

Na osnovu člana 248 Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 autentično tumačenje), Akcionarsko Društvo "Tržnica" za usluge na tržnicama, Subotica, Matije Gupca broj 50, koju zastupa Generalni direktor, i reprezentativni sindikat kod poslodavca, u Subotici dana 01-10 2020. god. zaključuju sledeći

KOLEKTIVNI UGOVOR KOD POSLODAVCA

OSNOVNE ODREDBE:

Član 1

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca u skladu sa zakonom, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz oblasti rada i radnog odnosa, postupak pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca, međusobni odnosi reprezentativnih sindikata i poslodavca, (u daljem tekstu: učesnici kolektivnog ugovora), obaveze poslodavca i zaposlenih i druga pitanja od značaja za zaposlene i Poslodavca.

Član 2

Na prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada koja nisu uređena ovim Kolektivnim ugovorom, neposredno se primenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu i drugih zakona koji regulišu radno-pravne odnose.

Pored prava, obaveza i odgovornosti koja su regulisana ovim kolektivnim ugovorom, prava obaveze i odgovornosti, uređuju se i ugovorom o radu, drugim aktima koje donosi poslodavac i drugim aktima koje zaključuju zaposleni i poslodavac u pisanom obliku.

Član 3

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu, ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova rada koji su utvrđeni zakonom.

Ako pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primenjuju se odredbe zakona.

Ništavnost ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom. Pravo da se utvrdi ništavnost Ugovora o radu ne zastareva.

Član 4

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primenjuju se na sve zaposlene kod Poslodavca. Zaposleni neposredno ili preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u sindikalnom organizovanju, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima iz oblasti rada. Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1. Ovog člana ne može biti prozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljni položaj u pogledu uslova rada.

ZABRANA DISKRIMINACIJE

Član 5

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Član 6

Diskriminacija iz člana 5. ovog ugovora zabranjena je u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz stava 1. ovog člana kolektivnog ugovora ništave su.

Član 7

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

Uznemiravanje, u smislu zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 5. ovog ugovora koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu Zakona i stava 1. ovog člana, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Član 8

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba člana 5-7 ovog ugovora lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete od poslodavca u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 9

Radni odnos može da zasnjuje lice koje ispunjava opšte uslove, utvrđene zakonom i ovim kolektivnim ugovorom kao i druge uslove utvrđene aktom poslodavca o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

Radni odnos može da se zasnjuje na neodređeno ili određeno vreme u skladu sa zakonom.

Zaposleni zasniva radni odnos zaključivanjem ugovora o radu.

Radni odnos može da se zaključi sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom.

Poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.

Član 10

Zaposleni može zasnovati radni odnos i sa nepunim radnim vremenom u skladu sa zakonom, i svoja prava iz radnog odnosa ostvaruje srazmerno vremenu provedenom na radu i ostvarenim rezultatima rada.

RADNO VREME

Član 11

Puno radno vreme zaposlenih iznosi po pravilu 40 časova nedeljno i ne može biti kraće od 36 radnih časova nedeljno.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan po pravilu traje osam časova.

Prema potrebama procesa rada i organizacionih delova može se utvrditi i klizno radno vreme.

Član 12

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Poslodavac je dužan da pismeno obavesti zaposlene o rasporedu i o promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno poslodavac može da pismeno obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Član 13

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se radom noću.

Član 14

Poslodavac, u skladu sa Zakonom, može vršiti i preraspodelu radnog vremena posebnim rešenjem i to:

- kad to zahteva priroda delatnosti radi obezbeđenja potrebnog obima i kvaliteta usluga;
- u cilju bolje organizacije rada i racionalnijeg korišćenja sredstava rada;
- zbog racionalnog korišćenja radnog vremena u cilju izvršavanja određenih poslova u utvrđenim rokovima.

ODMORI I ODSUSTVA:

Zaposleni ima pravo na odmor i odsustva sa rada u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom kod poslodavca odnosno ugovorom o radu.

1. Godišnji odmor

Član 15

Za svaku kalendarsku godinu zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog, dužine staža osiguranja, složenosti poslova, zdravstvenog stanja i drugih kriterijuma utvrđenih Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, i to:

