

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA HEMIJU I NEMETALE
SRBIJE ("Sl. glasnik RS", br. 88/2015)**

Glasi: Službeni glasnik RS, broj 88/2015 od 23/10/2015

Na osnovu čl. 242. i 245. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14),

Reprezentativni granski sindikat na nivou delatnosti hemije i nemetala Srbije: Samostalni sindikat hemije i nemetala Srbije, 11000 Beograd, Dečanska 14, koga zastupa LJubiša Nestorović, predsednik i Reprezentativno udruženje poslodavaca na nivou delatnosti hemije i nemetala Srbije: Unija poslodavaca Srbije, 11080 Zemun, Stevana Markovića 8, koju zastupa Miloš Nenezić, zamenik predsednika, 11. septembra 2015. godine, u Beogradu, zaključuju

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR
za hemiju i nemetale Srbije**

I. OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih i poslodavaca iz delatnosti hemije i nemetala Srbije, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi reprezentativnog sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavca (u daljem tekstu: učesnici kolektivnog ugovora) i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavce.

Član 2.

Poslodavcem, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatra se domaće ili strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica, a koje obavlja delatnost u oblasti hemije i nemetala na teritoriji Republike Srbije:

08.1 Eksploatacija kamena, peska, gline i drugih sirovina za građevinske materijale

08.11 – Eksploatacija građevinskog i ukrasnog kamena, krečnjaka, gipsa, krede

08.12 – Eksploatacija šljunka, peska, gline i kaolina

08.9 Eksploatacija ostalih ruda i kamena

08.91 – Eksploatacija minerala, proizvodnja mineralnih đubriva i hemikalija

08.93 – Eksploatacija natrium-hlorida

08.99 – Eksploatacija ostalih nemetaličnih ruda i minerala

09.1 Uslužne delatnosti u vezi sa istraživanjem i eksploatacijom nafte i gasa

09.10 – Uslužne delatnosti u vezi sa istraživanjem i eksploatacijom nafte i gasa

09.9 Uslužne delatnosti u vezi sa istraživanjem i eksploatacijom ostalih ruda

09.90 – Uslužne delatnosti u vezi sa istraživanjem i eksploatacijom ostalih ruda

10.84 – Proizvodnja morske soli, proizvodnja ostale soli

13.96 – Proizvodnja ostalog tehničkog i industrijskog tekstila

15.2 Proizvodnja obuće

15.20 – Proizvodnja obuće

17.1 Proizvodnja, celuloze, papira i kartona

- 17.11 – Proizvodnja vlakana celuloze
- 20.1 Proizvodnja osnovnih hemikalija, veštačkih đubriva i azotnih jedinjenja, plastičnih i sintetičkih masa
 - 20.11 – Proizvodnja industrijskih gasova
 - 20.12 – Proizvodnja sredstava za pripremanje boja i pigmenata
 - 20.13 – Proizvodnja ostalih osnovnih neorganskih hemikalija
 - 20.14 – Proizvodnja ostalih osnovnih organskih hemikalija
 - 20.15 – Proizvodnja veštačkih đubriva i azotnih jedinjenja
 - 20.16 – Proizvodnja plastičnih masa u primarnim oblicima
 - 20.17 – Proizvodnja sintetičkog kaučuka u primarnim oblicima
- 20.2 Proizvodnja pesticida i hemikalija za poljoprivredu
 - 20.20 – Proizvodnja pesticida i hemikalija za poljoprivredu
- 20.3 Proizvodnja boja, lakova i sličnih premaza, grafičkih boja i kitova
 - 20.30 – Proizvodnja boja, lakova i sličnih premaza, grafičkih boja i kitova
- 20.4 Proizvodnja deterdženata, sapuna, drugih sredstava za čišćenje, poliranje, parfema i toaletnih preparata
 - 20.41 – Proizvodnja deterdženata, sapuna, sredstava za čišćenje i poliranje
 - 20.42 – Proizvodnja parfema i toaletnih preparata
- 20.5 Proizvodnja ostalih hemijskih proizvoda
 - 20.51 – Proizvodnja eksploziva
 - 20.52 – Proizvodnja sredstava za lepljenje
 - 20.53 – Proizvodnja eteričnih ulja
 - 20.59 – Proizvodnja ostalih hemijskih proizvoda
- 20.6 Proizvodnja veštačkih vlakana
 - 20.60 – Proizvodnja veštačkih vlakana
- 21.1 Proizvodnja osnovnih farmaceutskih proizvoda
 - 21.10 – Proizvodnja osnovnih farmaceutskih proizvoda
 - 21.20 – Proizvodnja farmaceutskih preparata
- 22.1 Proizvodnja proizvoda od gume
 - 22.11 – Proizvodnja guma za vozila, protektiranje guma za vozila
 - 22.19 – Proizvodnja ostalih proizvoda od gume
- 22.2 Proizvodnja proizvoda od plastike
 - 22.21 – Proizvodnja ploča, listova, cevi i profila od plastike
 - 22.22 – Proizvodnja ambalaže od plastike
 - 22.23 – Proizvodnja predmeta od plastike za građevinarstvo

