rad Sindikata.....	42
Razmatranje mišljenja Sindikata.....	42
Zaštita predstavnika sindikata.....	42
Odsustvo sa rada predstavnika Sindikata.....	43
Obavješćavanje Sindikata.....	43
X ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	43
Zaključivanje Kolektivnog ugovora.....	43
Sprovođenje Kolektivnog ugovora.....	43
Vrijeme na koje se zaključuje Kolektivni ugovor.....	43
XI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	44

Na osnovu članova 181,182,183,184,185,186 i 187 Zakona o radu (Sl. list Crne Gore br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora (Sl. list Crne Gore br. 150/22),

Ugovorne strane:

Poslodavac: „13. Jul - Plantaže“ AD Podgorica (u daljem tekstu: Poslodavac), koga zastupaju Predsjednik Odbora direktora mr Nebojša Vuksanović i izvršni direktor Igor Čađenović.

i

Reprezentativna organizacija sindikata - Sindikalna organizacija zaposlenih „13. Jul - Plantaže“, koju zastupa predsjednik Danka Drakić Krstović (u daljem tekstu: Sindikat),

dana _____ u Podgorici, zaključuju:

KOLEKTIVNI UGOVOR

„13. JUL – PLANTAŽE” AD PODGORICA

I OSNOVNE ODREDBE

Predmet Kolektivnog ugovora

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom Sindikat i Poslodavac, u skladu sa Zakonom o radu Crne Gore i Opštim kolektivnim ugovorom, uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i Poslodavca iz rada i po osnovu rada, kao i međusobne odnose učesnika ovog Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i Poslodavca.

Primjena ugovora

Član 2

Izrazi koji se koriste u ovom ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno na sve zaposlene kod Poslodavca, s izuzetkom Izvršnog direktora, Sekretara i zaposlenih na radnim mjestima sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima (Menadžment), čija će se prava, obaveze i odgovornosti bliže regulisati ugovorom zaključenim između njih i Poslodavca.

Ugovor iz stava 1 ovog člana se može zaključiti i sa zaposlenima koji su raspoređeni na radnim mjestima sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima.

Opštim aktom Poslodavca određeno je koja radna mjesta se smatraju radnim mjestima sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima.

U slučaju da su pojedina prava zaposlenih drugim aktima Poslodavca priznata u manjem obimu, neposredno će se primjenjivati odredbe ovog ugovora.

Primjena Zakona o radu i drugih propisa

Član 3

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i drugih pozitivnih propisa, opštih i pojedinačnih akata kod Poslodavca.

Prava zaposlenih u slučaju restrukturiranja

Član 4

U slučaju restrukturiranja Poslodavca i statusnih promjena u odnosu na postojeće stanje (statusnih promjena ili promjene oblika), odnosno promjene Poslodavca, na zaposlene će se do zaključenja novog Kolektivnog ugovora primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor, koji Poslodavac sljedbenik preuzima od Poslodavca prethodnika, kao i sve ugovore o radu zaposlenih koji važe na dan promjene Poslodavca. Poslodavac sljedbenik je u slučajevima iz stava 1 ovog člana dužan da primjenjuje ovaj ugovor najmanje 5 (pet) godina.

Poslodavac sljedbenik ne može otkazati ugovor o radu zaposlenom na neodređeno vrijeme po osnovu tehnološkog viška u roku od 3 (tri) godine od dana statusne promjene na osnovu koje je stekao status novog Poslodavca.

Značenja izraza

Član 5

Pojedini izrazi u ovom Kolektivnom ugovoru imaju sljedeće značenje:

Poslodavac – u smislu ovog Kolektivnog ugovora je “13. Jul - Plantaže” AD Podgorica.

Zaposleni - u smislu ovog Kolektivnog ugovora je fizičko lice koje radi kod Poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa po osnovu ugovora o radu.

Radno iskustvo - podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu i stručnom osposobljavanju u skladu sa Zakonom, u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno u stručnoj kvalifikaciji.

Radno mjesto - podrazumijeva skup poslova predviđenih aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta - je akt kojim se utvrđuje unutrašnja organizacija, radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, broj izvršilaca, okvir kvalifikacija, posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa kao što su vještine i radno iskustvo, kvalifikacija obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Ugovor o radu

Član 6

Radni odnos između Poslodavca i Zaposlenog zasniva se zaključivanjem Ugovora o radu i stupanjem na rad.

Ugovor o radu se smatra zaključenim kada ga potpišu Zaposleni i Poslodavac ili lice koje on ovlasti.

Na sadržinu i formu Ugovora o radu primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora i ovog ugovora.

Prijava slobodnog radnog mjesta

Član 7

Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto i uslove za rad na tom radnom mjestu prijavi Zavodu za zapošljavanje, koji će to radno mjesto javno oglasiti u skladu sa Zakonom.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa za određeno radno mjesto, Poslodavac, prije prijave slobodnog radnog mjesta, može ispitati mogućnost popunjavanja tog radnog mjesta raspoređivanjem na isto nekog od zaposlenih kod Poslodavca, koji posjeduje odgovarajući nivo kvalifikacija i obrazovanja, potrebna znanja i sposobnosti, odnosno radno iskustvo i druge posebne uslove za rad na tom radnom mjestu.

Način internog oglašavanja radnog mjesta propisuje se opštim aktom Poslodavca.

Ugovor o radu sa strancem

Član 8

Ugovor o radu sa strancem, kao i licem bez državljanstva Poslodavac može zaključiti pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom, Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama.

Prethodna provjera radnih sposobnosti

Član 9

Prethodna provjera radnih sposobnosti kandidata vrši se ako je kao poseban uslov za rad utvrđena aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i predviđena oglasom o slobodnom radnom mjestu.

Prethodna provjera radnih sposobnosti prijavljenih kandidata vrši se prije donošenja odluke o izboru kandidata, a sve po osnovu javnog oglasa ili popunjavanja tog radnog mjesta nekim od zaposlenih (interno oglašavanje).

Kriterijumi i način obavljanja prethodne provjere radnih sposobnosti propisuju se opštim aktom Poslodavca.

Ljekarski pregled radi utvrđivanja radne sposobnosti se obavlja prije zasnivanja radnog odnosa ili rasporeda zaposlenog na drugo radno mjesto koje u pogledu uslova i zahtjeva ne odgovara prethodnom radnom mjestu i na zahtjev Poslodavca radi ocjene njegove radne sposobnosti.

Prethodni i periodični pregledi zaposlenih koji rade na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada vrše se po postupku i u rokovima utvrđenim Pravilnikom o zaštiti na radu.

Odluka o izboru kandidata donosi se na osnovu ocjene radne sposobnosti kandidata, kao i priložene dokumentacije o ispunjenosti ostalih uslova za rad.

Probni rad

Član 10

Ugovorom o radu može da se predvidi probni rad za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta isti zahtijeva kao poseban uslov rada.

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina trajanja probnog rada.

Probni rad ne može biti duži od 6 mjeseci.

Probni rad u smislu stava 1 ovog člana ne može se utvrđivati za pripravnike.

Način sprovođenja probnog rada

Član 11

Obavljanje probnog rada zaposlenog prati posebna komisija koju obrazuje Poslodavac, odnosno od njega ovlašćeno lice.

Komisija broji najmanje tri člana koji imaju najmanje isti nivo kvalifikacije obrazovanja ili stručne kvalifikacije, kao i zaposleni čije se sposobnosti provjeravaju.

Odlukom o obrazovanju Komisije, Poslodavac će propisati način provjere uspješnosti probnog rada.

Komisija nakon obavljene provjere probnog rada, svoje mišljenje u pisanom obliku dostavlja Poslodavcu u roku utvrđenom odlukom o njenom obrazovanju.

Pripravnici i lica na stručnom osposobljavanju

Član 12

Poslodavac može zaključiti Ugovor o radu na određeno vrijeme sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, u svojstvu pripravnika.

Pripravnički staž traje:

- devet mjeseci za lice sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju (šesti i sedmi nivo kvalifikacije obrazovanja);
- šest mjeseci za ostale nivoe kvalifikacije.

Način osposobljavanja pripravnika

Član 13

Opštim aktom Poslodavca utvrđuje se način osposobljavanja pripravnika, način i vrijeme polaganja stručnog ispita i sastav Komisije za polaganje stručnog ispita.

Poslodavac određuje lice – mentora koji prati i kontroliše realizaciju programa stručnog osposobljavanja pripravnika, način i vrijeme polaganja stručnog ispita i sastav Komisije za polaganje stručnog ispita.

Članovi Komisije iz stava 2 ovog člana moraju imati najmanje isti nivo kvalifikacije obrazovanja ili stručne kvalifikacije kao i pripravnik koji polaže stručni ispit.

Stručni ispit

Član 14

Pripravnik polaže stručni (pripravnički ispit), nakon isteka pripravničkog staža, pred Komisijom koju obrazuje Poslodavac, odnosno ovlašteno lice Poslodavca.

Jedan od članova Komisije je obavezno mentor koji je pratio rad pripravnika.

Pripravnički ispit se polaže najmanje 30 dana prije isteka pripravničkog staža.

O datumu, mjestu, vremenu i načinu polaganja stručnog ispita, pripravnik se obavještava pisanim putem najkasnije 5 (pet) radnih dana prije polaganja stručnog ispita.

Način polaganja stručnog ispita

Član 15

Stručni ispit se sastoji od pisane ili usmene praktične provjere sposobnosti.

U pisanoj provjeri pripravnik obrađuje jednu ili više tema koje odredi Komisija i koje su u neposrednoj vezi sa poslovima radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

U praktičnoj provjeri znanja pripravnik treba da pokaže odgovarajuće znanje iz oblasti za koju se osposobljava.

Ocjenjivanje stručnog ispita

Član 16

Komisija za polaganje stručnog ispita na način predviđen programom za polaganje stručnog ispita ocjenjuje rezultate osposobljenosti pripravnika davanjem opisne ocjene zadovoljava, odnosno ne zadovoljava.

Negativna ocjena Komisije mora da bude obrazložena.

U tom slučaju nakon 30 dana vrši se ponovna provjera njegovog znanja.

O položenom stručnom ispitu pripravnika u roku od 5. dana od dana polaganja, izdaje se uvjerenje koje potpisuje predsjednik Komisije.