- | | |
|--|----------------|
| 1. Po osnovu rezultata rada na predlog neposrednog rukovodioca do | 5 radnih dana; |
| 2. Po osnovu uslova rada,
(rad sa povećanim rizikom) pod kojima se obavljaju poslovi do | 3 radna dana; |
| 3. Po osnovu staža osiguranja: | |
| a) za staž osiguranja do 5 godina | 1 radni dan; |
| b) za staž osiguranja od 5 do 15 godina | 3 radna dana; |
| c) za staž osiguranja preko 15 godina | 5 radnih dana; |
| 4. invalidu rada i vojnom invalidu | 3 radna dana; |
| 5. samohranom roditelju sa detetom do 15 godina života | 2 radna dana; |
| 6. roditelju koji ima više od troje dece do 15 godina života | 2 radna dana; |
| 7. na osnovu stručne spreme: | |
| a) za I – II stepen stručne spreme | 1 radni dan; |
| b) za III – IV stepen stručne spreme | 2 radna dana; |
| c) za V – VI stepen stručne spreme | 3 radna dana; |
| d) za VII – VIII stepen stručne spreme | 4 radna dana; |
| 8. ako zaposleni ima dete sa psihofizičkim nedostacima | 2 radna dana; |
| 9. ako zaposleni ima teškog bolesnika u domaćinstvu | 2 radna dana; |

ovako utvrđeni godišnji odmor ne može biti duži od 30 radnih dana u kalendarskoj godini.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Član 16

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 17

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

Član 18

Godišnji odmor može da se koristi u celini ili u dva ili više delova.

Ukoliko zaposleni koristi ceo godišnji odmor, isti mora da započne u kalendarskoj godini za koju koristi godišnji odmor.

U slučaju ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje u kontinuitetu u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30-og juna naredne godine.

Zaposleni može da koristi drugi deo godišnjeg odmora u delovima samo na svoj zahtev, u dogovoru sa poslodavcem.

Član 19

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac prema planu korišćenja godišnjeg odmora za svaku godinu, ako se time ne remeti proces rada poslodavca.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora donosi direktor poslodavca u pisanoj formi i uručuje zaposlenom.

2. Plaćeno odsustvo

Član 20

Zaposleni ima pravo a poslodavac je dužan da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u kalendarskoj godini u sledećim slučajevima:

1) stupanja u brak	5 radnih dana;
2) porođaja supruge ili usvojenje deteta	5 radnih dana;
3) sklapanje braka i porođaj drugog člana uže porodice	3 radna dana;
4) smrti člana uže porodice	5 radnih dana;
5) smrti brata ili sestre bračnog druga zaposlenog i smrti lica koje žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim;	2 radna dana
6) teže bolesti člana uže porodice	5 radnih dana;
7) selidbe sopstvenog domaćinstva:	3 radna dana;
8) polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja ili obrazovanja	7 radnih dana;
9) otklanjanje posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanih višom silom	3 radna dana;

10) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti	7 radnih dana;
11) učestvovanja na sportskim i radno-proizvodnim takmičenjima	3-7 radnih dana;
12) dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi	2 uzastopna dana;

Članovima uže porodice, u smislu ovog ugovora, smatraju se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, staratelj i drugo lice prema kome zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Izuzetno, u slučajevima iz stava 1. tačka 1, 2, 4, 7 i 11. ovog člana ukupan broj radnih dana koji se koriste kao plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine uvećava se za broj dana koji je utvrđen kao vreme odsustva u svakom od tih slučajeva.

Plaćeno odsustvo se odobrava, na pismeni zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje plaćenog odsustva).

Član 21

Zaposlenom se može odobriti plaćeno odsustvo u trajanju dužem od sedam dana, a najviše do 30 radnih dana u toku kalendarske godine u slučaju: polaganja stručnog ispita ili ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koju spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, izrade doktorske disertacije, učešća u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja, kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.

Kada proces poslovanja zahteva dokvalifikaciju, prekvalifikaciju, stručno usavršavanje, troškovi istog padaju na teret poslodavca.

3. Neplaćeno odsustvo:

Član 22

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo).

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze pozitivnim propisima nije drukčije određeno.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u sledećim slučajevima:

1. zbog stručnog usavršavanja, odnosno obrazovanja, ukoliko ga nije uputio Poslodavac, ako bi to bilo korisno za obavljanje poslova na kojima zaposleni radi ili koje bi mogao da obavlja,
2. na zahtev organizacije, odnosno ustanove, radi učešća zaposlenog u kulturno-umetničkim ili sportskim priredbama do 15 dana u toku kalendarske godine,
3. radi lečenja, negovanje člana uže porodice zaposlenog.
4. za obavljanje neodložnih privatnih poslova.

5.za slučaj smrti bliskog srodnika po krvnom ili tazbinskom srodstvu - 2 radna dana.

Rešenje o odobravanju i dužini neplaćenog odsustva na zahtev zaposlenog donosi Generalni direktor ili lice koje on ovlasti.

MIROVANJE RADNOG ODNOSA

Član 23

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada u skladu sa zakonom. Zaposleni kome miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada u skladu sa zakonom ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - vrati na rad kod poslodavca.

BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Obaveze poslodavca i prava i obaveze zaposlenih

Član 24.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojim su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu – u skladu sa zakonom i Ugovorom. Zaposleni je dužan da postupa u skladu sa utvrđenim dužnostima i na propisani način koristi utvrđena prava i mere u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u cilju zaštite svog, kao i života i zdravlja zaposlenih.

Član 25.

Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika koji, u skladu sa zakonom, drugim propisima i opštim aktima, utvrđuje postojanje opasnosti i štetnosti na radnom mestu i u radnoj okolini i da nakon procene njihovog uticaja na nastanak povreda i oštećenja zdravlja zaposlenog utvrdi radna mesta sa povećanim rizikom.

Član 26.

Poslodavac je odgovoran za sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu. Poslodavac je dužan da preduzima mere bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa zakonom, drugim propisima, opštim aktima i Ugovorom.

Član 27.

Zaposleni ima pravo da odbije da radi kada mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu sprovedene propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu, sve dok se ne sprovedu određene mere bezbednosti i zdravlja na radu.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da je radio i pravo na naknadu plate u visini osnovne plate, u skladu sa opštim aktom poslodavca.

Član 28.

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ima pravo na mere bezbednosti i zdravlja na radu utvrđene aktom o proceni rizika, kao i druga prava utvrđena zakonom i Ugovorom.

Član 29.

Sredstva za sprovođenje utvrđenih mera za otklanjanje rizika u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu uključujući i sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor obezbeđuju se iz sopstvenih sredstava, u skladu sa zakonom.

2. Predstavnici zaposlenih i odbor

Član 30.

Zaposleni kod poslodavca, biraju jednog ili više predstavnika za bezbednost na radu. Predstavnici zaposlenih biraju se prema broju zaposlenih (na svakih 50 zaposlenih može se izabrati jedan predstavnik) i prema broju organizacionih jedinica izvan sedišta društva.

Član 31.

Najmanje tri predstavnika zaposlenih obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor).

Postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i Odbora, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa reprezentativnim sindikatom uređuje se u skladu sa zakonom.

Član 32.

Predstavnici zaposlenih i odbor za bezbednost i zdravlje na radu dužni su da akte, informacije, podatke i obaveštenja koje dobiju od poslodavca, a koji se odnose na stanje bezbednosti i zdravlja na radu dostave organizaciji sindikata koja je obrazovana u organu jedinice lokalne samouprave na koji se podaci odnose.

Ako je predstavnik zaposlenih ili odbor sprečen da obavlja svoju dužnost imaju obavezu da o tome obaveste poslodavca, koji svoje obaveze prema predstavniku zaposlenih, odnosno odboru izvršava tako što umesto predstavnika zaposlenih odnosno odbora obaveštava organizaciju sindikata.

Član 33

Poslodavac se obavezuje da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, trajnog invaliditeta i profesionalne bolesti.

Član 34

Zaposleni imaju obavezu da redovno odlaze na sistematske preglede koje organizuje Poslodavac u skladu sa zakonom. Sistematski preglede zaposlenih padaju na teret poslodavca.

Član 35

Poslodavac može na svoj teret, za zaposlene da uplaćuje premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje.

Visinu premije za osiguranje iz stava 1 ovog člana sporazumno utvrđuju učesnici ovog kolektivnog ugovora.

Član 36

Poslodavac može da obezbedi sredstva za prevenciju radne invalidnosti i održavanja potpune radne sposobnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Član 37

Zaštita zaposlenih i posebna prava na zaštitu: omladine, materinstva, ličnih podataka, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe i osoba sa invaliditetom i posebnim smetnjama (potrebama) uređuju se u skladu sa zakonom.

ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH :

Član 38

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

Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti posao ili posao iste vrednosti koju ostvaruje kod Poslodavca.

Zaradu u smislu stava 1 ovog člana, čini zarada koju je zaposleni ostvario za obavljene posao i vreme provedeno na poslu, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi), i druga primanja po osnovu radnog odnosa utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zarada u smislu Kolektivnog ugovora smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Zarada zaposlenom isplaćuje se u novcu.

Zarada zaposlenima se isplaćuje u jednom delu do petog u mesecu za prethodni mesec.

Zarada zaposlenima se može isplatiti i u dva dela s tim da prvi deo ne bude manji od 30 %, od osnovne zarade zaposlenog.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, prilikom svake isplate zarade dostavi obračun.

Član 39

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu utvrđuje se na osnovu:

- a) Osnovne zarade,
- b) Dela zarade za radni učinak,
- c) Uvećane zarade.

1. Osnovna zarada:

Član 40

Osnovna zarada zaposlenih utvrđuje se u novčanom iznosu po grupama poslova koji su definisani pravilnikom o sistematizaciji poslova, za koje su zaposleni zaključili ugovore o radu i na osnovu vremena provedenog na radu.