- 22.29 – Proizvodnja ostalih proizvoda od plastike
- 23.1 Proizvodnja stakla i proizvoda od stakla
 - 23.11 – Proizvodnja ravnog stakla
 - 23.12 – Proizvodnja i obrada ravnog stakla
 - 23.13 – Proizvodnja šupljeg stakla
 - 23.14 – Proizvodnja staklenih vlakana
 - 23.19 – Proizvodnja i obrada ostalog stakla, uključujući tehničke staklene proizvode
- 23.2 Proizvodnja vatrostalnih proizvoda
 - 23.20 – Proizvodnja vatrostalnih proizvoda
- 23.3 Proizvodnja građevinskih materijala od gline
 - 23.31 – Proizvodnja keramičkih pločica i ploča
- 23.4 Proizvodnja ostalih keramičkih i porcelanskih proizvoda
 - 23.41 – Proizvodnja keramičkih predmeta za domaćinstvo i ukrasnih predmeta
 - 23.42 – Proizvodnja sanitarnih keramičkih proizvoda
 - 23.43 – Proizvodnja izolatora i izolacionog pribora od keramike
 - 23.44 – Proizvodnja ostalih tehničkih proizvoda od keramike
 - 23.49 – Proizvodnja ostalih keramičkih proizvoda
- 23.7 Sečenje, oblikovanje i obrada kamena
 - 23.70 – Sečenje, oblikovanje i obrada kamena
- 23.9 Proizvodnja brusnih i ostalih nemetalnih mineralnih proizvoda
 - 23.91 – Proizvodnja brusnih proizvoda
 - 23.99 – Proizvodnja ostalih proizvoda od nemetalnih minerala
- 27.1 Proizvodnja elektromotora, generatora, transformatora i opreme za distribuciju električne energije
 - 27.12 – Proizvodnja opreme za distribuciju električne energije i opreme za upravljanje električnom energijom
- 27.5 Proizvodnja aparata za domaćinstvo
 - 27.51 – Proizvodnja električnih aparata za domaćinstvo
- 32.5 Proizvodnja medicinskih i stomatoloških instrumenata i materijala
 - 32.50 – Proizvodnja medicinskih i stomatoloških instrumenata i materijala

Član 3.

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primenjuju se na zaposlene kod poslodavca, osim na direktora čija prava i obaveze mogu biti regulisana ugovorom o uređivanju prava i obaveza direktora.

Član 4.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi veća prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom, kao i druga prava koja nisu utvrđena ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Poslodavac ne može opštim aktom, odnosno ugovorom o radu da utvrdi manji nivo prava za zaposlene od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Član 5.

Ukoliko zaposleni ima potrebu da se za zaštitu svojih prava obrati organima poslodavca, odnosno sudskim ili inspekcijskim organima, direktor je dužan da zaposlenom stavi na uvid dokumenta potrebna za zaštitu njegovih prava.

II. RADNI ODNOS

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 6.

Radni odnos se zasniva zaključenjem ugovora o radu.

Ugovor o radu zaključuje se najmanje u tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga.

Opravdanim razlogom u smislu stava 3. ovog člana smatra se:

1. bolest zaposlenog;
2. smrtni slučaj člana uže porodice;
3. teža bolest člana uže porodice;
4. viša sila;
5. poziv državnih organa;
6. drugi slučaj utvrđen opštim aktom.