Pripravnik koji je po isteku pripravničkog staža ocijenjen sa ocjenom "zadovoljava" može zasnovati radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme.

Pripravnik ne mora biti primljen u radni odnos ukoliko Poslodavac nema potrebu za popunjavanjem radnog mjesta.

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

Ugovor o stručnom osposobljavanju

Član 17

Poslodavac može zaključiti Ugovor o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem, koje nema radno iskustvo u određenom nivou obrazovanja i nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom.

Ugovor o radu za obavljanje poslova od kuće

Član 18

Poslodavac može organizovati rad od kuće kada to dopušta priroda posla.

Od kuće se mogu obavljati oni poslovi koji spadaju u djelatnost Poslodavca ili su neposredno povezani sa tom djelatnošću.

Ugovorom o radu utvrđuje se naročito vrsta poslova i način organizovanja rada, uslovi rada i način vršenja nadzora nad radom, upotreba sopstvenih sredstava za rad i naknada troškova za njihovu upotrebu, naknada drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja i druga prava i obaveze.

Zaposleni sa kojim je zaključen Ugovor o radu u smislu stava 3. ovog člana ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao zaposleni koji radi u poslovnim prostorijama Poslodavca.

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radu van prostorija Poslodavca i o tome obavještava nadležni organ inspekcije rada.

Privremeni i povremeni poslovi i dopunski rad

Član 19

Poslodavac može, za obavljanje određenih poslova, koji nijesu predviđeni aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i koji ne zahtijevaju posebno znanje i stručnost, a po svojoj prirodi su takvi da ne traju duže od 120 (sto dvadeset) radnih dana u kalendarskoj godini, sa određenim licem koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje zaključiti poseban Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme može da zaključi Ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim Poslodavcem, u trajanju do jedne polovine punog radnog vremena.

Ugovor o dopunskom radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži: naziv i sjedište Poslodavca, ime i prezime i JMB angažovanog lica, opis poslova, mjesto rada i način obavljanja poslova, period na koji se ugovor zaključuje, podatke o radnom vremenu, visinu novčane naknade za obavljeni rad, rokove za isplatu naknade, prava, obaveze i odgovornosti o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, razloge za otkaz ugovora i druga prava i obaveze po osnovu rada.

Preuzimanje i ustupanje zaposlenih

Član 20

Zaposleni može, uz njegovu saglasnost na osnovu sporazuma Poslodavaca biti preuzet na rad kod drugog Poslodavca, sa kojim prije stupanja na rad zaključuje ugovor u skladu sa Zakonom.

Poslodavac u skladu sa potrebama procesa rada, može zaključiti Ugovor o ustupanju zaposlenih sa Agencijom za privremeno ustupanje zaposlenih, pod uslovima i na način predviđen Zakonom.

Zabrana konkurencije

Član 21

Zaposleni ne može raditi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca, ako postoje uslovi da zaposleni radom kod Poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja ili druga specifična znanja ili vještine, širok krug poslovnih partnera ili da dođe u posjed saznanja važnih poslovnih informacija i tajni (zabrana konkurencije), pod uslovima i na način predviđen Ugovorom o radu.

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, utvrđenu Ugovorom o radu, Poslodavac ima pravo da otkáže Ugovor o radu i od zaposlenog zahtijeva naknadu štete.

Raspoređivanje zaposlenih

Član 22

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto za koje je zaključio Ugovor o radu.

Zaposleni može biti privremeno raspoređen na druge odgovarajuće poslove, na osnovu pisanog naloga Poslodavca, bez ponude Aneksa ugovora, najduže 30 dana u periodu od 12 mjeseci, ako je potrebno da se određeni posao završi bez odlaganja.

U slučaju iz stava 2 ovog člana Zaposleni zadržava zaradu utvrđenu za radno mjesto sa kojeg se raspoređuje, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Član 23

Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada, pod uslovom da je:

- djelatnost Poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta Poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;
- udaljenost od mjesta u kojem zaposleni radi, odnosno, njegovog mjesta prebivališta, odnosno boravišta, do mjesta u koje se premješta rad, mora biti manja od 60 km;
- organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada;
- obezbijeđena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane Poslodavca.

III PRAVA ZAPOSLENIH

1. PRAVO NA OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih

Član 24

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijevaju potrebe procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno ukoliko dolazi do primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.

Zaposleni je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Poslodavac može da omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, i u slučajevima koji nijesu predviđeni st. 1 ovog člana.

Ukoliko je Poslodavac uputio zaposlenog na obrazovanje, stručno usavršavanje i osposobljavanje, troškovi za isto se obezbjeđuju iz sredstava Poslodavca.

Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih obavlja se, po pravilu, u toku radnog vremena, ukoliko se Poslodavac i zaposleni drugačije ne sporazumiju.

Odluku o upućivanju na stručno osposobljavanje i usavršavanje donosi Izvršni direktor.

Poslodavac može, na zahtjev zaposlenog, nadoknaditi troškove koje je ovaj imao u vezi sa stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem na koje ga nije uputio Poslodavac, ako je isto u vezi sa poslovima radnog mjesta koje zaposleni obavlja.

Uslovi i način upućivanja na stručno osposobljavanje, kao i uslovi i način naknade troškova u vezi sa stručnim osposobljavanjem zaposlenih propisuju se opštim aktom Poslodavca.

Oblici obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih

Član 25

Oblici obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja su:

- vanredno školovanje zaposlenog;
- prekvalifikacija i dokvalifikacija zaposlenog;
- usavršavanje i specijalizacija zaposlenog u zemlji i inostranstvu;

Vanredno školovanje zaposlenog

Član 26

Izbor zaposlenog za vanredno školovanje o trošku Poslodavca vrši Izvršni direktor Poslodavca. Zaposleni iz stava 1 ovog člana, prilikom vanrednog školovanja ima pravo na:

- plaćenu školarinu, prema fakturi koju dostavlja ustanova u kojoj se zaposleni školuje,
- plaćeno odsustvo u trajanju od 30 (trideset) dana u kalendarskoj godini.

Između Poslodavca i zaposlenog koji se vanredno školuje zaključuje se ugovor kojim se regulišu njihova međusobna prava i obaveze.

Kriterijume za izbor zaposlenog za vanredno školovanje, uslovi i način plaćanja školarine propisuju se opštim aktom Poslodavca.

Prekvalifikacija i dokvalifikacija zaposlenog

Član 27

Prekvalifikacijom se postiže promjena zanimanja zaposlenog, a dokvalifikacijom sticanje znanja u novim tehnologijama i postupcima rada.

Odluku o prekvalifikaciji, odnosno dokvalifikaciji zaposlenog donosi Izvršni direktor Poslodavca.

Kriterijumi za izbor zaposlenih za upućivanje na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju propisuju se opštim aktom Poslodavca.

Dodatno usavršavanje i specijalizacija zaposlenih

Član 28

Radi stručnog usavršavanja i specijalizacije zaposleni mogu biti upućeni u druga društva i institucije u zemlji i inostranstvu, pod uslovom da je to predviđeno Planom obrazovanja i usavršavanja kadrova, ako se za to ukaže potreba ili to zahtijeva radno mjesto.

Odluku o upućivanju zaposlenog na dodatno obrazovanje i usavršavanje (specijalizaciju) donosi Izvršni direktor, a međusobna prava i obaveze se regulišu ugovorom.

Kriterijumi za izbor zaposlenih za upućivanje na dodatno usavršavanje i specijalizaciju propisuju se opštim aktom Poslodavca.

Usavršavanje i specijalizacija zaposlenog u zemlji i inostranstvu

Član 29

Stručno obrazovanje, usavršavanje i specijalizacija zaposlenih u zemlji i inostranstvu su stalni obrazovni procesi kojima zaposleni proširuju i dopunjuju svoja stručna znanja.

Stručno usavršavanje odvija se kroz kurseve, seminare, savjetovanja, simpozijume, posjete sajmovima, polaganje stručnih ispita, kao i druge slične oblike sticanja znanja.

Za vrijeme odsustvovanja radi stručnog usavršavanja, koje je organizovano za potrebe Poslodavca, a uz saglasnost Izvršnog direktora, zaposlenom pripada zarada kao da je na radu.

Kriterijumi za izbor zaposlenih za upućivanje na usavršavanje i specijalizaciju u zemlji i inostranstvu propisuju se opštim aktom Poslodavca.

2. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA ZAPOSLENIH

Puno radno vrijeme

Član 30

Radno vrijeme je vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju Poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac (dežurstvo).

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici.

Član 31

Dnevno radno vrijeme kod Poslodavca, može se, zbog prirode posla, rasporediti tako da se rad obavlja u punom ili nepunom radnom vremenu u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Dnevno radno vrijeme može se urediti rasporedom, preraspodjelom, smjenskim radom i radom u turnusu, kao redovan ili prekovremeni rad o čemu odlučuje Poslodavac.

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj tabli Poslodavca ili elektronskim putem, najmanje sedam dana prije početka primjene.

Smjenski rad

Član 32

U organizacionim djelovima Poslodavca u kojima je neophodno, organizuje se smjenski rad.

Odluku o uvođenju ili promjeni smjenskog rada u pojedinim djelovima procesa rada donosi Izvršni direktor Poslodavca, odnosno neposredni rukovodilac po ovlaštenju Izvršnog direktora.

Smjenski rad je rad u dvije, a po potrebi u tri smjene u toku radnog dana, kada se na istim sredstvima za rad smjenjuju zaposleni prema određenom rasporedu.

U organizacionim djelovima Poslodavca u kojima je rad organizovan u smjenama koji uključuju noćni rad, Poslodavac je dužan da obezbijedi zamjenu smjena tako da zaposleni u noćnoj smjeni radi najduže jednu sedmicu.

Rad u smjenama se obavlja po sljedećem rasporedu:

I smjena – od 06.00 – 14.00 časova,

II smjena – od 14.00 – 22.00 časova,

III smjena – od 22.00 – 06.00 časova.

U slučaju potrebe procesa rada, Poslodavac može posebnom odlukom odrediti drugačiji raspored radnog vremena po smjenama.

Rad u turnusu

Član 33

Rad u turnusu se obavlja na radnim mjestima gdje je neophodno obezbijediti neprekidan (kontinuiran) rad.

Rad u turnusu ne smije trajati više od 12 (dvanaest) sati odjednom.