Pri utvrđivanju osnovne zarade polazi se od:

1. planiranih i ostvarenih poslovnih i finansijskih rezultata,
2. procenat rasta sopstvenih prihoda u odnosu na plan,
3. cena rada za osnovni posao usklađuje se sa rastom troškova života i rastom prosečne zarade u Republici.

Zaposleni ima pravo na pun iznos osnovne zarade za puno radno vreme provedeno na radu i ostvareni standardni učinak na osnovu normativa, standarda i drugih merila i kriterijuma kojima se utvrđuje standardni učinak.

Odluku o usklađivanju cene rada donosi generalni Direktor u konsultaciji sa predstavnikom reprezentativnog Sindikata zaposlenih u AD "Tržnici".

Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana utvrđuje se po koeficijentima izraženim u dinarima za sve zaposlene, a grupe poslova definišu se koeficijentom izraženim u rasponima po grupama poslova.

Koeficijent sadrži složenost poslova, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu koja je uslov za rad na određenim poslovima. Vrednost koeficijenta iznosi 33.240,00 dinara.

Osnovna zarada poslova utvrđuje se tako što se osnovna zarada za najjednostavniji posao pomnoži koeficijentom tog posla.

Član 41

Učesnici ovog Kolektivnog ugovora mogu pokrenuti inicijativu za ugovaranje nove osnovne zarade za osnovni posao, pre isteka roka, za koji je osnovna zarada ugovorena, i to ako dođe do velikih ekonomskih promena koje su od bitnog uticaja za finansijsko poslovanje i poremećaja u poslovanju koje onemogućuje isplatu zarada na osnovu ugovorene cene rada.

Član 42

Ugovorne strane se obavezuju da pristupe pregovaranju o izmenama osnovne zarade u roku od 10 dana od prijema pisanog predloga strane koja predlaže pregovore.

2. Zarada po osnovu rezultata rada odnosno radnog učinka:

Član 43

Deo zarade zaposlenog za radni učinak utvrđuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, u skladu sa sledećim kriterijumima:

- 1) Kvalitet i obim obavljenog posla
- 2) Blagovremenost u izvršavanju poslova
- 3) Doprinos timskom radu
- 4) Radna disciplina
- 5) Radno iskustvo
- 6) I drugi elementi od značaja za ocenu radnog učinka.

Radni učinak zaposlenog, utvrđuje se mesečno

Član 44

Po osnovu radnog učinka iz kolektivnog ugovora, generalni direktor može zaposlenom da uveća zaradu najviše do 30%(od osnovne zarade),odnosno umanjiti zaradu do 30%(od osnovne zarade),u skladu sa važećim Zakonom.

3.Uvećana zarada:

Član 45

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu i to:

1. za rad na dan državnog i verskog praznika koji je Zakonom predviđen da je neradan dan 110%od osnovice,
2. za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – 26% od osnovice,
3. za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - 26% od osnovice,
4. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu (minuli rad) – 0.5 % od osnovice.
5. za rad nedeljom – 26 % od osnovice na vrednost radnog časa zaposlenog u tom mesecu.

Ako se istovremeno steknu uslovi za dodatak na zaradu, u smislu ovog člana, po više osnova, procenat dodatka ne može biti niži od zbira procenta dodatka po svakom osnovu.

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

4. Zarade i naknade iz dobiti:

Član 46

Zaposlenom se može isplatiti zarada i naknada iz dobiti na način i pod uslovima predviđenim Statutom društva ili ovim Kolektivnim ugovorom. Zaposleni ima pravo na učešće u dobiti društva srazmerno svom učešću u njenom ostvarenju.

Učešće u dobiti čini učešće isplaćene godišnje zarade zaposlenog u ukupno isplaćenoj godišnjoj zaradi kod Poslodavca. U ukupnu godišnju zaradu ne uzimaju se u obzir naknade zarada zaposlenih.

Zarada i naknada iz dobiti može se isplatiti:

1. pre utvrđivanja godišnjeg finansijskog izveštaja, na osnovu procenjene dobiti službe za finansije i računovodstvo.
2. po završnom računu iz ostvarene dobiti

Zarada iz dobiti po stavu 3. tačka 1. ovog člana se isplaćuje na osnovu odluke Izvršnog odbora direktora Društva.

Naknade iz dobiti po stavu 3. tačka 2 ovog člana se isplaćuju u iznosu od najmanje 10% ostvarene dobiti na osnovu odluke Skupštine akcionara.

