

АГЕНЦИЈЕ

87

На основу члана 192. став 1. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ”, бр. 33/97, 31/01 и „Службени гласник РС”, број 30/10) и члана 6. став 1. тачка 10), а у вези са чланом 18. Закона о заштити од јонизујућих зрачења и о нуклеарној сигурности („Службени гласник РС”, бр. 36/09 и 93/12) и одредбама члана 13. Правилника о условима за добијање решења за обављање послова из области заштите од зрачења („Службени гласник РС”, број 61/11), а на основу захтева број 532-01-00589/2014-01, поднетог 5. децембра 2014. године од стране „X-Ray Košutić” д.о.о. Љубе Дидића 29, Београд,

Агенција за заштиту од јонизујућих зрачења и нуклеарну сигурност Србије издаје

РЕШЕЊЕ

о овлашћењу

1. Овлашћује се „X-Ray Košutić” ДОО, Љубе Дидића 29, Београд (у даљем тексту носилац овлашћења), за обављање послова из области заштите од зрачења, и то:

ПРОЈЕКТОВАЊЕ МЕРА РАДИЈАЦИОНЕ СИГУРНОСТИ И БЕЗБЕДНОСТИ.

2. Решење о овлашћењу важи 5 (пет) година, односно до 28. децембра 2019. године и непреносиво је.

3. Носилац овлашћења дужан је да пријави Агенцији за заштиту од јонизујућих зрачења и нуклеарну сигурност Србије сваку промену података о испуњености услова на основу којих је издато ово решење.

4. Носилац овлашћења је дужан да 60 дана пре истека важења решења поднесе захтев Агенцији за заштиту од јонизујућих зрачења и нуклеарну сигурност Србије за продужење важења Решења.

5. Ово решење се објављује у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Број О4-1/2014

У Београду, 29. децембра 2014. године

Директор,

Слађан Велинов, с.р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

88

На основу члана 245. став 1. и члана 263. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14),

Репрезентативни синдикат, Самостални синдикат путара Србије и Репрезентативно Удружење послодаваца путне привреде Републике Србије „Путар”, у Београду, 4. децембра 2014. године, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за делатност путне привреде Републике Србије

І. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебан колективни уговор за делатност путне привреде Републике Србије (у даљем тексту: Колективни уговор), примењује се на све послодавце који обављају претежну делатност у области путне привреде – чланове Удружења послодаваца Путне привреде Републике Србије „Путар” – учесника Колективног уговора, као и на све запослене код ових послодаваца.

Послодавцем, у смислу става 1. овог члана, сматра се домаће, односно страном правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица и које обавља претежну делатност у области путне привреде. У складу са Уредбом о класификацији делатности („Службени гласник РС”, број 54/10), под називом „Класификација делатности”, и то „изградња путева и аутопутева” и одржавање, који је саставни део Колективног уговора. Колективни уговор се примењује и на послодавце који обављају претежну делатност у овој области, а који су накнадно постали чланови Удружења послодаваца Путне привреде Републике Србије – учесника Колективног уговора и то од дана приступања Удружењу.

Члан 2.

Колективним уговором, у складу са Законом и другим прописима, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код послодаваца, и то:

- заснивање радног односа,
- радно време,

- одмори и одсуства,
- заштита запослених,
- зарада, накнаде зараде и друга примања,
- синдикат запослених,
- права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца у области безбедности и здравља на раду,
- поступак закључивања, измена и допуна овог колективног уговора, као и примена овог колективног уговора,
- међусобни односи учесника Колективног уговора,
- и друга питања од значаја за запослене и послодавце.

Члан 3.

Сви изрази у Колективном уговору користе се у смислу њихових значења из закона. Колективни уговор се непосредно примењује.

Општим актом послодавца сматрају се колективни уговор и правилник о раду, којима се могу утврдити и већа права и повољнији услови рада, од права и услова рада, утврђених Колективним уговором и законом.

Ако код послодавца који је члан Удружења послодаваца учесника Колективног уговора, није организован синдикат, послодавац је дужан да на захтев Синдиката, потписника Колективног уговора, достави на увид важећи општи акт, односно текст уговора о раду.