Skraćeno radno vrijeme

Član 34

Na radnom mjestu na kojem, uz primjenu mjera zaštite i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja, radno vrijeme se može skratiti srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog do 36 časova u radnoj sedmici.

Radna mjesta iz stava 1 ovog člana moraju biti utvrđena aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Pripravnost

Član 35

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove pozivu Poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac (pripravnost).

Trajanje pripravnosti i visina uvećanja zarade po tom osnovu utvrđuju se ovim ugovorom.

Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom u smislu stava 1 ovog člana, uključujući i vrijeme koje mu je potrebno za put od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Pripravnost zaposlenog može trajati najduže 15 (petnaest) dana u mjesecu.

Zarada zaposlenog uvećava se za svaki čas proveden u pripravnosti u visini 10% cijene časa utvrđene prema osnovnoj zaradi tog zaposlenog.

Vrijeme koje zaposleni, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća se kao prekovremeni rad.

Prekovremeni rad

Član 36

Prekovremeni rad je rad duži od ugovorenog radnog vremena.

Prekovremeni rad može da se uvede u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, u slučajevima više sile i u drugim izuzetnim slučajevima, a naročito kada je potrebno završiti započeti radni proces čije bi prekidanje ili zaustavljanje Poslodavcu prouzrokovalo veću materijalnu štetu, kao i kada je neophodno osigurati neprekidan rad zbog nemogućnosti odlaganja otpremanja lako kvarljive robe.

Trajanje prekovremenog rada

Član 37

Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, tako da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže 48 časova sedmično u okviru perioda od 4 mjeseca, odnosno maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može biti duže od 50 časova.

Prekovremeni rad maksimalno može trajati 250 časova na godišnjem nivou.

Uvođenje prekovremenog rada

Član 38

Prekovremeni rad se uvodi pisanom odlukom Poslodavca prije početka toga rada.

Ako zbog hitnosti posla nije moguće pisanom odlukom uvesti prekovremeni rad, Poslodavac je dužan o tome usmeno obavijestiti zaposlene, s tim što je dužan pisanu odluku uručiti zaposlenom naknadno, najkasnije 3 dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad. Odluka, odnosno obavještenje o uvođenju prekovremenog rada sadrži razloge uvođenja prekovremenog rada, imena zaposlenih koji se angažuju prekovremeno i vrijeme početka prekovremenog rada.

Ograničenja u pogledu obavljanja prekovremenog rada

Član 39

Zaposleni mlađi od 18 godina života, trudna žena i zaposlena žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne mogu raditi prekovremeno.

Jedan od roditelja, usvojitelja ili staratelja odnosno hranitelja koji ima dijete sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, može da radi prekovremeno, samo na osnovu pisanog pristanka.

Zaposleni može da odbije da radi prekovremeno duže od 10 h sedmično i zbog toga ne može snositi posljedice.

Raspored radnog vremena

Član 40

Poslodavac mora obavijestiti zaposlenog o rasporedu i promjeni rasporeda redovnog radnog vremena, isticanjem obavještenja na oglasnoj tabli Poslodavca ili elektronskim putem, najmanje sedam dana prije početka primjene novog rasporeda radnog vremena.

Kada potrebe procesa rada zahtijevaju, Poslodavac može odlučiti da se za te slučajeve sedmično radno vrijeme odrađuje kao redovno subotom, nedjeljom ili promjenom smjene.

U slučaju potrebe hitne promjene smjene usljed hitne i neodložne potrebe za radom, tokom radne sedmice, zaposleni mora biti obaviješten najmanje jedan dan ranije.

O izmjenama rasporeda radnog vremena Poslodavac će voditi posebnu evidenciju.

Preraspodjela radnog vremena

Član 41

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kada to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Preraspodjela radnog vremena vrši se na način da radno vrijeme u jednom periodu bude duže, a u drugom kraće od ugovorenog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tokom preraspodjele ne može da bude duže od radnog vremena zaposlenog koje je predviđeno Ugovorom o radu.

Preraspodjela radnog vremena može trajati godinu dana, uz obezbjeđivanje mjera zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom.

Radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog radnog vremena može da traje najduže do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično na sezonskim poslovima, ako postoji pisana saglasnost zaposlenog.

Preraspoređeno radno vrijeme iz prethodnog stava ovog člana u periodu u kojem traje duže od ugovorenog radnog vremena može da traje najduže šest mjeseci.

Preračunavanje časova rada

Član 42

Zaposleni kome je radni odnos prestao prije isteka vremena za koje se vrši preraspodjela radnog vremena, ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme u ukupni godišnji fond časova i priznaju za ostvarivanje prava na penziju, a ostatak časova rada da mu se računa kao časovi prekovremenog rada.

3. ODMORI I ODSUSTVA

Pravo zaposlenog na odmor

Član 43

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni, sedmični i godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu.

Zaposleni imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, koji se ne može koristiti na početku ili na kraju radnog vremena.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 45 minuta.

Dnevni i sedmični odmor

Član 44

Zaposleni imaju pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor subotom i nedjeljom, u trajanju od 24 sata.

Ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, Poslodavac je dužan da odredi druge dane za korišćenje odmora iz stava 2 ovog člana, napraviti novi raspored korišćenja sedmičnog odmora i o tome obavijesti zaposlenog.

Poslodavac može drugačije urediti ostvarivanje prava na dnevni i sedmični odmor za radna mjesta koja se odnose na zaštitu imovine i lica, kao i za radna mjesta za koja je organizovan smjenski rad.

Godišnji odmor

Član 45

Poslodavac je dužan da omogućiti zaposlenom korišćenje prava na godišnji odmor.

Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor i istog se ne može odreći.

U zavisnosti od procesa rada Poslodavac na osnovu Plana korišćenja godišnjeg odmora kojeg je dužan da donese najkasnije do 30. aprila tekuće godine, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Godišnji odmor može da se koristi u jednom ili dva dijela.

Izuzetno od prethodnog stava, na zahtjev zaposlenog, godišnji odmor može da se koristi u više dijelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da na osnovu Plana iz stava 3 ovog člana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno, rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi i u kraćem roku ako se saglase Poslodavac i zaposleni.

Kada zaposleni zasniva radni odnos preuzimanjem od drugog Poslodavca, prilikom zasnivanja radnog odnosa mora priložiti dokaz o iskorišćenosti godišnjeg odmora kod ranijeg Poslodavca.

Dužina godišnjeg odmora

Član 46

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 22 (dvadeset dva) radna dana.

Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada kod Poslodavca ako u toj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Zaposleni mlađi od 18 godina, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana, a zaposleno lice sa invaliditetom na godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana.

Zaposleni koji radi na radnom mjestu sa skraćenim radnim vremenom ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Uvećanje trajanja godišnjeg odmora

Član 47

Godišnji odmor od 22 (dvadeset dva) radna dana uvećava se po osnovu:

- dužine radnog staža;
- složenosti poslova; i rada na radnom mjestu sa povećanim rizikom po zdravlje zaposlenog;
- prema zdravstvenom i socijalnom stanju zaposlenog.

Uvećavanje godišnjeg odmora po osnovu radnog staža

Član 48

Godišnji odmor uvećava se prema dužini radnog staža:

- od jedne do 10 godina, jedan radni dan;
- od 10 do 20 godina, dva radna dana;
- od 20 do 30 godina, tri radna dana;
- preko 30 godina, pet radnih dana.

Uvećavanje godišnjeg odmora po osnovu složenosti poslova

Član 49

Godišnji odmor po osnovu složenosti poslova radnog mjesta uvećava se:

- dva radna dana za poslove do III nivoa kvalifikacije obrazovanja;
- tri radna dana za poslove od IV do VI nivoa kvalifikacije obrazovanja;
- četiri radna dana za poslove VII nivoa kvalifikacije obrazovanja;

Zaposlenom raspoređenom na radnom mjestu koje je aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, ili aktom o procjeni rizika označeno kao radno mjesto sa povećanim rizikom po zdravlje zaposlenog, godišnji odmor se uvećava za 2 (dva) radna dana.

Uvećavanje godišnjeg odmora prema zdravstvenom i socijalnom stanju zaposlenog

Član 50

Godišnji odmor uvećava se prema zdravstvenom i socijalnom stanju zaposlenog:

- licu sa invaliditetom.....4 radna dana,
- roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju.....4 radna dana i
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina života..... 3 radna dana.

Godišnji odmor zaposlenog ne može trajati duže od 30 (trideset) radnih dana, uključujući uvećanje trajanja godišnjeg odmora po svim naprijed navedenim osnovima.

Odsustva sa rada (plaćeno odsustvo)

Član 51

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) tokom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- u slučaju smrti člana uže porodice.....7 radnih dana,
- sklapanje braka.....5 radnih dana,
- rođenja ili usvajanja djeteta.....4 radna dana,
- sklapanja braka djeteta.....1 radni dan
- njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja.....7 radnih dana,
- teške bolesti člana uže porodice.....7 radnih dana,
- korišćenje prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora.....5 radnih dana,
- smrti srodnika izvan uže porodice, zaključno sa četvrtim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva.....2 radna dana,
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama
.....3 radna dana.

- učestvovanja u radno proizvodnim takmičenjima, sindikalnim, kulturnim, sportskim, ili drugim javnim manifestacijama.....3 radna dana,
- polaganja stručnog ispita.....5 radnih dana,
- polaganja stručnog ispita koji nije u vezi sa poslom koji obavlja.....2 radna dana,
- dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i ograna prema ljekarskoj dokumentaciji..1 radni dan,
- lični pregled (na osnovu medicinske dokumentacije).....1 radni dan,
- prenatalni pregled trudnica.....1 radni dan mjesečno,
- selidbe sopstvenog domaćinstva3 radna dana.

. Ostvarivanje prava na plaćeno odsustvo

Član 52

Plaćeno odsustvo se koristi u vrijeme kada se predviđeni slučaj desio.

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem pisanog zahtjeva Poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Neplaćeno odsustvo

Član 53

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana, u kalendarskoj godini. Za vrijeme odsustvovanja sa rada zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze po osnovu rada miruju.

Zaposleni ima pravo iz stava 1 ovog člana u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti (bračni i vanbračni supružnik, djeca-bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad, braća, sestre, roditelji i usvojiooci),
- liječenja o sopstvenom trošku,
- učestvovanja u kulturnim, sportskim događajima i drugim javnim manifestacijama,
- kada postoji saglasnost Poslodavca i zaposlenog.