5. Naknada zarade:

Član 47

Zaposleni ima pravo na naknade zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe, odazivanja na poziv državnog organa.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) u visini 80% prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
- 2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa

zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 70 % prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže do 45 dana.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 70% prosečne zarade u prethodna tri meseca, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za bolovanje preko 30 dana, odnosno za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

6. Naknada troškova

Član 48

Zaposleni ima pravo na druga primanja i to:

1. Naknadu troškova prevoza u javnom prevozu, radi odlaska na rad i povratka sa rada do visine cene mesečne prevozne karte u javnom saobraćaju, odnosno do visine stvarnih troškova prevoza.
2. Naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji i inostranstvu.
3. Naknada za regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini 4% od prosečne mesečne zarade, (prosečna mesečna zarada po zaposlenom u RS). Regres za godišnji odmor se isplaćuje mesečno.
4. Zaposleni ima pravo na primanja za mesečnu ishranu u toku rada (topli obrok) u visini 4% prosečne mesečne zarade (prosečna mesečna zarada po zaposlenom u RS) .

Primanja iz stava 1 ovog člana pripadaju zaposlenom samo za dane provedene na radu.

Službeno putovanje:

Član 49

Zaposlenom koji je na službenom putovanju pripada cela dnevnicu za svaka 24 časa provedena na službenom putu, i za ostatak vremena koji je preko 12 časova.

Pola dnevnice pripada zaposlenom za ostatak vremena preko 24 časa ukoliko je ostatak 12 i manje časova, a duži od 8 časova.

Pola dnevnice pripada zaposlenom kada mu službeno putovanje traje ukupno 12 i manje časova, a duže od 8 časova.

Dnevnice se isplaćuju u skladu sa Pravilnikom o službenim putovanjima zaposlenih u AD " Tržnica".

Službeno putovanje u inostranstvo:

Član 50

Zaposlenom za službeno putovanje u inostranstvo pripada dnevnicu u skladu sa Pravilnikom o službenim putovanjima zaposlenih u AD" Tržnica".

Akontacija za službeni put isplaćuje se u visini koja odgovara trajanju službenog puta i ostalim troškovima putovanja (troškovi prevoza i noćenja).

Član 51

Primljenu akontaciju zaposleni je dužan da pravda u roku od 5 dana po povratku sa službenog puta, pri podnošenju putnog naloga. U protivnom, neopravdana akontacija biće obustavljena od sledeće zarade radnika na osnovu izjave koju potpiše.

Druga primanja koja nemaju karakter zarade.

Član 52

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom isplati :

1. Otpremninu pri odlasku u penziju u visini od dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike ili u visinu od dve zarade koje je zaposleni ostvario u poslednjih dvanaest meseci rada kod Poslodavca, ako je to za zaposlenog povoljnije.

2. Zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini uobičajenih troškova pogrebnih usluga u mestu gde se umrli sahranjuje.

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

3. Stvarne troškove lečenja rehabilitacije zaposlenog, nastale kao posledica povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Poslodavac može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.

Jubilarna nagrada:

Član 53

Poslodavac može ako mu finansijske mogućnosti dozvoljavaju da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu, povodom jubilarnih godina rada kod poslodavca i to:

Jubilarnu nagradu :

Za navršenih 10 godina rada u visini 100% isplaćene neto zarade zaposlenog kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

Za navršenih 15 godina rada u visini od 125% isplaćene neto zarade zaposlenog kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

Za navršenih 20 godina rada u visini od 150% isplaćene neto zarade zaposlenog kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

Za navršenih 25 godina rada u visini od 175% isplaćene neto zarade zaposlenog kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

Za navršenih 30 godina rada u visini od 200 % isplaćene neto zarade zaposlenog kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

Za navršenih 35 godina rada u visini od 225 % isplaćene neto zarade zaposlenog kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

Za navršenih 40 godina rada u visini od 250% isplaćene neto zarade zaposlenog kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

Jubilarnim godinama smatra se radni staž u AD "Tržnici" ili vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika (*U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca*) kao i kod povezanih lica sa Poslodavcem u skladu sa Zakonom. Pravo na jubilarnu nagradu imaju i zaposleni koji su imali neplaćeno odsustvo i mirovanje radnog odnosa, odsluženje vojnog roka i vreme privremenog upućivanja zaposlenog na rad kod drugog Poslodavca.

Solidarna pomoć:

Član 54

Poslodavac može zaposlenom isplatiti, ukoliko ekonomske mogućnosti dozvoljavaju i:

1. Solidarnu pomoć zbog duže i teže bolesti ili povrede na radu zaposlenog.
2. Solidarnu pomoć zbog duže i teže bolesti člana uže porodice najviše u vrednosti neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Članovima uže porodice u smislu ove tačke, smatraju se bračni drug, deca, roditelji, usvojlac i usvojenik.