O razlozima iz stava 4. ovog člana zaposleni je dužan da odmah obavesti poslodavca.

Članovima uže porodice, u smislu stava 4. ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

2. Probni rad

Član 7.

Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad, u zavisnosti od organizacije rada i potrebe poslodavca, najduže šest meseci.

3. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 8.

Poslovi koji se obavljaju sa povećanim rizikom utvrđuju se aktom o proceni rizika.

4. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 9.

Radni odnos može da se zasnjuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, koje ne može biti kraće od četiri sata dnevno.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na obavezno socijalno osiguranje i sva druga prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom.

5. Pripravnički staž

Član 10.

Ugovorom o radu, u skladu sa opštim aktom utvrđuje se dužina trajanja pripravničkog staža kod poslodavca.

III. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 11.

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

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, zavisno od potreba procesa rada, tehnoloških i organizacionih promena i uvođenja novog načina i organizacije rada, u skladu sa planom i programom stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

Plan i program stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa planom razvoja, donosi nadležni organ poslodavca.

IV. RADNO VREME

1. Puno i nepuno radno vreme

Član 12.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.

Poslodavac može da utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nepuno radno vreme jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

2. Skraćeno radno vreme

Član 13.

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog – skraćuje se radno vreme srazmerno stepenu štetnog dejstva uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog.

Poslovi sa skraćenim radnim vremenom utvrđuju se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, na osnovu stručne analize sačinjene od strane ovlašćene organizacije, u skladu sa zakonom i aktom o proceni rizika.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme, u smislu stava 1. ovog člana, ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

3. Prekovremeni rad

Član 14.

Na zahtev poslodavca, pored slučajeva utvrđenih zakonom, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena i u sledećim slučajevima:

1. da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvideti, a čije bi obustavljanje i prekidanje nanelo štetu poslodavcu;
2. zbog zamene iznenada odsutnog zaposlenog;
3. ako su ugovoreni poslovi sa rokovima u kojima posao ne može da se obavi u redovno radno vreme;
4. da se izvrše određeni poslovi i radni zadaci koji se u određenom roku nisu mogli završiti zbog nedostatka materijala;
5. zbog prijema, utovara i istovara materijala, opreme i druge robe;
6. u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom, u zavisnosti od specifičnosti organizacije i procesa rada, kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da zaposlenog obavesti o uvođenju prekovremenog rada najkasnije 24 časa pre otpočinjanja takvog rada, izuzev u hitnim situacijama i u slučaju nastupanja više sile.

Prilikom određivanja zaposlenog da radi duže od punog radnog vremena, neposredni rukovodilac je dužan da vodi računa kako o potrebi procesa rada, tako i o interesima i obavezama zaposlenog.

4. Raspored radnog vremena

Član 15.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje i radnih dana utvrđuje direktor ili drugo ovlašćeno lice poslodavca i o tome pisanim putem obaveštava zaposlene, najmanje pet dana pre promene rasporeda radnog vremena.

Poslodavac je dužan da svakog novog zaposlenog, pre početka rada, obavesti o rasporedu radnog vremena.

5. Preraspodela radnog vremena

Član 16.

Poslodavac donosi odluku o uvođenju preraspodele radnog vremena za sve poslove, za grupu poslova ili za pojedini posao, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog, u skladu sa zakonom, u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

Ako je zaposleni u preraspodeli radnog vremena radio duže od vremena iz stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obračuna i isplati prekovremeni rad za časove rada duže od prosečnog radnog vremena.

Poslodavac je dužan da pisanim putem obavesti zaposlene na koje se odnosi preraspodela radnog vremena, najmanje pet dana pre primene preraspodele.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme ne može se vršiti preraspodela radnog vremena.

Poslodavac je dužan da o izvršenoj preraspodeli radnog vremena vodi posebnu evidenciju.

Član 17.

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmor

Član 18.