U izuzetnim slučajevima, na zahtjev zaposlenog, Poslodavac može odobriti neplaćeno odsustvo na period od najduže šest mjeseci u toku jedne kalendarske godine, pod uslovom da to ne remeti proces rada.

4. MIROVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Slučajevi kada zaposlenom miruju prava iz radnog odnosa

Član 54

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

- upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili kulturno-prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost Poslodavca;
- imenovanja, odnosno izbora na državnu funkciju u skladu sa Zakonom, čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod Poslodavca, do isteka jednog mandata;
- izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do 6 (šest) mjeseci i

- izbora na profesionalnu funkciju ovlaštenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata, odnosno reprezentativnog sindikata na nivou države, do isteka jednog mandata.

Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana.

Korisnici prava mirovanja imaju pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, vrate na rad kod Poslodavca, na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacija obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

5. ZARADA I NAKNADA ZARADE

Član 55

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuje se:

- osnovna zarada,
- posebni dio zarade,
- uvećanja zarade,
- zarada po osnovu ostvarenog radnog učinka za normirana radna mjesta,
- naknada zarade,
- druga primanja i
- naknada povećanih troškova.

Zarada

Član 56

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa Zakonom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zarada koju je Zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja, utvrđena Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu čini bruto zaradu.

Bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno u radu sastoji se od osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarada i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren.

Osnovna zarada

Član 57

Osnovna zarada zaposlenog koju ostvari za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se tako što se obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena kod Poslodavca pomnoži sa koeficijentom složenosti poslova iz člana utvrđenih **Prilogom br. 1** ovog Kolektivnog ugovora.

Posebni dio zarade

Član 58

Posebni dio zarade u bruto iznosu je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora i čini sastavni dio minimalne zarade.

Posebni dio zarade ne može biti niži od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene kod Poslodavca.

Minimalna zarada

Član 59

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu utvrđenu u skladu sa Zakonom, za standardni radni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta

Član 60

Koeficijenti složenosti poslova za sva radna mjesta utvrđeni su Prilogom br. 1 koji čini sastavni dio Kolektivnog ugovora.

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i predlog Sindikata prije donošenja akta iz stava 1 ovog člana.

Nivoi i podnivoi kvalifikacija obrazovanja

Koeficijent složenosti poslova

Prvi nivo (I)	
a) U podnivo jedan (I1): - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	3,40- 3,45
b) U podnivo dva (I2): - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	3,50-3,85
Drugi nivo (II) U nivo (II) - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	3,90
Treći nivo (III) U nivou tri (III). - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	3.95-4,05
Četvrti nivo (IV)	

a) U podnivo jedan (IV1): - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	4,10-4,90
b) U podnivo 2 (IV2): - kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a);	4,95
Peti nivo (V) U nivo pet (V): - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	5,00-5,75
Šesti nivo (VI) U nivo šest (VI): - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	5,80
Sedmi nivo (VII)	
a) U podnivo 1 (VII1): - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); i - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	5,85-13,00

Obračunska vrijednost koeficijenta

Član 61

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 176 časa u bruto iznosu utvrđuje se sporazumom u procesu pregovaranja između ugovornih strana polazeći od ostvarenih prihoda Poslodavca, fakturisane realizacije, smanjenja troškova poslovanja i rasta troškova života.

Ugovorne strane su obavezne da najmanje dva puta godišnje preispitaju i usaglasе obračunsku vrijednost koeficijenta, s tim što ista ne može biti umanjena više od 10% u toku jedne kalendarske godine.

Potpisnici ovog ugovora su saglasni da izuzetno može doći do odstupanja od visine umanjenja iz prethodnog stava, za slučaj poremećaja u poslovanju, neostvarivanja planskih zadataka, zapadanja u poslovne i finansijske teškoće, poslovanja sa gubitkom i drugih poremećaja u poslovanju, ili drugih razloga koji se nijesu mogli predvidjeti, i to najviše do 20%, u trajanju ne dužem od 3 (tri) mjeseca u toku jedne kalendarske godine.

Obračunska vrijednost koeficijenta u slučaju promjene većinskog vlasništva nad kapitalom ili promjene Poslodavca u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom ne može biti manja od 160,00 € u bruto iznosu za puno radno vrijeme od 176 časa.

Obračun zarade

Član 62

Prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, Poslodavac je dužan zaposlenom dati pisani obračun zarade koji sadrži:

- osnovnu zaradu zaposlenog,
- uvećanje zarade po vrstama, na osnovu Kolektivnog ugovora ili Ugovora o radu,
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada,
- naknadu zarade,
- bruto zaradu,
- iznos poreza na zaradu,
- iznose obračunatih doprinosa po vrstama,
- obustave od zarade bez poreza i doprinosa,
- naknade troškova po vrstama,
- iznos neto zarade za isplatu.

Poslodavac na obračunskoj listi iskazuje i naknade troškova, po vrstama, koje pripadaju zaposlenom.

Isplata zarade

Član 63

Zarada, odnosno naknada zarade se isplaćuje u novcu na tekući račun zaposlenog, jedanput mjesečno, najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Ukoliko izmjenom zakonskih propisa dođe do smanjenja stopa poreza i doprinosa na lična primanja zaposlenih, Poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zarada zaposlenih u skladu sa Zakonom.

Odstupanje od isplate zarada u rokovima utvrđenim ovim ugovorom

Član 64

Potpisnici ovog ugovora su saglasni da izuzetno može doći do odstupanja od isplata zarada, kako je to utvrđeno ovim ugovorom, za slučaj poremećaja u poslovanju, neostvarivanja planskih zadataka, zapadanja u poslovne i finansijske teškoće, poslovanja sa gubitkom i drugih poremećaja u poslovanju. Odstupanje od ugovorenog roka za isplatu zarade ne može trajati duže od 15 (petnaest) dana.

Član 65

Zaposleni koji je u slučaju prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog i Poslodavca, vraćen kući, ima pravo na dnevnicu u visini 100% od njegove osnovne zarade u toku tog dana u kome je došlo do prekida rada, dok se za svaki naredni dan vrši preraspodjela radnog vremena na način predviđen čl. 40 ovog ugovora.

Pod prekidom rada smatra se nemogućnost organizacije rada usljed nepovoljnih vremenskih uslova, nestanka struje, kvara na mašinama ili usljed nastupanja drugih okolnosti koje se nijesu mogle predvidjeti.

Utvrđivanje zarade organima upravljanja Poslodavca i njihovim članovima

Član 66

Zarade predsjednika i članova Odbora direktora utvrđuje Skupština akcionara.

Odbor direktora posebnim ugovorom utvrđuje zaradu Izvršnog direktora i sekretara Poslodavca.

Zarada zaposlenih sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima utvrđuje se posebnim ugovorom koje ovi zaposleni zaključuju sa Izvršnim direktorom.

Uvećanje zarade

Član 67

Zarada se uvećava u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom za:

- rad duži od ugovorenog radnog vremena;
- noćni rad;
- rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su Zakonom utvrđeni kao neradni dani;
- minuli rad;
- dvokratni rad;
- rad nedeljom;
- uvećanje po osnovu stimulacije;
- uvećanje po osnovu stečenog akademskog zvanja ili stručne kvalifikacije.

Uvećanje zarade po osnovu godina radnog staža (minuli rad)

Član 68

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža:

- do 10 godina - 0,5%;
- od 10 do 20 godina - 0,75%,
- preko 20 godina - 1%.

Uvećanje zarade po drugim osnovima

Član 69

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času i to:

- 40% za noćni rad (između 22 časa i šest časova narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za prekovremeni rad;
- 10% za dvokratni rad.

Zarada zaposlenog se uvećava za rad nedeljom u slučajevima, na način i u visini propisanoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom.

Uvećanje zarade iz stava 1 ovog člana ne ulazi u minimalnu zaradu.

U slučaju kad je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju.

Uvećanje zarade po osnovu stečenog naučnog zvanja ili stručne kvalifikacije

Član 70

Zarada zaposlenog po osnovu stečenog naučnog zvanja uvećava se za zaposlene koji imaju:

- zvanje magistra/master, za iznos od 20% od utvrđene obračunske vrijednosti koeficijenta;
- zvanje doktor nauka, za iznos od 50% od utvrđene obračunske vrijednosti koeficijenta;

Po osnovu stečene stručne kvalifikacije, zarada se uvećava zaposlenom koji posjeduje:

- uvjerenje o položenom pravosudnom ispitu...za iznos od 50% od utvrđene obračunske vrijednosti koeficijenta;
- sertifikat ovlašćenog računovođe.....za iznos od 50% od utvrđene obračunske vrijednosti koeficijenta;
- sertifikat ovlašćenog revizora u javnom sektoru.....za iznos od 50% od utvrđene obračunske vrijednosti koeficijenta;
- sertifikat sudskog vještaka..... za iznos od 50% od utvrđene obračunske vrijednosti koeficijenta;

Izuzetno, Poslodavac može uvećati zaradu zaposlenom i po osnovu drugih stečenih stručnih kvalifikacija u visini do 50% od utvrđene obračunske vrijednosti koeficijenta, ukoliko su vezani za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je zaposleni raspoređen.

Uvećanje zarade iz ovog člana vrši se po osnovu jednog stečenog naučnog zvanja, odnosno stručne kvalifikacije.

Obračunska vrijednost koeficijenta je iskazana u bruto iznosu.

Uvećanje zarade po osnovu stimulacije

Član 71

Uvećanje zarade po osnovu stimulacije se određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Rezultati rada se mjere na osnovu procjene rezultata rada od strane neposrednog rukovodioca i direktora organizacionih jedinica, koji izvršnom direktoru pisanim putem predlažu da se zaposlenom uveća mjesečna zarada po osnovu stimulacije, najviše do 25% mjesečne zarade zaposlenog.

Na osnovu ocjene ostvarenih rezultata rada, Izvršni direktor, nezavisno od predloga direktora organizacionih jedinica, ima diskreciono pravo da odredi stimulaciju u vidu korekcije zarade, s tim što ukupno uvećanje zarade po osnovu stimulacije ne može preći iznos od **35%** mjesečne zarade zaposlenog.