3. Solidarnu pomoć za ublažavanje negativnih materijalnih posledica, elementarnih nepogoda i drugih vanrednih događaja.
4. Novogodišnji poklon paketić deci zaposlenih radnika do navršene 12. godine starosti.
Najviše u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana .
5. Jednokratnu finansijsku pomoć za nabavku udžbenika deci zaposlenih radnika koji pohađaju osnovnu školu najviše do i neoporezivog iznosa zarad po zakonu.
6. Prigodan poklon zbog odlaska u zaposlenog u penziju u vrednosti jedne prosečne zarade zaposlenog isplaćene u prethodnom mesecu.
7. Troškove za nabavku lekova, za zaposlenog ili za člana uže porodice, prema priloženom računu.
8. Novčane pomoći koja služi za lečenje zaposlenih u zemlji ili inostranstvu.
9. Jednokratnu materijalnu pomoć bračnom drugu i deci preminulog zaposlenog, koji se nalaze u teškom materijalnom položaju i to:
- 1,5 prosečne zarade zaposlenog isplaćene u prethodnom mesecu od meseca nesretnog slučaja.
10. Prigodan poklon ili dinarsku isplatu povodom 8. marta zaposlenim ženama u AD "Tržnici".

11. Božićna ili Uskršnja i verska nagrada, najviše u vrednosti jedne prosečne zarade zaposlenog isplaćene u prethodnom mesecu.

12. Nagradu povodom jubileja Društva, najviše u vrednosti jedne prosečne zarade zaposlenog isplaćene u prethodnom mesecu.

13. Zajam za nabavku ogreva, zimnicu i nabavku udžbenika deci zaposlenog za školsku godinu, do iznosa prosečne mesečne zarade zaposlenog u poslednjih 12 meseci, sa rokom vraćanja do 12 meseci.

Odluku o visini i isplati sredstava donosi generalni direktor društva.

OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 55

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.

Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga

Član 56

Poslodavac može, u skladu sa potrebama procesa rada i Pravilnikom o sistematizaciji poslova, da uputi zaposlenog na dodatno obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje.

Član 57

Uslove, način, oblike i troškove obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih uređuje Poslodavac u skladu sa Pravilnikom o obrazovanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju zaposlenih i u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima.

ZABRANA KONKURENCIJE:

Član 58

Zaposleni se obavezuje da u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog Pravnog ili Fizičkog lica, ne može da obavlja poslove utvrđene ugovorom o radu, bez saglasnosti Poslodavca.

NAKNADA ŠTETE :

Član 59

Zaposleni koji je na radu, odnosno u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Društvu, dužan je da štetu naknadi u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje, utvrđuje generalni direktor ili lice koje ovlasti, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Direktor pokreće rešenjem postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu u roku od 30 dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je šteta prouzrokovana u Društvu i određuje lice za sprovođenje postupka.

Radi utvrđivanja činjenica, u postupku iz stava 1 ovog člana po potrebi se mogu saslušati svedoci i izvoditi drugi dokazi.

U postupku iz stava 1 ovog člana zaposlenom se mora omogućiti da se izjasni na okolnosti koje mu se stavljaju na teret, putem saslušanja ili date izjave, osim ako se bez opravdanog razloga ne odazove na uredno dostavljen poziv ili izbegava da primi poziv.

Član 60

Visina štete utvrđuje se na osnovu izveštaja Komisije koju formira generalni direktor, na osnovu tržišne ili knjigovodstvene vrednosti, odnosno veštačenja. Ukoliko bi takvo utvrđivanje prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visina se može utvrditi u paušalnom iznosu ili veštačenjem stručnog lica.

Član 61

Rešenjem koje donosi generalni direktor određuju se visina štete, način i rok nadoknade. Zaposleni je dužan da po prijemu rešenja iz prethodnog stava preda pisanu izjavu da li prihvata ili ne prihvata da nadoknadi štetu.

Ako zaposleni ne prihvati da nadoknadi štetu, o šteti odlučuje nadležni sud.

Član 62

Generalni direktor može osloboditi zaposlenog delimično ili potpuno od naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

Član 63

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi materijalnu ili nematerijalnu štetu, u skladu sa zakonom.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA:

Član 64

Radni odnos prestaje sporazumom Poslodavca i zaposlenog, otkazom Ugovora o radu od strane zaposlenog, ili od strane Poslodavca i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

a) Otkaz Ugovora o radu od strane zaposlenog:

Član 65

Zaposleni ima pravo da otkáže Ugovor o radu, s tim što taj otkaz mora biti dostavljen Poslodavcu u pisanom obliku i najmanje 15 dana, pre dana kada je otkazom najavljen prestanak radnog odnosa.