ІІ. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 4.

Заснивање радног односа врши се у складу са Законом, с тим:

- да послодавац потпише уговор о раду са лицем са којим заснива радни однос, и то пре почетка рада овог лица, као и да ово лице пријави надлежним организацијама за социјално осигурање;
- да послодавац, од лица са којим заснива радни однос за рад на пословима са посебним условима рада, прибави доказе о потребној здравственој способности од стране надлежне здравствене установе.

Обавеза послодавца је да, на образложен писани захтев, највише два пута годишње, доставља репрезентативним синдикатима код послодавца списак запослених у претходном периоду и

послове које они обављају, те да им омогући увид у остваривање законске обавезе пријављивања запосленог на обавезно социјално осигурање.

Пробни рад

Члан 5.

Пробни рад се не може уговорити са приправником. За време пробног рада, послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком у складу са законом. Радне и стручне способности запосленог, за време пробног рада, утврђује послодавац на основу извештаја стручног лица које је пратило рад запосленог.

Стручно лице које прати рад запосленог за време пробног рада одређује послодавац.

Послодавац не може од запосленог на пробном раду захтевати обављање послова за чије вршење запослени није засновао радни однос.

Пробни рад се може уговорити за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 6.

Послови који се обављају са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика.

Послодавац је дужан да, пре заснивања радног односа на пословима из претходног става, прибави од запосленог доказ о утврђеној здравственој способности за рад на тим пословима, од стране надлежне здравствене установе.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 7.

Радни однос са непуним радним временом, на одређено и неодређено време, заснива се у складу са Законом.

Послови са непуним радним временом утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Приправници

Члан 8.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло потребну школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Послодавац одређује начин оспособљавања приправника.

Општим актом утврђује се дужина приправничког стажа.

Члан 9.

Приправник, по завршеном приправничком стажу, полаже приправнички испит пред комисијом или стручним лицем послодавца, које именује послодавац.

Чланови комисије, односно стручно лице послодавца, морају да поседују најмање исто стечено образовање одређене врсте занимања, као и приправник који полаже испит.

Послодавац може одлучити да приправник не полаже приправнички испит, уколико је по мишљењу послодавца неспорно да је приправник оспособљен за обављање послова за које је засновао радни однос.

Радни однос на одређено време

Члан 10.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1–3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

III. РАДНО ВРЕМЕ И РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 11.

Радно време, дужина пуног, непуног, скраћеног радног времена, као и распоред радног времена, утврђују се општим актом послодавца и уговором о раду, у складу са Законом.

Члан 12.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове, ако се укаже потреба у зимској служби, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају.

Време приправности уређује се општим актом.

Запослени који је у приправности мора да обавести непосредног руководиоца о броју телефона на који може бити позван.

Запослени се мора јавити на посао у року не дужем од два сата.

За време у којем је запослени приправан да се одазове на позив послодавца, ако се укаже таква потреба у зимској служби, запослени има право на накнаду у висини 10% од основне зараде по часу.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Послодавац је у обавези да запосленог унапред и благовремено обавести о потреби да буде приправан.

Распоред радног времена

Члан 13.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље и радног дана утврђује послодавац у складу са Законом.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, односно и у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Прерасподела радног времена

Члан 14.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена се не везује за календарску годину, односно иста може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Прерасподела радног времена може се односити на појединачно запосленог или на све запослене у одређеној организационој целини послодавца. Уколико се одлука о прерасподели радног времена односи на одређену организациону целину, истицањем на огласној табли та одлука се сматра урученом запосленима на које се односи, а у складу са роковима из члана 13. став 2. овог колективног уговора.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

Годишњи одмор

Члан 15.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава и то:

- По основу доприноса у раду – до три радна дана
- По основу услова рада – до четири радна дана
- По основу радног искуства – до три радна дана

Дужина годишњег одмора може се увећати и по другим основама у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Плаћено одсуство

Члан 16.

Запослени има право у току календарске године, да користи плаћено одсуство уз накнаду зараде у складу са Законом и Колективним уговором.