Naknade zarade

Član 72

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade, po času kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa Zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za vrijeme odsustva sa posla zbog privremene spriječenosti za rad prouzrokovane povredom na radu, profesionalnim oboljenjem, davanjem krvi, tkiva ili organa, održavanja trudnoće i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom,
- za odazivanje na poziv državnih i pravosudnih organa,
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu Poslodavca,
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa Poslodavca, organa Sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu,
- za vrijeme odbijanja da radi kad nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad

Član 73

Zaposleni za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ima pravo na naknadu zarade od osnove za naknadu i to u visini od 70%.

Naknadu zarade do 60 dana privremene spriječenosti za rad isplaćuje Poslodavac, a naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad nakon isteka 60 dana obračunava i isplaćuje Poslodavac, a Fond je refundira Poslodavcu u skladu sa Zakonom.

Osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad je prosjek osnovne zarade, odnosno naknade zarade koju je zaposleni ostvario u posljednjih 12 mjeseci koji prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad.

Osnovna zarada u smislu ovog člana se sastoji od posebnog dijela zarade, koeficijenta složenosti radnog mjesta uvećanog za svaku započetu godinu radnog staža i obračunske vrijednosti koeficijenta.

Ukoliko nije moguće utvrditi osnov za naknadu zarade u smislu stava 1 ovog člana, kao osnov za naknadu uzima se iznos zarade iz stava 2 ovog člana koju bi zaposleni ostvario da je radio.

6. DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH

Zimnica

Član 74

Poslodavac može zaposlenima obezbijediti zimnicu u visini do 60% minimalne zarade u državi, koja je važila u prethodnoj godini.

Pravo na isplatu zimnice ima zaposleni koju u kalendarskoj godini za koju se zimnica isplaćuje, ima najmanje 12 mjeseci radnog staža kod Poslodavca.

Jubilarna nagrada

Član 75

Poslodavac isplaćuje zaposlenom jubilarne nagrade i to za 10, 20, 30 i 40 godina staža kod Poslodavca, u visini:

- za 10 godina rada kod Poslodavca, 2 obračunske vrijednosti koeficijenta,
- za 20 godina rada kod Poslodavca, 4 obračunske vrijednosti koeficijenta,
- za 30 godina rada kod Poslodavca, 6 obračunskih vrijednosti koeficijenta,
- za 40 godina rada kod Poslodavca, **10 obračunskih** vrijednosti koeficijenta.

Kao osnov za isplatu jubilarnih nagrada iz stava 1 ovog člana, uzima se obračunska vrijednost koeficijenta koja je važila u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se vrši isplata, u bruto iznosu.

Radnim jubilejom smatra se rad kod Poslodavca, prema navedenom broju godina iz stava 1 ovog člana ukoliko je zaposleni godine rada ostvario u periodu od Dana Poslodavca prethodne godine do Dana Poslodavca tekuće godine.

Jubilarna nagrada se isplaćuje najkasnije do 31.12. tekuće godine, u neto iznosu.

Otpremnina

Član 76

Prilikom prestanka radnog odnosa po sili zakona usljed navršених 66 godina života, zaposlenom pripada otpremnina u visini od **4 (četiri)** minimalne neto zarade.

Otpremnina se isplaćuje danom prestanka radnog odnosa, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Novčana pomoć zaposlenima

Član 77

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu uže porodice zaposlenog, može isplatiti novčanu pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 2 (dvije) minimalne zarade;
- nabavke lijekova ili liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice do visine izdataka u iznosu do 2 (dvije) minimalne zarade;

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu uže porodice isplaćuje novčanu pomoć u slučaju:

- smrti člana uže porodice iznos od 2 (dvije) minimalne neto zarade,
- smrti zaposlenog iznos od 5 (pet) minimalnih zarada,
- za svako rođeno dijete iznos od 1,5 minimalnih zarada.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioci.

Minimalnom zaradom smatra se minimalna neto zarada u državi.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove porodice, sprovodi Poslodavac u saradnji sa predsjednikom Sindikata, na osnovu priložene dokumentacije.

Pravo na ostvarivanje pomoći iz stava 1 ovog člana ima samo jedan član porodice zaposlen kod Poslodavca.

U slučajevima iz stava alijeneja 3, 4 i 5, zaposleni, odnosno član uže porodice zaposlenog, je dužan podnijeti pisani zahtjev u roku ne dužem od 3 mjeseca od dana nastalog slučaja.

Stipendija

Član 78

U slučaju smrti zaposlenog Poslodavac će stipendirati njegovu djecu za vrijeme redovnog školovanja. Visina stipendije iz stava 1 ovog člana utvrđuje se na mjesečnom novou i iznosi $\frac{1}{4}$ minimalne zarade u državi, po djetetu.

Korisnik stipendije je dužan da najkasnije do 30. oktobra Poslodavcu dostavi potvrdu o redovnom školovanju.

Novčana nagrada

Član 79

Zaposlenom pripada novčana nagrada po osnovu inovacije, racionalizacije troškova i tehnoloških unapređenja u visini koja će se utvrditi opštim aktom Poslodavca.

Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 80

Poslodavac je dužan da zaposlenima obezbijedi kolektivno osiguranje od posljedica nesrećnog slučaja na poslu, profesionalnog oboljenja i rizika smrti kao posljedice povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u iznosu koji bude utvrđen dogovorom Poslodavca i Sindikata.

Naknada povećanih troškova

Član 81

Poslodavac može zaposlenom nadoknaditi troškove prevoza za dolazak i odlazak sa posla pod uslovom da je udaljenost od mjesta prebivališta zaposlenog veća od 50 km u oba pravca.

Ukoliko poslodavac odobri zahtjev zaposlenog za naknadu troškova prevoza, troškovi prevoza isplaćuju se zajedno uz isplatu mjesečne zarade i to u visini cijene koštanja mjesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju, na osnovu izdate potvrde javnog prevoznika.

Pravo na troškove prevoza zaposleni ima samo za dane u kojima je dolazio na posao.

Pravo na troškove prevoza nema zaposleni kojem je Poslodavac obezbijedio korišćenje službenog automobila, kao i smještaj.

Poslodavac može isplatiti zaposlenom i druge troškove koji su u funkciji izvršenja posla, na osnovu posebnog akta poslodavca.

IV ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Pravo na bezbjednost i zaštitu na radu

Član 82

Zaposleni ima pravo na bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim Kolektivnim ugovorom i drugim opštim aktima kojima se uređuje i organizuje zaštita na radu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbjeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, mjerama zaštite na radu, Pravilnikom o zaštiti na radu i da svakog zaposlenog osposobi za bezbjedan rad.

Poslodavac je dužan da obavještava Sindikat o mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i kod uvođenja novih tehnologija.

Raspoređivanje zaposlenog u slučaju privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti

Član 83

Zaposleni koji radi na poslovima za čije obavljanje se zahtijevaju posebni zdravstveni uslovi, a kod koga je došlo do privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti, utvrđenog od strane nadležnog organa, privremeno se raspoređuje na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

Pravo zaposlenog sa invaliditetom

Član 84

Zaposleno lice sa invaliditetom sa preostalom radnom sposobnošću kome Poslodavac nije mogao da obezbijedi drugi odgovarajući posao, može se uputiti na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju.

Obaveze Poslodavca u vezi sa zaštitom na radu

Član 85

Poslodavac je dužan da zaposlenog osposobi za bezbjedan rad u skladu sa Zakonom, odnosno opštim aktima Poslodavca kojima je regulisana zaštita i zdravlje na radu.

Poslodavac je dužan da zaposlenog ili predstavnika zaposlenih informiše pisanim putem o pitanjima koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu u skladu sa Zakonom i opštim aktima Poslodavca.

Prava i obaveze zaposlenog u vezi sa zaštitom na radu

Član 86

Zaposleni ima pravo i dužnost da se prije raspoređivanja na radno mjesto upozna sa propisanim mjerama zaštite na radu i opasnostima u vezi sa poslom koji treba da obavlja, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.

Zaposleni je dužan da za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite na radu i namjenski koristi sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu, sarađuje sa Poslodavcem i stručnim licem zaduženim za zaštitu na radu, kako bi se sprovele propisane mjere zaštite na radu na radnom mjestu na kojem je raspoređen.

Pravo na posebnu zaštitu na radu ostvaruju zaposlena lica sa invaliditetom, zaposlena žena za vrijeme trudnoće i mlađi od 18 godina u skladu sa Zakonom.

V ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Odgovornost zaposlenih za povrede radnih obaveza

Član 87

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih Zakonom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaposleni koji sa umišljajem ili iz nehata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluke Poslodavca, odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Poslodavac je dužan da pitanja vezana za odgovornost zaposlenih za povredu radnih obaveza sprovede u skladu sa važećim propisima.

Povrede radnih obaveza

Član 88

Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem.

Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Mjere za povrede radnih obaveza

Član 89

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1. opomena;
2. novčana kazna u visini od 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do 3 mjeseca.

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1. novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena u trajanju od jednog do 4 mjeseca;
2. uslovni prestanak radnog odnosa;
3. prestanak radnog odnosa, odnosno raskid Ugovora o radu.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ukoliko zaposleni u roku od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza

Član 90

Lakšu povredu radnih obaveza Zaposleni čini ukoliko:

- ne poštuje radno vrijeme;
- neprодукtivno provodi radno vrijeme na način da: drijema, spava, neprimjereno glasno govori (više) i izazivački gestovima afektira, bespotrebno odlazi na neposlovna okupljanja zaposlenih u drugim kancelarijama i drugim poslovnim prostorijama, šeta hodnicima, čita novine, pušta glasnu muziku ili istu sluša preko slušalica, igra hazardne i druge zabavne igre, provodi radno vrijeme na društvenim mrežama, koristi internet u neposlovne svrhe radi zabave i prekraćivanja vremena i slično;
- objavljuje, u toku radnog vremena, preko različitih društvenih mreža, slike i video zapise zabilježene u radnim prostorijama, na način koji ima ili može imati lakše posljedice po poslovne interese Poslodavca (zaštita poslovnog ugleda, imidža i uopšte poslovnih interesa) bez saglasnosti Poslodavca;
- neopravdano napusti radno mjesto, bez odobrenja ovlašćenog lica, odnosno neposredno pretpostavljenog;
- odbija da nosi oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano opštim aktima Poslodavca;
- daje netačne podatke, pri čemu takvi podaci nijesu od bitnog uticaja za donošenje odluke ovlašćenog lica ili nadležnog organa Poslodavca;
- odbija saradnju sa drugim zaposlenim usljed lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- iznosi netačne informacije o radu Poslodavca, pri čemu usljed iznošenja takvih informacija nijesu nastupile štetne posljedice;
- odbija radne naloge, uz uslov da usljed odbijanja nijesu nastupile štetne posljedice;
- odbija nalog Poslodavca kojim je upućen na stručno osposobljavanje i usavršavanje;
- prikriva izvršenje teže povrede radne obaveze drugog zaposlenog;
- obavlja privatne poslove tokom radnog vremena, bez odobrenja ovlašćenog lica;
- ne vrši povraćaj sredstava koja su mu povjerena na korišćenje neposredno prije odlaska na godišnji odmor ili u bilo kojem drugom slučaju dužeg privatnog odsustva sa posla;
- demonstrira nemaran i neuredan odnos prema radnom ambijentu;
- u slučaju nedolaska na posao o tome blagovremeno ne obavijesti Poslodavca, odnosno ne opravda izostanak bez odlaganja;
- ukoliko prilikom dolaska na posao bez opravdanog razloga ne koristi evidencionu ID karticu koju mu je dodijelio Poslodavac;
- ukoliko ne prijavi promjenu adrese prebivališta i kontakt informaciju (telefon), u roku od 8 (osam) dana od nastanka promjene;
- ukoliko se odijeva suprotno odredbama opštih akata Poslodavca kojima su utvrđena preporučena pravila odijevanja.