Zaposlenom se dužina godišnjeg odmora utvrđuje tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava:

1. po osnovu posebnih uslova rada definisanih aktom o proceni rizika – najmanje za dva radna dana;
2. po osnovu radnog iskustva – za jedan radni dan za svakih navršenih 10 godina staža osiguranja;
3. po osnovu doprinosa na radu, na osnovu povećanja obima i kvaliteta obavljenog posla u odnosu na utvrđene normative i standarde, a na predlog neposrednog rukovodioca, odnosno ovlašćenog lica poslodavca – za jedan radni dan.
4. po osnovu stručne spreme:
 - 1) za poslove za koje se zahteva visoka ili viša stručna sprema (VIII, VII-2, VII-1 ili VI stepen) – za dva radna dana;
 - 2) za poslove za koje se zahteva VKV ili srednja stručna sprema ili stručna sprema KV radnika (V, IV ili III stepen), kao i za poslove za koje se zahteva PK ili NK stručna sprema (II ili I stepen) – za jedan radni dan;
5. po osnovu socijalnih i zdravstvenih kriterijuma:
 - 1) roditelju koji ima dete sa invaliditetom – za dva radna dana.

Opštim aktom mogu se utvrditi veća prava i drugi kriterijumi za uvećanje godišnjeg odmora.

Član 19.

Dužina trajanja i vreme korišćenja godišnjeg odmora određuje se rešenjem, koje donosi direktor ili drugo ovlašćeno lice poslodavca.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 radnih dana pre dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Poslodavac može da izmeni vreme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, a poslodavac je obavezan da zaposlenom nadoknadi stvarno nastale troškove zbog izmene vremena korišćenja godišnjeg odmora.

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

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju – ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

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, a ova naknada ima karakter naknade štete.

2. Plaćeno odsustvo

Član 20.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz nadoknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju:

1. stupanja zaposlenog u brak – pet radnih dana;
2. porođaja supruge – pet radnih dana;
3. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog – dva radna dana;
5. zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom i višom silom – najmanje jedan radni dan;
6. selidbe sopstvenog domaćinstva – najmanje jedan radni dan;
7. teže bolesti člana uže porodice zaposlenog – do pet radnih dana, što će se bliže urediti kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

1. zbog smrti člana uže porodice – pet radnih dana;
2. za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi – dva uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.
3. za polaganje stručnog ili drugog ispita, u skladu sa potrebama procesa rada i po nalogu poslodavca – jedan radni dan, a ukupno pet radnih dana u toku godine;
4. radi učešća na radno – proizvodnim susretima i izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva koje organizuju sindikat ili poslodavac – u dužini trajanja aktivnosti, u skladu sa odlukom direktora ili drugog nadležnog – ovlašćenog lica poslodavca.

Članovima uže porodice, u smislu st. 1. i 2. ovog člana, smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji i staratelj.

Plaćeno odsustvo zaposleni koristi na osnovu rešenja koje donosi direktor ili drugo ovlašćeno lice poslodavca.

Plaćeno odsustvo se odobrava na osnovu pisanog zahteva zaposlenog, uz podnošenje odgovarajuće dokumentacije o ispunjenosti uslova za ostvarivanje prava zaposlenog po ovom osnovu.

Zaposleni ima pravo da koristi plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom , opštim aktom i ugovorom o radu.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 21.

Na obrazložen i dokumentovan zahtev zaposlenog, poslodavac može zaposlenom da odobri korišćenje neplaćenog odsustva, u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu.

Neplaćeno odsustvo zaposleni koristi na osnovu rešenja koje donosi direktor ili drugo ovlašćeno lice poslodavca.

VI. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

1. Prava i obaveze

Član 22.

Poslodavac je dužan da obezbedi uslove za bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i pozitivnim propisima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu, a zaposleni su dužni da se pridržavaju propisanih mera.

Zaposleni ima pravo i dužnost da bude upoznat sa opasnostima i štetnostima na radnom mestu i u radnoj okolini, sa zaštitnim sredstvima i merama za otklanjanje opasnosti i unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu, kao i sa pravima i obavezama u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

Član 23.

Zaposleni je dužan da, u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Član 24.