Запослени има право на плаћено одсуство, до пет радних дана у календарској години у случају:

1. Ступања запосленог у брак – три радна дана;
2. Порођаја супруге запосленог – два радних дана;
3. Теже болести члана уже породице – пет радних дана;
4. Смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног другог запосленог – два радна дана;

5. Заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом коју прогласи надлежни орган – три радна дана;

6. Селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – један радни дан, а из једног у друго насељено место – два радна дана;

7. У другим случајевима утврђеним општим актом послодавца.

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

1. Пет радних дана због смрти члана уже породице;
2. Два дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

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

Општим актом послодавца, може се утврдити право на плаћено одсуство и у другим случајевима, као и у дужем трајању од плаћеног одсуства утврђеног Законом и Колективним уговором.

Неплаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на неплаћено одсуство, у складу са Законом, Колективним уговором и општим актом послодавца.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, омогућити коришћење неплаћеног одсуства ако то не ремети процес рада.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 18.

Послодавац је дужан да обезбеди све услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим

прописима којима је регулисана област безбедности и здравља на раду, а запослени су дужни да се придржавају прописаних мера.

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

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

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

Члан 19.

Када Представник запослених, односно Одбор за безбедност и здравље на раду, утврди да мере за безбедност и здравље запослених нису спроведене, запослени који због неспроведених мера у складу са законом одбије да обавља послове, не чини повреду радне обавезе и не може му се, по том основу, отказати уговор о раду.

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

За време премештаја из става 2. овог члана, запослени има право на зараду за послове које обавља, а која не може бити нижа од зараде коју би остварио на свом радном месту.

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

У случају из става 4. овог члана, запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе.

У случају из става 4. овог члана, када запослени напусти радно место, има право на накнаду зараде у складу са колективним уговором код послодавца.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, обезбедити одговарајуће напитке у току рада, додатне и једнократне паузе, као и друге мере којима ће се смањити дејство опасности и штетности којима су запослени изложени на радном месту и у радној околини.

Након консултације са лицем задуженим за безбедност и здравље на раду, по препоруци службе медицине рада, а везано за повреде на раду или професионално обољење, послодавац је дужан да запосленог, на његов захтев, упути на лекарски преглед о трошку послодавца.

Члан 20.

Учесници Колективног уговора се обавезују да ће у циљу унапређења добрих међуљудских односа, стварања атмосфере сарадње и поверења, као и постизања што потпунијег физичког и психичког здравља запослених, сарађивати на закључивању одговарајућег акта о онемогућавању мобинга у делатностима које овај уговор покрива, а све у складу са законом којим је регулисана област спречавања злостављања на раду.

Након закључења, акт из става 1. овог члана, постаје саставни део Колективног уговора.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 21.

Код послодавца који има до 50 запослених бира се један представник за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Представник запослених).

Код послодавца који има преко 50 запослених бира се Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор), који чине два представника запослених и један представник послодавца.

Ако је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, број чланова Одбора, одређује се сразмерно броју чланова синдиката, односно запослених који нису чланови синдиката.

Ако код послодавца није организован синдикат, представника запослених и чланове Одбора, бирају запослени у складу са општим актом послодавца.

Члан 22.

Представник запослених и чланови Одбора, бирају се и опозивају на начин и по поступку на који се врши избор чланова органа синдиката, у складу са статутима синдиката – учесника Колективног уговора, с тим што предлог кандидата за Представника запослених, као и представника запослених у Одбору, даје орган синдиката код послодавца, водећи рачуна да предложени кандидати имају потребне способности и знања за вршење ове активности.

Представник запослених и Одбор, за свој рад одговарају синдикатима и запосленима који су их изабрали.

Мандат представника запослених, у смислу члана 21. Колективног уговора, траје пет година и може се поновити.

Представника послодавца у Одбору именује послодавац по сопственом избору.

Члан 23.

Представник запослених и чланови Одбора, због њиховог статуса или активности у својству представника запослених или члана Одбора, за време обављања активности, ако поступају у складу са законом, Колективним уговором и општим актом послодавца, не могу да се распореде на друге послове, ако је то за њих неповољније, да се на други начин ставе у неповољан положај или да им се откаже уговор о раду без њихове сагласности.