Teže povrede radnih obaveza

Član 91

Težu povredu radne obaveze, zaposleni čini ukoliko:

- ponovi dva ili više puta lakšu povredu radne obaveze u roku od jedne godine;
- ne poštuje radno vrijeme na način što kasni na posao ili neopravdano napusti radno mjesto više od 5 (pet) puta u toku jednog mjeseca;
- nezakonito raspolaže sredstvima rada, odnosno koristi povjerena mu sredstva na radu protivno njihovoj namjeni, aktima Poslodavca o njihovom korišćenju, odnosno netačno evidentira i prikazuje rezultate rada u namjeri da za sebe ili za drugog pribavi protivpravnu imovinsku korist;
- nesavjesno, nemarno ili protivpravno vrši popis imovine Poslodavca koja obuhvata pravo svojine na pokretnim i nepokretnim stvarima, novčana sredstva, hartije od vrijednosti i druga imovinska prava, na način što na primjer vrši prepisivanje stanja osnovnih sredstava, rezervnih djelova, inventara i sl. iz evidentiranog knjigovodstvenog stanja, bez vršenja kvalitativno-kvantitativnih provjera (prebrojavanja);
- javno iznosi neistinite navode o Poslodavcu čime nanosi štetu njegovom poslovnom ugledu, svjesno ili usljed nepažnje ili nemara oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu aktom Poslodavca, vrši otkrivanje ili davanje izjave bilo kojoj osobi koja posredstvom štampe, radija, televizije ili predstavnika drugih sredstava javnog informisanja daje obavještenja koja se tiču Poslodavca, njegovih poslova ili djelatnosti, poslovne strategije, poslovnih partnera, finansija ili bilo kojeg poslovnog podatka;
- daje lažne ili netačne podatke od značaja za donošenje odluka kod Poslodavca u vezi sa poslovanjem, sačinjava neistinit izvještaj i slično, što je od uticaja za poslovanje Poslodavca ili ostvarivanje bilo kog prava zaposlenog iz radnog odnosa;
- neprimjereno, nasilno i ucjenjivački nastrojeno politički agituje i na taj način vrši uticaj na ostale zaposlene ili treća lica u toku radnog vremena, u što ne potpada ispoljavanje političkog mišljenja;
- bez znanja Poslodavca i suprotno zaključenom Ugovoru o radu povrijedi prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- izaziva nered, svađe ili tuče kod Poslodavca ili na službenom putu;
- upotrebljava službeni automobil, mašinu i/ili oruđe koje mu je povjereno za rad (sredstva za rad) suprotno aktu Poslodavca;
- objavljuje u toku radnog vremena neprimjerene slike i video zapise (zabilježene u radnim prostorijama) posredstvom društvenih mreža, na način koji ima ili može imati teže posljedice po poslovne interese Poslodavca (zaštita poslovnog ugleda, imidža i uopšte poslovnih interesa);
- ne poštuje propise iz oblasti zaštite na radu na način koji izaziva opasnost po sopstveni život ili zdravlje, život ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno rizik nastupanja teže povrede na radu, profesionalnog oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- ponaša se nedolično, uvredljivo ili nasilnički prema strankama i drugim zaposlenima;
- ne poštuje propise o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih materija, kao i propise koji regulišu preduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- ometa druge zaposlene tokom procesa rada, odnosno otežava i onemogućava izvršenje radnih obaveza;
- ne poštuje propisane organizacione forme u procesu rada i tehnološke postupke u izvršavanju radnih obaveza usljed čega je kod Poslodavca nastupila šteta;
- ukoliko prilikom dolaska i odlaska na posao koristi tuđu evidencionu ID karticu;

- odbija bez opravdanog razloga radne naloge više od 3 puta u toku jednog mjeseca;
- odbija da postupi po Poslodavčevoj odluci o privremenom rasporedu na druge poslove;
- nosi oružje i opasno oruđe na radnom mjestu, odnosno sredstva koja mogu da nose samo službena lica koja vrše poslove obezbjeđenja;
- učestvuje u nezakonitom organizovanju i vođenju štrajka na način kojim se ugrožava bezbjednost lica i imovine ili zdravlje ljudi, bilo kao član štrajkačkog odbora ili kao učesnik u štrajku;
- sprječava druge zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, odnosno onemogućava nastavak rada po okončanju štrajka;
- odbija izvršenje radnih naloga koje je Poslodavac izdao radi obezbjeđenja održavanja minimuma procesa rada;
- odbija da radi duže od punog radnog vremena, u skladu sa odlukom Poslodavca donijetom na osnovu Zakona, kolektivnih ugovora i Poslodavčevih opštih akata;
- neblagovremeno ili nemarno vrši poslove;
- zloupotrebljava odobrenje, odnosno dozvolu za izlazak iz prostorija ili radnog prostora Poslodavca;
- odbija da se udalji sa radnog mjesta, radnih prostorija ili radnog prostora, ukoliko je zatečen u stanju alkoholisanosti i pod uticajem opojnih droga;
- sačinjava ili ovjerava netačne poslovne evidencije o radnom vremenu, radnom nalogu, radnom učinku, obračunu zarade i slično;
- odbija da se - bez opravdanog razloga - podvrgne povremenom ljekarskom pregledu, radi ocjene njegove radne sposobnosti;
- daje Poslodavcu netačne podatke i informacije od uticaja na donošenje odluka kod Poslodavca;
- namjerno ili usljed krajnje nepažnje prouzrokuje znatnu materijalnu štetu ili bitno poremeti proces rada;
- vrši, prikriva ili ne prijavljuje pronevjere i druge vrste protivpravnog postupanja sa imovinom Poslodavca;
- psihički zlostavlja drugog zaposlenog, na način da ugrožava njegov ugled, lično dostojanstvo i integritet (mobing);
- ne obavlja stručno, blagovremeno i savjesno poslove koji su predviđeni Ugovorom o radu, u skladu sa pravilima struke i nalogima Poslodavca, uz sopstveno maksimalno angažovanje i opreznost, kako ne bi došlo do štetnih posljedica po poslovanje, imovinu i/ili ugled Poslodavca;
- svojevóljno iznosi sredstva rada i povjerljivu dokumentaciju bez pisanog odobrenja neposrednog rukovodioca;
- učini dostupnim ili ustupi drugim licima na upotrebu sredstva Poslodavca koja su mu povjerena na korišćenje u svrhu obavljanja poslova i radnih zadataka: službeni automobil, mobilni telefon, poslovna galanterija, druga povjerena sredstva i slično;
- ne čuva i ne koristiti pažljivo, u skladu sa njihovom namjenom, poslovnim običajima i pravilima struke, poslovnu dokumentaciju Poslodavca koja mu je predata na čuvanje i upotrebu za potrebe operativnog rada.

Postupak utvrđivanja odgovornosti

Član 92

Postupak utvrđivanja odgovornosti zaposlenog za povredu radne obaveze može da pokrene Izvršni direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni, na način i pod uslovima predviđenim Zakonom.

Izvršni direktor može svoje ovlašćenje za vođenje postupka utvrđivanja odgovornosti zaposlenih za povredu radnih obaveza prenijeti na drugo lice.

Odluku o izrečenoj mjeri donosi Izvršni direktor, a nakon sprovedenog postupka za uvrđivanje povrede radne obaveze, u skladu sa Zakonom.

Pri izricanju mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje, činjenica da li je ranije vršio povredu radnih obaveza kao i druge okolnosti.

Privremeno udaljenje sa rada (suspenzija)

Član 93

Zaposleni može biti privremeno udaljen sa rada ako postoje okolnosti koje ukazuju da je učinio težu povredu radne obaveze ili ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog na radu ili u vezi sa radom (fakultativno udaljenje).

Udaljenje iz stava 1 ovog člana može da traje najduže do okončanja postupka za utvrđivanje odgovornosti.

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada od dana izricanja mjere pritvora, dok pritvor traje (obavezno udaljenje).

Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 1/3, a ako izdržava porodicu u visini od 1/2 mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja, pod uslovima predviđenim zakonom.

Poslovna tajna

Član 94

Pitanje načina i uslova čuvanja poslovne tajne uređeno je opštim aktom Poslodavca.

Povjerljiva poslovna informacija označava informaciju koja nije poznata javnosti, koju Poslodavac označi kao povjerljivu ili koja treba da se tretira - s obzirom na okolnosti i značaj same informacije - kao povjerljiva, bez obzira da li je ta informacija otkrivena zaposlenom pisanim putem, elektronski, usmeno ili na neki drugi način.

Zaposleni ne smije koristiti poslovne informacije u druge svrhe, osim za potrebe djelatnosti Poslodavca.

Pod prijetnjom otkaza ugovora, Zaposleni se obavezuje da će sve podatke koji su aktom Poslodavca određeni kao poslovna tajna čuvati kao strogo povjerljive, da ih neće saopštavati ili na bilo koji drugi način činiti dostupnim bilo kojem licu (fizičkom ili pravnom) bez pisanog odobrenja Poslodavca.