Zaposleni kome pretila neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što poslodavac nije preduzeo i sproveo odgovarajuće i adekvatne mere za bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom, ima pravo da odbije da obavlja poslove sve dok se ne uklone opasnosti i ne sprovedu odgovarajuće mere bezbednosti.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65% ostvarene zarade u prethodnih 12 meseci, i time ne čini povredu radne obaveze i ne može mu se po tom osnovu otkazati ugovor o radu.

Kada zaposleni odbije da radi u slučajevima iz stava 1. ovog člana, a poslodavac smatra da zahtev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da odmah obavesti inspekciju rada.

Dok se ne sprovedu propisane mere za bezbedan i zdrav rad, poslodavac može premestiti zaposlenog samo na druge poslove koji odgovaraju vrsti i stepenu stručne spreme za koje je zasnovao radni odnos.

Za vreme premeštaja iz stava 4. ovog člana zaposleni ima pravo na zaradu za poslove koje obavlja, a koja ne može biti niža od naknade zarade u visini 65% ostvarene zarade u prethodnih 12 meseci za radno mesto sa kojeg je premešten.

Član 25.

Kada mu pretila neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju ili da napusti radno mesto, radni proces, odnosno radnu okolinu.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, po sticanju uslova, zaposleni je dužan da obavesti neposrednog rukovodioca ili za to odgovorno lice.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni nije odgovoran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, niti čini povredu radne obaveze.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, kada napusti radno mesto, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65% ostvarene zarade u prethodnih 12 meseci.

Član 26.

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na

radu i da njima pažljivo rukuje da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

Zaposleni je dužan da pre početka rada pregleda svoje radno mesto i sredstva za rad koja koristi, kao i opremu za ličnu zaštitu na radu i da u slučaju uočenih nedostataka izvesti neposrednog rukovodioca ili drugo ovlašćeno lice poslodavca.

Pre napuštanja radnog mesta, zaposleni je dužan da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

2. Poslovi sa povećanim rizikom

Član 27.

Zaposleni može da radi na poslovima sa povećanim rizikom ako ispunjava sledeće uslove:

1. da ima propisanu stručnu spremu;
2. da je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
3. da je prethodno osposobljen za samostalno obavljanje poslova na siguran i bezbedan način;
4. da nije mlađi od 18 godina.

Član 28.

Zaposlena žena za vreme trudnoće i majka sa detetom do tri godine ne može da radi na poslovima sa povećanim rizikom.

Poslodavac ne može odrediti zaposlenu ženu da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom koji bi mogao da joj ugrozi ostvarivanje materinstva, bez njene saglasnosti i izričite pisane izjave da je upoznata sa rizicima tog radnog mesta utvrđenim aktom o proceni rizika.

Član 29.

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom, pre početka rada, obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodične lekarske preglede u toku rada.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima ako takvo radno mesto postoji kod poslodavca, odnosno da postupi na drugi odgovarajući način u skladu sa zakonom.

Član 30.

Poslodavac aktom o proceni rizika utvrđuje poslove sa povećanim rizikom i pravo na dodatne i jednokratne pauze, pravo na neophodne napitke (mleko ili sok) i druge potrebe, u skladu sa aktom o proceni rizika.

Zaposleni koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima postoji mogućnost profesionalnog oboljenja, u skladu sa aktom o proceni rizika, imaju pravo na korišćenje odmora za prevenciju radne invalidnosti, u skladu sa opštim aktom kojim će se regulisati način ostvarivanja ovog prava.

Član 31.

Zaposleni kome su nadležne institucije utvrdile invalidnost ili profesionalno oboljenje ne može trpeti nikakvu štetu niti snositi bilo kakve troškove zbog nastalog stanja.

Poslodavac je dužan da invalidu radu ili profesionalno obolelom zaposlenom obezbedi radno mesto koje odgovara njegovim telesnim i psihičkim mogućnostima i zdravstvenom stanju, ako takvo radno mesto postoji kod poslodavca, odnosno da postupi na drugi odgovarajući način u skladu sa zakonom.

3. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

Član 32.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

Broj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca, postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih uređuje se kolektivnim ugovorom ili opštim aktom poslodavca, u skladu sa zakonom.

Član 33.

Mandat predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine, a ista lica mogu biti birana u više mandata.