Представник запослених и Одбор дужни су да о свом раду информишу репрезентативне синдикате код послодавца и запослене.

Члан 24.

Представници запослених имају право да, у складу са могућностима послодавца, присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих активности.

Све трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Представници запослених могу од Управе за безбедност и здравље на раду да траже мишљења о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

Ако послодавац не прихвати иницијативу или предлог Представника запослених, односно Одбора, или не поступи по његовој одлуци и закључку, представници запослених могу да се обрате надлежној инспекцији.

Акт о процени ризика

Члан 25.

Послодавац је дужан да омогући активно учешће представника запослених, односно Одбора, у изради као и изменама и допунама акта о процени ризика на радном месту и у радној околини.

Ревизија процене обавиће се након промене производног процеса, увођења нове технологије, сваке тешке, колективне или смртне повреде или појаве професионалних обољења.

Евиденција радних места са повећаним ризиком, утврђена актом о процени ризика, ставља се на увид Представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да актом о процени ризика, на основу оцене службе медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту, у радној околини или за употребу поједине опреме за рад.

Члан 26.

Представник запослених, односно Одбор, имају право да на огласним таблама и другим пригодним просторима послодавца, истичу информације, одлуке и закључке у вези безбедности и здравља на раду, а ради информисања запослених.

Послодавац се обавезује да ће преко службе или лица која обавља послове безбедности и здравља на раду, у смислу консултовања са запосленима и њиховим представницима, код увођења

нових технологија/производа, Одбору достављати процену ризика у вези са овим променама.

Средства и опрема за личну заштиту на раду.

Члан 27.

Актом о процени ризика утврђују се средства и опрема за личну заштиту на раду за обављање појединих послова на радном месту у складу са Правилником о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду, а квалитет средстава и опреме за личну заштиту утврђује се у складу са правилником о личној заштитној опреми.

Оспособљавање запослених

Члан 28.

Послодавац се обавезује да ће донети план оспособљавања за безбедан рад, у складу са актом о процени ризика.

Оспособљавање, у складу са претходним ставом овог члана, послодавац обезбеђује у току радног времена.

Послодавац се обавезује да ће представника запослених упознати са планом оспособљавања, као и његовим изменама и допунама, у складу са актом о процени ризика.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад, запослени има право на накнаду зараде у складу са општим актом послодавца.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Колективно осигурање запослених

Члан 29.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене од повреда на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

Послодавац може колективно да осигура запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Општим актом послодавца утврђује се начин, износ и други елементи за колективно осигурање запослених из ст. 1. и 2. овог члана.

VI. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 30.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са Законом, Колективним уговором, општим актом послодавца и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Члан 31.

Запослени има право на:

- зараду за обављени рад и време проведено на раду;
- зараду по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);
- друга примања по основу радног односа у складу са општим актом послодавца и уговором о раду.

Под зарадом се сматра зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде (брutto зарада).

Члан 32.

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

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак и
- увећане зараде.

Члан 33.

Елементи основне зараде запосленог су:

- цена рада, и
- коефицијент посла који запослени обавља.

Цена рада уговара се у висини минималне цене рада утврђене одлуком социјално економског савета основаног за територију Републике Србије, односно Владе Републике Србије у складу са законом.

Опис послова из правилника о организацији и систематизацији послова вреднује се кроз коефицијенте послова који се утврђују општим актом код послодавца у складу са Колективним уговором.

Члан 34.

Основна зарада се добија множењем коефицијента посла који запослени обавља и износа основне зараде за најједноставнији посао (цене рада) код послодавца.

Коефицијент посла који запослени обавља зависи од врсте и степена стручне спреме, сложености и одговорности, услова рада и других посебних услова.