Zaposleni je obavezan da čuva poslovnu tajnu i po prestanku radnog odnosa; u suprotnom, Poslodavac može pokrenuti pitanje njegove odgovornosti i eventualne naknade štete u roku od 5 (pet) godina od datuma prestanka radnog odnosa.

Ukoliko zaposleni oda poslovnu (službenu) tajnu utvrđenu Zakonom, Kolektivnim ugovorom ili opštim aktom Poslodavca, Poslodavac ima pravo da zahtijeva naknadu štete.

VI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka radnog odnosa

Član 95

Radni odnos prestaje:

- po sili zakona,
- sporazumom između zaposlenog i Poslodavca,
- otkazom Ugovora o radu od strane Poslodavca ili zaposlenog.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 96

Zaposlenom prestaje radni odnos po sili zakona:

- kad navrší 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja - danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;
- ako je na način propisan Zakonom, utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je, po odredbama Zakona, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove tog radnog mjesta, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan sa rada duže od 6 (šest) mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od 6 (šest) mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere;
- usljed stečaja, reorganizacije ili likvidacije preduzeća, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada Poslodavca u skladu sa Zakonom;
- istekom vremena na koje je zaključen Ugovor o radu na određeno vrijeme;
- smrću zaposlenog.

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 97

Radni odnos zaposlenom može da prestane sporazumom Poslodavca i zaposlenog, zaključenim u pisanoj formi, koji proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere kod notara, suda ili organa lokalne uprave.

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa, Poslodavac može zaposlenom isplatiti otpremninu i/ili izvršiti oprost duga koji zaposleni ima prema Poslodavcu, samo u slučaju ukoliko je sporazum zaključen po prethodnoj inicijativi Poslodavca.

Visinu, model i uslovi stimulatívne otpremnine, odnosno oprosta duga će biti utvrđeni sporazumom, koji zaposleni zaključuje sa Izvršnim direktorom, visina zavisi od kriterijuma: godine radnog staža provedenog kod Poslodavca, složenosti poslova koje je obavljao i doprinosa u radu.

Visina stimulatívne otpremnine ne može biti veća od iznosa 8 (osam) bruto prosječnih zarada zaposlenog ili kod Poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, ostvarenih u posljednjih 3 (tri) mjeseca.

Ukoliko stimulatívna otpremnina uključuje oprost duga koji zaposleni ima prema Poslodavcu, u tom slučaju visina stimulatívne otpremnine ne može biti veća od iznosa 12 (dvanaest) bruto prosječnih

zarada zaposlenog ili kod Poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, ostvarenih u posljednjih 3 (tri) mjeseca.

Sporazumni prestanak radnog odnosa na interni poziv Poslodavca

Član 98

Ukoliko se ukaže potreba za smanjivanjem broja zaposlenih, Poslodavac može da pozove zaposlene da se dobrovoljno prijave, odnosno podnesu zahtjev za sporazumni prestanak radnog odnosa uz isplatu stimulatívne otpremnine.

Visinu, model i uslove stimulatívne otpremnine će utvrditi Poslodavac posebnom odlukom.

Poslodavac je dužan da, u slučaju iz st. 1 objavi poziv.

Zaposleni koji se nalaze u radnom odnosu na neodređeno vrijeme u trajanju dužem od 5 godina imaju pravo da podnesu prijavu, tj. zahtjev za sporazumni prestanak radnog odnosa.

Član 99

Poslodavac ima diskreciono pravo da odluči koji zahtjev zaposlenog će biti odobren, rukovodeći se potrebom efikasnog funkcionisanja procesa rada i postizanja kompanijskih ciljeva.

Član 100

Zaposleni potpisuje sporazum o prestanku radnog odnosa uz isplatu pripadajuće otpremnine i svih neizmirenih novčanih potraživanja stečenih do dana prestanka radnog odnosa.

Sporazumom iz stava 1 ovog člana se određuje dan prestanka radnog odnosa.

Otkaz od strane zaposlenog

Član 101

Radni odnos, odnosno Ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog.

Otkaz Ugovora o radu prethodno ovjeren kod notara, suda ili organa lokalne uprave, zaposleni je dužan da dostavi Poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se Poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

U slučaju da zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, Poslodavac ima pravo na naknadu štete, u skladu sa Zakonom.

Otkaz od strane Poslodavca - individualni otkaz

Član 102

Poslodavac može otkazati Ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog u slučajevima predviđenim Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

Odluka o otkazu

Član 103

Odluku o otkazu Ugovora o radu donosi Poslodavac u formi rješenja, i dostavlja ga zaposlenom u skladu sa Zakonom.

Otkaz Ugovora o radu, odnosno rješenje o prestanku radnog odnosa sadrži osnov prestanka radnog odnosa, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Rješenje iz st. 1 ovog člana je konačno.

Otkazni rok

Član 104

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 (trideset) dana.

Poslodavac može zaposlenom otkazati Ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka u slučajevima propisanim zakonom o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne obaveze.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada 5 (pet) sati nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Zaposleni može prestati sa radom i prije isteka otkaznog roka na osnovu sporazuma sa Poslodavcem ili na njegov zahtjev, s tim što mu pripada pravo na naknadu zarade i ostala prava iz radnog odnosa kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Obavještenje o kolektivnom otpuštanju

Član 105

Ako Poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i predloge Sindikata, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih.

Poslodavac je dužan da, radi sprovođenja konsultacija iz stava 1 ovog člana Sindikatu, u pisanoj formi, dostavi sljedeće informacije:

- 1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
- 2) broj ukupno zaposlenih;
- 3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba;
- 4) broju zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju;
- 5) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine;
- 6) mjerama koje je preuzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba: raspored na druge poslove kod istog Poslodavca u nivou kvalifikacije obrazovanja ili stručne kvalifikacije; raspored kod drugog Poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosno stručnoj kvalifikaciji obrazovanja zaposlenog, uz njegovu saglasnost; stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog Poslodavca i druge mjere u skladu sa Kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu.

U toku postupka konsultovanja sa Sindikatom, Poslodavac je dužan razmotriti sve predloge koji imaju za cilj da se spriječi prestanak potrebe za radom zaposlenih ili da se ublaže njegove posljedice, kao i da na svaki dostavljeni predlog da pisano obrazloženje.

Konsultovanje iz stava 1 ovog člana ne može trajati kraće od 30 dana.

Kriterijumi iz stava 2, tačka 3 ne mogu da budu u suprotnosti sa odredbama zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

O sprovedenom konsultovanju iz stava 1 ovog člana Poslodavac je dužan da u pisanoj formi obavijesti Zavod za zapošljavanje, kao i da mu dostavi sljedeće informacije:

- 1) informacije iz stava 1 ovog člana;
- 2) podatke o trajanju konsultacija sa Sindikatom;
- 3) podatke o rezultatima sprovedenog konsultovanja;
- 4) pisanu izjavu Sindikata, ako mu je dostavljena.

Kopiju obavještenja iz stava 6 ovog člana Poslodavac je dužan da dostavi Sindikatu.

Sindikat, odnosno zaposleni ili predstavnici zaposlenih mogu Zavodu za zapošljavanje i Poslodavcu dostaviti svoje primjedbe i predloge na dostavljene informacije iz st. 2 i 6 ovog člana.

Postupak otkazivanja Ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom

Član 106

Zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, radni odnos ne može da prestane tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja iz člana 105 ovog ugovora, u kojem roku će Zavod za zapošljavanje pokušati da obezbijedi neku od mjera koja je predviđena Zakonom.

Ako Poslodavac utvrdi da će prestati potreba za radom zaposlenih u broju manjem od broja utvrđenog u čl. 105 ovog ugovora, dužan je da o tome pisano obavijesti te zaposlene i Sindikat kod Poslodavca, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

Obavještenje iz stava 2 ovog člana sadrži:

- 1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
- 2) broj i strukturu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba na tom radnom mjestu;
- 3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Poslodavac ne može u roku od šest mjeseci da zasnuje radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je, u smislu stava 1 ovog člana, prestala potreba za radom zaposlenih.

Otpremnina

Član 107

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbijedi ni jedno od prava po osnovu viška zaposlenih utvđenih Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, Poslodavac je dužan, da prije prestanka radnog odnosa, odnosno raskida Ugovora o radu, isplati otpremninu u sljedećim iznosima:

- 16 (šesnaest) prosječnih zarada kod Poslodavca ili zarada konkretnog zaposlenog ukoliko je to povoljnije za zaposlenog – zaposlenom sa radnim stažom od najmanje 18 mjeseci kod Poslodavca, do 12 godina radnog staža kod Poslodavca;
- 18 (osamnaest) prosječnih zarada kod Poslodavca ili zarada konkretnog zaposlenog ukoliko je to povoljnije za zaposlenog - zaposlenom sa radnim stažom do 12 (dvanaest) godina do 22 (dvadeset dvije) godine radnog staža kod Poslodavca, računajući do dana kada je utvrđeno da je prestala potreba za njegovim radom,

- 20 (dvadeset) prosječnih zarada kod Poslodavca ili zarade konkretnog zaposlenog, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog - zaposlenom sa radnim stažom od preko 22 godina radnog staža kod Poslodavca, računajući do dana kada je utvrđeno da je prestala potreba za njegovim radom.

Zaposlenom koji je stekao jedan od uslova za ostvarivanje prava na penziju, a po sili zakona ne mora da koristi to pravo, za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbijedi ni jedno od prava po osnovu viška zaposlenih utvđenih Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, pod uslovom da je zaposleni proveo u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 18 mjeseci računajući do dana kada je utvrđeno da je prestala potreba za njegovim radom, Poslodavac je dužan, da prije prestanka radnog odnosa, odnosno raskida Ugovora o radu, isplati otpremninu u iznosu od 8 (osam) prosječnih zarada kod Poslodavca ili zarada konkretnog zaposlenog, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Zaposlenom licu sa invaliditetom kao posljedicom povrede na radu ili profesionalne bolesti, za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih Zakonom, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u iznosu od 24 (dvadeset četiri) prosječne zarade kod Poslodavca ili zarade konkretnog zaposlenog ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, i još po jednu prosječnu zaradu kod Poslodavca za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca.