Pre isteka perioda na koji je izabran, predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu mandat može da prestane razrešenjem zbog:

1. prestanka radnog odnosa kod poslodavca;
2. podnošenja ostavke;
3. opoziva;
4. nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pisanoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima, JMBG i potpisima zaposlenih.

U slučaju iz stava 2. ovog člana izbor novog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu vrši se najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka mandata prethodnog predstavnika.

Član 34.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu redovno informiše o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu i da ga upozna:

1. sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
2. sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
3. o planiranim i preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

Član 35.

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu omogućí pristup podacima i informacijama koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Na pisani zahtev za pružanje stručne pomoći ili dostavu podataka i informacija, direktor ili drugo ovlašćeno lice, odnosno stručno lice poslodavca za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, dužni su da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu u primerenom roku dostave pisani odgovor.

Član 36.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu je dužan da o svom radu redovno i blagovremeno informiše odbor reprezentativnog sindikata.

O uočenim nepravilnostima u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu neposredno obaveštava:

1. direktora;
2. lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca;
3. rukovodioca organizacione celine;
4. odbor za bezbednost i zdravlje na radu.

Član 37.

Lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca, u vezi uočenih nepravilnosti u primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, dužno je da odmah, bez odlaganja, preduzme mere i aktivnosti za otklanjanje uočenih nepravilnosti i o tome u pisanom obliku, najkasnije u roku od tri dana, izvesti:

1. predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu;
2. direktora.

Član 38.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo da o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu:

1. neposredno komunicira sa zaposlenima i prima njihove sugestije i pisane predloge;

2. daje mišljenje i sugestije nadležnim organima u vezi s primenom propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, zahteva i insistira na poštovanju propisa o bezbednosti i zdravlju na radu i otklanjanju uočenih nedostataka;
3. zahteva vršenje inspekcijskog nadzora ako smatra da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu;
4. da na teret poslodavca položi kurs prve pomoći;
5. da ističe obaveštenja na oglasnim tablama poslodavca o aktivnostima koje preduzima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

4. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 39.

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu su:

1. predstavnici zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu;
2. jedno stručno lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu određeno od strane poslodavca;
3. predstavnici poslodavca koje imenuje direktor.

Broj i sastav odbora za bezbednost i zdravlje na radu uređuje se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca, pri čemu broj predstavnika zaposlenih mora da bude najmanje za jedan veći od broja predstavnika poslodavca.

Inicijativu za formiranje odbora za bezbednost i zdravlje na radu mogu da podnesu i poslodavac i reprezentativni sindikati.

Poslodavac je dužan da omogući da se, najkasnije u roku od 15 dana od dana pokretanja inicijative iz stava 3. ovog člana, obrazuje odbor za bezbednost i zdravlje na radu i da počne sa radom.

Mandat članova odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine, a ista lica mogu biti birana u više mandata.

Predsednika odbora za bezbednost i zdravlje na radu biraju članovi odbora većinom glasova.

Poslovníkom o radu odbor za bezbednost i zdravlje na radu bliže uređuje način svoga rada.

Član 40.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeće nadležnosti i prava da:

1. ostvaruje uvid u sva akta koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, može da učestvuje u izradi akta o proceni rizika, daje predloge i učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu;
2. zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
3. preduzima odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu i upoznaje se sa nalozima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
4. razmatra izveštaje o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane poslodavca
5. razmatra izveštaj poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
6. zahteva vršenje inspekcijskog nadzora ako smatra da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu;
7. razmatra i daje sugestije na deo kolektivnog ugovora kod poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u toku pregovora za zaključivanje i daje inicijativu za izmene i dopune kolektivnog ugovora u ovoj oblasti, razmatra nacрте i predloge svih akata poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje svoje mišljenje, predloge i sugestije;
8. razmatra i druga pitanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ostvaruje saradnju sa Upravom za bezbednost i zdravlje na radu i nadležnim inspekcijama.

5. Sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu

Član 41.

Aktom o proceni rizika utvrđuju se vrsta sredstava i opreme lične zaštite (osnovno zaštitno sredstvo i sredstvo po potrebi) za obavljanje pojedinih poslova, kao i vreme (rok) trajanja zaštitnih sredstava.

6. Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 42.