Коефицијенти за карактеристичне послове одређују се по групама послова, и то:

Групе послова	СЛОЖЕНОСТ, ЗАХТЕВ СТРУЧНОСТИ, ОДГОВОРНОСТ И УСЛОВИ РАДА	Коефицијент
I	Не захтева се стручност – Неквалификован радник Подразумева једноставан рутински рад који не захтева образовање	1.00–1.25
II	Захтева се образовање за рад у трајању од 2 године (по старом: I и II степен – ПК радник) Подразумева рад на мање сложен и средње сложен пословима, на којима се рад понавља уз повремену појаву нових послова	1.20–1.50
III	Захтева се средње образовање у трајању од 3 године (по старом: III и IV степен – КВ радник) Подразумева послове сложености и разноврсности који захтевају већи степен самосталности у извршавању	1.30–1.75
IV	Захтева се средње образовање у трајању од 4 године (по старом IV степен – КВ радник) Подразумева сложености послове	1.40–2.10
V	Захтева се специјалистичко образовање (по старом V и VI степен, ВКВ радник и ВШС) Подразумева специјализоване сложене послове и послове који захтевају већи степен самосталности	1,55–2.40
VI	Захтева се високо образовање – факултет (по старом VII степен) Подразумева потпуну самосталност у извршавању послова	1,90–3.40
VII	Захтева се Руководиоци	2.50–5.00

Општим актом послодавца, сагласно напред датим групама и коефицијентима, утврђују се подгрупе и одговарајући коефицијенти за сваки посао систематизован правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Члан 35.

Уговором о раду, директор односно друго овлашћено лице послодавца, може уговорити већу основну зараду од основне зараде посла који запослени обавља, запосленом или групи запослених који у дужем временском периоду постижу изузетне резултате у раду, као и запосленом који поседује посебна знања, вештине и способности, у складу са Колективним уговором и општим актом послодавца.

Зарада по основу радног учинка

Члан 36.

Радни учинак одређује се на основу:

- квалитета обављеног посла,
- обима обављеног посла,
- односа запосленог према радним обавезама.

Радни учинак мери се кроз остварење индивидуалних норми за запослене који раде на нормираним пословима и по основу резултата рада за запослене који раде на пословима где нису утврђени нормативи и стандарди.

Активима послодавца квантификују се елементи за мерење радног учинка.

Радни учинак, за запослене који раде на нормираним пословима, одређује директор или друго овлашћено лице код послодавца, за сваког запосленог појединачно или за групу запослених, на основу кумулативних резултата по постојећим обрачунским целинама.

Месечна основна зарада запосленог коригује се процентом одређеног радног учинка.

Основна зарада, коригована у складу са одредбама напред наведеног става, представља основицу за утврђивање увећане зараде.

Овако одређен радни учинак представља остварење стандардног учинка у смислу Закона.

У поступку преговарања и закључивања колективног уговора код послодавца, репрезентативном синдикату који учествује у преговорима, морају се дати на увид акти којима се утврђују нормативи и стандарди за одређивање зараде по основу радног учинка.

Закључивањем колективног уговора код послодавца, акти за утврђивање радног учинка постају саставни део тог колективног уговора.

Увећана зарада

Члан 37.

Запослени има право на увећану зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадан дан – најмање 110% од основице;
- за рад ноћу – најмање 26% од основице, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;
- за рад у сменама – најмање 15% од основице, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;
- за прекоремени рад – најмање 26% од основице и
- по основу времена provedеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца код кога остварује ово право, односно код послодавца који је члан Удружења послодавца „Путар” – 0,4% од основице.

Ако се истовремено стекну услови по више основа, утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада запосленог утврђена у складу са Колективним уговором, општим актом послодавца, односно уговором о раду.

Учешће запосленог у добити

Члан 38.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом.

Друга примања

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом:

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

- исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга које признаје Фонд пензијског и инвалидског осигурања;

- исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној колективним уговором код послодавца, односно у висини коју запосленом исплати осигурање по полиси коју закључи послодавац.

Послодавац може запосленом да уплати премију за добровољно додатно пензијско осигурање.

Чланови уже породице у смислу става 1. тачка 2. овог члана, су брачни друг и деца запосленог.

Члан 40.