Ako zaposleni otkáže Ugovor o radu zbog, od strane Poslodavca učinjene povrede obaveza utvrđenih Zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i Ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa, kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos.

b) Otkaz od strane poslodavca

Član 66

1) Razlozi za otkaz

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. ovog zakona, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. Zakona o radu

Član 67

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
 - 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
 - 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
 - 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
 - 5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.
- Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:
- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
 - 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. ovog zakona;
 - 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
 - 4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

- 5) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- 6) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;

7) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tačka 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

- 1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
- 2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tačka 1-5) Zakona o radu

2) Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

Član 68

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. zakona o radu da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da

zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. Zakona o radu, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

3) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

Član 69

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Upozorenje se dostavlja zaposlenom na način propisan za dostavljanje rešenja o otkazu ugovora o radu iz člana 185. Zakona o radu.

Član 70

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179a Zakona o radu, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Član 71

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 180. Zakona o radu.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 72

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona o radu, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju iz člana 102. stav 2. Zakona o radu.

Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 73

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. ovog zakona, ne smatra se:

- 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
- 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
- 5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;

6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

5. Postupak u slučaju otkaza

1) Rok zastarelosti

Član 74

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. Zakona o radu poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) Zakona o radu poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

2) Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Član 75

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako zakonom o radu ili rešenjem nije određen drugi rok.

Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u smislu člana 194. Zakona o radu.

3) Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 76

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

6. Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Član 77

Za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo je ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava

1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Član 78

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na poslodavcu.

7. Otkazni rok i novčana naknada

Član 79

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) zakona o radu ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu. Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom iz člana 192. Zakona o radu, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 80

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev zaposlenog poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.

PRAVA ZAPOSLENIH U SLUČAJU PROMENE POSLODAVCA:

Član 81

U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca u skladu sa zakonom, Poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca Prethodnika opšti akt, i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca. Poslodavac prethodnik dužan je poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavestiti o pravima i obavezama iz opštih akata kolektivnog ugovora kod poslodavca i ugovora o radu koji se prenosi.

Poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt i kolektivni ugovor poslodavca prethodnika najmanje godinu dana, od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka istekne vreme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika.

VIŠAK ZAPOSLENIH:

Član 82

Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom za najmanje 10 zaposlenih na neodređeno vreme.

Pri utvrđivanju kriterijuma za rešavanje viška zaposlenih iz stava 1. ovog člana primenjivaće se kriterijumi iz zakona i drugih propisa koji uređuju radno pravni status zaposlenih.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u slučaju kada usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, zaposlenom isplati otpremninu u visini zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU:

Član 83

Ukoliko sindikat oceni da se ne ostvaruju prava zaposlenih utvrđenim zakonom, i ovim Kolektivnim ugovorom zahtevaće pregovore sa generalnim direktorom radi ostvarivanja prava zaposlenih.

Ukoliko se o spornim pitanjima ne postigne sporazum, može se organizovati prekid rada radi zaštite profesionalnih i ekonomskih interesa zaposlenih.

Prekid rada se organizuje pod uslovima i na način propisanim Zakonom o štrajku.

Član 84

U uslovima kada je doneta odluka o stupanju u štrajk, kod Poslodavca se mora obezbediti obavljanje sledećih poslova:

- obavljanje poslova fizičkog obezbeđenja i protivpožarne zaštite,
- obavljanje poslova obračuna i isplate zarada i poslova platnog prometa,
- dežurstvo u službama za održavanje tehnike, zgrada i higijene,
- minimum procesa rada.

Sporazumom između generalnog direktora i reprezentativnih sindikata utvrđuje se broj radnika koji su obavezni da obavljaju poslove navedene u stavu 1 ovog člana.

Generalni direktor utvrđuje spisak radnika za obavljanje poslova iz stava 1 ovog člana.

Član štrajkačkog odbora može se uvrstiti u navedeni spisak samo uz saglasnost štrajkačkog odbora.

Član 85

U slučaju da se saglasno Zakonu, u vreme štrajka mora obezbediti minimum procesa rada, poslovi koji se obavljaju u minimumu procesa rada, način obavljanja tih poslova i broj zaposlenih koji obavljaju te poslove utvrđuju se sporazumom između generalnog direktora i Odbora reprezentativnih sindikata.

USLOVI ZA RAD SINDIKATA:

Član 86

Odnosi između reprezentativnih sindikalnih organizacija i Poslodavca uspostavljaće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz potpuno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti, na principima ravnopravnosti i partnerstva.

Uzajamna je obaveza redovnog, potpunog i blagovremenog međusobnog informisanja.

Član 87

Poslodavac je obavezan da Odbore reprezentativnih sindikalnih organizacija obavještava o :

1. poslovanju Poslodavca, razvojnim planovima i njihovom uticaju na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih,
2. kretanju i promenama zarada i njihovom učešću u troškovima poslovanja,
3. zaštiti i bezbednosti na radu i merama za poboljšavanje uslova rada,
4. raspodeli dobiti,
5. statusnim promenama i drugim promenama oblika Poslodavca,
6. pripremama za utvrđivanje viška zaposlenih i sadržajem programa,
7. pripremama za usvajanje programa privatizacije,
8. pitanjima koja se odnose na prava zaposlenih.