Zaradom u smislu ovog člana, smatra se prosječna bruto zarada zaposlenog, odnosno kod Poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, ostvarene za posljednja 3 (tri) mjeseca.

Pod radnim stažom podrazumijeva se puna godina ukupnog radnog staža.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom isplate otpremnine.

Član 108

Ukoliko proces utvrđivanja tehnoloških viškova bude posljedica prethodne promjene vlasničke strukture, zaposlenom za čijim radom je prestala potreba i koji je proglašen tehnološkim viškom, a kome nije moglo da se obezbijedi nijedno od prava po osnovu viška zaposlenih utvđenih ovim Kolektivnim ugovorom i Zakonom, Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u iznosu od 24 (dvadeset četiri) prosječne mjesečne neto zarade zaposlenog ili kod Poslodavca, ako je to povoljnije za zaposlenog, ostvarene za posljednja 3 (tri) mjeseca i još po 800,00 € za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca, ili njegova prosječna zarada, ukoliko je povoljnije za zaposlenog.

Za svaki mjesec započete godine, zaposlenom pripada otpremnina u iznosu 1/12 naknade od pune godine staža.

U slučaju iz stava 1 ovog člana zaposlenom invalidu čija je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u iznosu od 36 (trideset šest) prosječnih mjesečnih neto zarada zaposlenog ili kod Poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog, ostvarene za posljednja 3 tri mjeseca, i još po 800,00 € za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca.

Za svaki mjesec započete godine, zaposlenom pripada otpremnina u iznosu 1/12 naknade od pune godine staža.

Član 109

Dinamika rješavanja tehnološkog viška zavisiće od raspoloživih sredstava, pri čemu će menadžment Poslodavca definisati prioritete i utvrditi kriterijume.

Poreze i doprinose po osnovu isplate otpremnine snosi Poslodavac, u skladu sa Zakonom.

Zaposlenom iz stava 1 i 3 ovog člana radni odnos prestaje danom isplate otpremnine.

VII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Odlučivanje o pravima i obavezama zaposlenih

Član 110

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje Poslodavac, u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu, o čemu obavještava i Sindikat.

Zaštita kod Poslodavca

Član 111

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada može Poslodavcu podnijeti pisani zahtjev radi ostvarivanja tog prava, koji ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, po njegovom zahtjevu, dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 (petnaest) dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka se dostavlja zaposlenom u pisanoj formi sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od 8 dana od dana donošenja odluke.

Odluka iz prethodnog stava je konačna.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod Poslodavca zaposleni se može obratiti i Inspekciji rada, radi zaštite prava.

Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje sporova

Član 112

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, dužan je da, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova, u skladu sa posebnim zakonom.

U slučaju iz stava 1 ovog člana Poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja spora.

Zaštita kod nadležnog suda

Član 113

Ako se spor ne riješi pred organima iz prethodnog člana, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom, u roku utvrđenim Zakonom.

VIII OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH

Pravo zaposlenih na štrajk

Član 114

Zaposleni imaju pravo na štrajk radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada. Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme koji su utvrđeni posebnim Zakonom.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

Odluka o stupanju u štrajk i naknada zarade u slučaju štrajka

Član 115

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja donosi nadležni organ reprezentativnog Sindikata ili više od polovine zaposlenih kod Poslodavca.

Sindikat i Poslodavac su saglasni da se zaposlenom, ukoliko je do štrajka došlo krivicom Poslodavca, isplaćuje naknada zarade u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

Pravo zaposlenih na informisanje

Član 116

Poslodavac je dužan da obezbijedi redovno i blagovremeno informisanje Zaposlenih o pitanjima od bitnog značaja za ekonomski i profesionalni interes zaposlenih, o poslovanju Poslodavca i pitanjima bitnim za radni status zaposlenih.

Informisanje se ostvaruje isticanjem obavještenja na oglasnoj tabli Poslodavca.

Kao oblik informisanja mogu se koristiti i radni sastanci zaposlenih i sastanci članova Sindikata i njegovih organa.

Rješavanje stambenih pitanja zaposlenih

Član 117

Poslodavac može da, u zavisnosti od ostvarene dobiti, na kraju svake godine izvrši uplatu sredstava u visini do 5% od ostvarene dobiti na poseban račun Poslodavca za rješavanje stambenih potreba zaposlenih.

Pored sredstava iz stava 1 ovog člana, sredstva za rješavanje stambenih potreba zaposlenih obezbjeđuju se od zakupa, otkupa i uplata stambenih kredita.

IX SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Obezbjeđivanje uslova za rad Sindikata

Član 118

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Ako postoji više registrovanih sindikalnih organizacija, pravo na ostvarenje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje većinska Sindikalna organizacija.

Poslodavac Sindikatu za vršenje sindikalnih aktivnosti, pored uslova utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorima, obezbjeđuje:

- odgovarajuću prostoriju za rad i korišćenje sale u Upravnoj zgradi Poslodavca za održavanje sastanaka,
- tehničku i administrativnu pomoć za rad Sindikata (kompjuter i e-mail, službeni-fiksni telefon i faks),
- blagovremeno obavješćavanje i dostavljanje materijala radi prisustvovanja predstavnika Sindikata sastancima organa i tijela Poslodavca, na kojima se razmatraju inicijative i predlozi Poslodavca,
- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora.

Obaveza informisanja Sindikata

Član 119

Poslodavac je dužan da informiše Sindikat, jednom kvartalno, o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou,
- razvojnim planovima,
- planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programima ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen Ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi zaposlenih,
- ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, doprinosima za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod Poslodavca,
- povredama na radu i preduzetim mjerama bezbjednosti i zaštite na radu,
- ostvarenim časovima prekovremenog rada.

Poslodavac je dužan da Sindikatu, po konkretnim zahtjevima, dostavi odgovarajuće podatke, koji su od značaja za ekonomsko-socijalni položaj zaposlenih.

Funkcija predstavnika Sindikata

Član 120

Poslodavac je dužan, na zahtjev Sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije predstavniku Sindikata, tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret Poslodavca.

Poslodavac i Sindikat međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže će urediti na osnovu dogovora, posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

Uplata sredstava za rad Sindikata

Član 121

Poslodavac na račun posebnog fonda reprezentativnog Sindikata na nivou Crne Gore prilikom isplate mjesečne zarade zaposlenog, koji je član tog Sindikata, uplaćuje iznos od 0,2% kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije rada invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

O uslovima i načinu organizovanja rekreativnog odmora zaposlenih, odlučuje Sindikat.

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva koja članovi Sindikata od neto zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajuće račune Sindikata.

Na zahtjev Sindikata, Poslodavac može na ime finansiranja sindikalnih aktivnosti (sportskih igara, novogodišnjih poklona i predstave za djecu, poklona za 8. mart i dr.), Sindikatu uplatiti sredstva u iznosu potrebnom za pokrivanje navedenih aktivnosti, odnosno dio sredstava, ili preuzeti finansijske obaveze koje zahtijevaju ove aktivnosti.

Razmatranje mišljenja Sindikata

Član 122

Poslodavac omogućava Sindikatu da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove, kao i da bude informisan o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih.

Poslodavac razmatra mišljenje i predloge Sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a posebno u vezi pitanja koja se tiču politike radnesnage, rješavanja stambenih pitanja, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.

Poslodavac zajedno sa Sindikatom odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Zaštita predstavnika Sindikata

Član 123

Predstavnik Sindikata i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen zaposlenim za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili kod drugog Poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupi u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac ne može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika Sindikata ili predstavnika zaposlenih, zbog članstva u Sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Predstavnik Sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i 12 (dvanaest) mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti proglašen kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba.

Odsustvo sa rada predstavnika Sindikata

Član 124

Predstavnicima Sindikata omogućava se odsustvovanje sa rada, uz naknadu zarade radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama i kongresima u skladu sa Statutom Sindikata i ovim Kolektivnim ugovorom, o čemu Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi najmanje tri dana prije njihovog odsustva.

Poslodavac predstavnicima Sindikata dostavlja informacije, biltene, kao i druge podatke od značaja za rad Sindikata, odnosno za ostvarivanje prava zaposlenih i omogućava isticanje obavještenja Sindikata u prostorijama Poslodavca koje su za to određene.

Obavješćavanje Sindikata

Član 125

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi materijale za Sindikalnu organizaciju, radi prisustvovanja sjednicama organa Poslodavca, a predstavnik Sindikata ima pravo da učestvuje u raspravama pred nadležnim organima Poslodavca.

X ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Zaključivanje Kolektivnog ugovora

Član 126

Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga prihvati Odbor direktora Poslodavca i potpišu ovlašćeni predstavnici reprezentativnog Sindikata i Predsjednik odbora direktora i Izvršni direktor Poslodavca.

Sprovođenje Kolektivnog ugovora

Član 127

Sprovođenje ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Vrijeme na koje se zaključuje Kolektivni ugovor

Član 128

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Ovaj ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom Kolektivnog ugovora, u cjelosti ili djelimično.

Otkaz ovog ugovora, u cjelosti ili djelimično, podnosi se u pisanoj formi, uz pisanu najavljuvanje 3 (tri) mjeseca prije otkaza i isti sadrži obrazloženje sa predlogom novih odredbi.

Ugovorne strane su dužne da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana podnošenja otkaza.

Inicijativu za otkaz ovog Ugovora ugovorne strane ne mogu podnijeti u roku od 5 godina od dana njegovog stupanja na snagu.

XI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 129

Svaka ugovorna strana može zahtijevati izmjenu ili dopunu ovog ugovora.

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se Aneksom na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

Član 130

Na sve što nije regulisano ovim ugovorom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona, Opšteg kolektivnog ugovora, opštih akata Poslodavca i drugih važećih propisa.

Član 131

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnim tablama Poslodavca, a primjenjuje se 30 (trideset) dana od dana stupanja na snagu.

Danom početka primjene ovog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor br. 818 od 24.02.2017. godine.

Sindikalna organizacija

Predsjednik

Danka Drakić Krstović

Danka Drakić Krstović



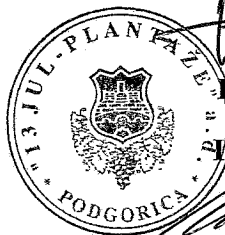
Odbor direktora

Predsjednik

Nebojša Vuksanović

Nebojša Vuksanović

Igor Čadenović



Broj:

6856

Datum:

10. 11. 2023 godine.