Послодавац може запосленом да исплати:

- јубиларну награду за 10, 20 и 30 година времена provedеном у радном односу код послодавца (укључујући и бенефицирано време у радном односу у привредним друштвима која су припојена послодавцу);
- солидарну помоћ запосленом:
 - у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице (брачни друг и деца);
 - набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
 - здравствене рехабилитације запосленог или члана његове уже породице;
 - штете претрпљене услед елементарне непогоде;

- поклон деци запослених поводом Нове године или Божића;
- кредит за набавку зимнице и огрева.
- Висину давања из става 1. овог члана утврђује послодавац уз консултације са синдикатом.

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

Накнада трошкова

Члан 41.

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

- регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини минималне цене рада утврђене одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије, односно Владе Републике Србије у складу са Законом, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, а ако се исплата врши у деловима, у сразмерном делу наведеног годишњег износа;

- за месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду најмање у висини 30% минималне цене рада утврђене одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије, односно Владе Републике Србије у складу са Законом, уколико послодавац није обезбедио организовану исхрану током рада;

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

- исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневница за службено путовање у земљи), у висини од 6% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, али не више од неопорезивог износа, и трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну;

- време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин који су утврђени за државне органе;

- дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак), у висини 2% минималне цене рада утврђене одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије, односно Владе Републике Србије у складу са Законом, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана (три obroка) запосленом, и на накнаду реалних трошкова смештаја и исхране;

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

- остале накнаде трошкова, у складу са другим актима послодавца.

Накнада трошкова за теренски додатак, накнада трошкова за исхрану у току рада и накнада трошкова на дневницу за службено путовање, међусобно се искључују.

Минимална цена рада у смислу овог члана утврђује се тако што се минимална цена рада утврђена одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије односно Владе Републике Србије у складу са законом, множи са 174 сати.

Члан 42.

Послодавац може да по завршном рачуну из добити издвоји део средстава за решавање стамбених питања запослених.

Начин решавања стамбених питања запослених регулише се посебним актом који доноси послодавац.

Накнада зараде

Члан 43.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Ако је то за запосленог повољније, накнада зараде у смислу става 1. овог члана остварује се у висини просечне зараде остварене код послодавца, у претходних 12 месеци.

VII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 44.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се у складу са Законом и Колективним уговором и општим актом послодавца.

Општим актом послодавца ближе се утврђују критеријуми за утврђивање вишка запослених (нпр. резултати рада, дужина стажа код послодавца, број чланова породице, имовно и здравствено стање запосленог и др.).

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду по основу проглашења вишком запосленом исплати отпремнину која не може бити нижа од збира 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. овог закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

VIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 45.

Запосленом код послодавца јамчи се слобода синдикалног удруживања и деловања у складу са међународним конвенцијама и важећим законима.

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

Члан 46.

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

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом синдиката;

- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива из средстава синдикалне чланарине или зараде запослених чланова синдиката;

- изради завршни рачун;

- врши обраду података о уплати чланарине и исту даје на увид синдикалном руководству.

Члан 47.

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

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ пословима које запослени обавља када је то потребно ради спровођења мера за безбедан и здрав рад.

Члан 48.

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

- коришћење пословног простора који подразумева потребан канцеларијски простор;

- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;

- неопходне техничке услове за рад;

- посебна места за оглашавање синдикалних информација;

Послодавац може да овлашћеном представнику синдиката обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на синдикалне састанке, семинаре и сл.

Члан 49.

Послодавац је обавезан да овлашћеном представнику синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности синдиката, у складу са Законом, општим актом послодавца и споразумом синдиката и послодавца.

Члан 50.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај представника запослених (председника синдиката, именованог или изабраног синдикалног представника и члана савета запослених и представника запослених у органу управљања послодавца) због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

IX. МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ УЧЕСНИКА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 51.

Међусобни односи између учесника Колективног уговора успостављају се и решавају преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, објективних околности, услова и могућности, на принципима пуне равноправности и партнерства.

Учесници Колективног уговора су сагласни да, у доброј намери, предузимају активности ради остваривања услова за примену одредби Колективног уговора.

Узајамна је обавеза учесника Колективног уговора, редовно, потпуно и благовремено информисање о питањима која утичу на примену и измене и допуне Колективног уговора.