Član 88

Generalni direktor je obavezan da:

1. Blagovremeno razmotri mišljenja, zahteve i predloge reprezentativnih organizacija sindikata pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i da obavesti Odbore o razlozima neprihvatanja datih mišljenja, zahteva i predloga,
2. Omogući učešće Odborima reprezentativnih organizacija sindikata pri utvrđivanju predloga opštih akata kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti kod Poslodavca
3. Omogući obavljanje drugih prava i dužnosti koja Odborima reprezentativnih organizacija sindikata pripadaju po Zakonu, Opštem, i ovom Kolektivnom ugovoru, Statutu i drugim opštim aktima Poslodavca i Statutima reprezentativnih organizacija sindikata.

Član 89

Odbori reprezentativnih organizacija sindikata obavezni su da razmotre sve predloge, sugestije, zahteve i mišljenja koje su dostavili organi uprave Poslodavca, i o stavovima i razlozima eventualnog neprihvatanja obaveste upravu Poslodavca.

Član 90

U postupku pregovaranja radi zaključivanja ovog Ugovora i razmatranju drugih pitanja od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih reprezentativni sindikati dužni su da ostvare saradnju i sa organizacijama sindikata.

Član 91

Poslodavac je dužan da sindikatu, bez naknade troškova, obezbedi:

1. prostor za održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora Poslodavca, sa neophodnim inventarom,
2. korišćenje oglasnih tabli radi isticanja obavještenja i informacija,
3. obračun i naplatu članarine iz zarade koja se ostvaruje po osnovu rada kao i ostalih sredstava prema programu sindikata i uplatu tih sredstava na račun sindikata,
4. administrativno tehničke uslove za rad (korišćenje telefona, aparata za kopiranje i umnožavanje) radi obavljanja poslova za osnovnu sindikalnu aktivnost, s tim da se ne ugrožava osnovna delatnost Poslodavca,
5. predsednik sindikata ima pravo na 20 plaćenih časova mesečno za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 92

Generalni direktor, drugi organi i stručni radnici Poslodavca dužni su da u okviru svojih ovlašćenja pruže svu potrebnu pomoć, a naročito stručnu, pri obradi pojedinih pitanja, a po zahtevu Odbora reprezentativnih sindikalnih organizacija.

Član 93

Predstavnici sindikata mogu u dogovoru sa generalnim Direktorom odsustvovati sa rada u slučajevima neophodnim za potrebe sindikata.

Raspored korišćenja časova potrebnih za sindikalne aktivnosti utvrđuje predsednik sindikata, a evidenciju odsustvovanja sa posla neposredni rukovodilac organizacionog oblika gde svoje poslove obavlja član Odbora, odnosno poverenika uz prethodnu saglasnost generalnog direktora.

Član 94

Predsednici sindikalnih organizacija, članovi organa sindikalnih organizacija, za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako postupaju u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom, ne mogu se staviti u nepovoljni položaj u odnosu na položaj pre stupanja na funkcije u sindikatima.

REŠAVANJE SPOROVA U POSTUPKU PRIMENE I IZMENE I DOPUNA OVOG KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 95

U postupku pregovaranja reprezentativni Sindikat je dužan da saraduje sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod Poslodavca.

Član 96

Kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine.

Važenje Kolektivnog ugovora pre isteka roka iz stava 1.ovog člana, prestaje sporazumom učesnika u njegovom zaključivanju ili otkazom.

Važenje Kolektivnog ugovora prestaje sporazumom kada odgovarajući pismeni sporazum potpišu učesnici u njegovom zaključivanju.

Svaka od ugovornih strana može da podnese pismeni otkaz Kolektivnog ugovora.

U slučaju otkaza, Kolektivni ugovor se primenjuje tri meseca (alternativa: šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza).

Član 97

Sporna pitanja u primeni Kolektivnog ugovora rešava arbitraža koju obrazuju učesnici Kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Arbitraža ima tri člana - po jednog predstavnika učesnika u sporu i jednog arbitra koga učesnici u sporu odrede sporazumno.

Prelazne i završne odredbe

Član 98

Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu generalni direktor društva i ovlašćeni predstavnik reprezentativnog Sindikata.

Član 99

Kolektivni ugovor stupa na snagu 01.10. 2020.godine

Član 100

Kolektivni ugovor potpisan je u 4 istovetna primerka od kojih jedan zadržava predstavnik Sindikata, a tri ostaju Poslodavcu.

PREDSTAVNIK SINDIKATA:



PREDSTAVNIK POSLODAVCA