У случају иницирања предлога за измену и допуну Колективног уговора као и у случају отказа Колективног уговора, учесници су дужни да приступе преговорима.

Члан 52.

Преговоре за закључивање Колективног уговора као и за измене и допуне Колективног уговора воде преговарачки тимови, састављени од репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодавца потписника Колективног уговора, сразмерно броју чланова синдиката и послодавца.

Спорна питања у закључивању Колективног уговора, решава арбитража коју образују учесници Колективног уговора у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању не обавезује учеснике.

Арбитража се састоји од 5 чланова, од којих два именује репрезентативни синдикат, два репрезентативно удружење послодавца потписника Колективног уговора и једног споразумно именују уговорне стране из реда независних стручних лица.

Начин рада арбитраже уређују учесници Колективног уговора одлуком о формирању арбитраже.

Члан 53.

Спорна питања у примени овог колективног уговора, може да решава арбитража коју образују учесници Колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Арбитража се састоји од пет чланова, од којих два именује репрезентативни синдикат, два репрезентативно удружење послодавца потписника Колективног уговора и једног споразумно именују уговорне стране из реда независних стручних лица.

Начин рада арбитраже уређују учесници Колективног уговора одлуком о формирању арбитраже.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Одлука арбитраже се доноси квалификованом (2/3) већином гласова чланова арбитраже.

Координациони одбор

Члан 54.

Учесници Колективног уговора могу да формирају Координациони одбор за праћење његове примене.

У Координациони одбор, учесници Колективног уговора именују по једног члана и по једног заменика.

Чланови и заменици чланова Координационог одбора су стручна лица из области радних односа, немају ограничен мандат и могу бити увек замењени.

Координациони одбор по потреби, а најмање једном у шест месеци, разматра актуелна питања у вези примене Колективног уговора, а посебно:

– даје и објављује мишљења, упутства и процедуре у вези остваривања права и обавеза из радног односа, утврђених Колективним уговором;

– иницира измене и допуне појединих одредби Колективног уговора;

– даје иницијативу за проширено дејство Колективног уговора или појединих његових одредби;

– даје мишљење о захтевима за изузимање од примене Колективног уговора;

– на захтев учесника колективног уговора код послодавца, разматра информацију о усклађености колективних уговора код послодавца са Колективним уговором и предузима мере на њиховом усклађењу;

– и друге послове у вези примене Колективног уговора.

Координациони одбор ради и одлучује на основу Пословника који доноси на првој, конститутивној седници.

Координациони одбор води евиденцију о свом раду, а посебно о издатим мишљењима, упозорењима и покренутим поступцима.

Услове за рад Координационог одбора обезбеђују учесници Колективног уговора.

X. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 55.

Колективни уговор важи три године.

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

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, може престати споразумом учесника Колективног уговора или отказом.

Измене и допуне Колективног уговора врше се на начин и по поступку по коме је Колективни уговор закључен.

Члан 56.

Послодавци на које се односе одредбе овог колективног уговора извршиће усклађивање општег акта (колективни уговор или правилник о раду) у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

Члан 57.

Послодавци, чланови Удружења послодавца „Путар” – учесника Колективног уговора код којих ни један синдикат не испуњава услове репрезентативности или синдикати нису закључили споразум о удруживању, односно ако учесници у колективном преговарању не постигну сагласност за закључивање колективног уговора, дужни су да:

– донесу општи акт или изврше измене и допуне постојећег општег акта, ради усклађивања са одредбама Закона и Колективног уговора;

– са запосленима закључе анексе уговора о раду који су усклађени са одредбама Колективног уговора.

Члан 58.

Ако на дан ступања на снагу Колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, на њих се примењују одредбе Колективног уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 59.

Овај колективни уговор је сачињен у 6 (шест) истоветних примерака, од којих свака страна задржава по 3 (три) примерка.

Члан 60.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Самостални синдикат путара Србије,
Соња Вукановић, с.р.

Удружење послодавца путне привреде
 Републике Србије „Путар”,
Звонимир Марковић, с.р.