Poslodavac može da na svoj teret kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti, što će se bliže urediti kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

VII. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Član 43.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Zarada iz stava 1. ovog člana sastoji se od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu (osnovna zarada, deo zarade za radni učinak, uvećana zarada), zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnog uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

1. Osnovna zarada

Član 44.

Osnovna zarada za poslove koje zaposleni obavlja predstavlja proizvod cene rada po radnom času, koeficijentata posla i vremena provedenog na radu, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

1.1 Cena rada

Član 45.

Cena rada po radnom času utvrđuje se u iznosu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa zakonom sa pripadajućim porezima i doprinosima.

Član 46.

Učesnici kolektivnog ugovora mogu da pokrenu inicijativu za ugovaranje nove cene rada, pre isteka perioda za koji je ugovorena, ukoliko dođe do značajne promene ekonomskih parametara, odnosno ako dođe do povećanja potrošačkih cena preko 5%, prema podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, u poslednjih šest meseci u odnosu na dan kada je prethodno utvrđena cena rada.

Inicijativa iz stava 1. ovog člana daje se u pisanom obliku, sa obrazloženjem i predlogom iznosa nove cene rada.

1.2 Koeficijenti poslova

Član 47.

Koeficijenti poslova utvrđuju se opštim aktom za sve poslove utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Koeficijenti poslova zavise od složenosti poslova, potrebne stručne spreme, odgovornosti, uslova rada, radnog iskustva i drugih posebnih i specifičnih zahteva i uslova propisanih pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Raspon koeficijena poslova razvrstavaju se u šest platnih grupa pri čemu odnos najnižeg i najvišeg koeficijenta iznosi 1:3.

1.3. Osnovna zarada zaposlenog

Član 48.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se ugovorom o radu, na osnovu elemenata utvrđenih članom 44. ovog kolektivnog ugovora.

Sa zaposlenim, kao i zaposlenim koji poseduje posebna znanja, veštine i sposobnosti, radno iskustvo, ideje, kreaciju i ispunjava druge posebne uslove i zahteve, osnovna zarada može se ugovoriti u većem iznosu od iznosa osnovne zarade utvrđene opštim aktom.

2. Zarada po osnovu radnog učinka

Član 49.

Radni učinak zaposlenog određuje se na osnovu obima i kvaliteta obavljenog posla, u odnosu na utvrđene normative i standarde rada za merljiv rad, odnosno u odnosu na ocenu rezultata rada za poslove koji nisu egzaktno merljivi.

Normative i standarde rada i kriterijume i merila na osnovu kojih se meri radni učinak zaposlenog utvrđuje poslodavac, polazeći od tehničko-tehnološke opremljenosti procesa rada i optimalnog korišćenja radnog vremena.

Poslodavac dostavlja reprezentativnom sindikatu kod poslodavca normative i standarde rada, odnosno kriterijume za utvrđivanje radnog učinka zaposlenih.

Procenat umanjenja zarade može iznositi najviše 20%, a procenat uvećanja zarade utvrđuje se opštim aktom.

Poslodavac je dužan da blagovremeno upozna zaposlenog sa normativima i standardima rada i kriterijumima i merilima za utvrđivanje zarade, kao i o njihovim promenama.

3. Uvećana zarada

Član 50.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 120% od osnovice;
2. za rad noću (od 22,00 sata do 6,00 sati narednog dana), ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 30% od osnovice;
3. za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice;
4. po osnovu vremena provedenog na radu (minuli rad), za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu – najmanje 0,5% od osnovice.

Ako se istovremeno steknu uslovi po više osnova, procenat uvećanja zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrditi veći procenti za uvećanja zarade iz stava

1. ovog člana, kao i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.

4. Zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca

Član 51.

Zaposleni ima pravo na deo zarade po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.), što se bliže uređuje opštim aktom ili ugovorom o radu.

5. Naknada zarade

Član 52.

Za vreme odsustvovanja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, u sledećim slučajevima:

1. korišćenje godišnjeg odmora i plaćenog odsustva iz člana 20. ovog kolektivnog ugovora;

2. odsustvovanja u dane državnog i verskog praznika, odnosno na dan praznika koji je neradni;
3. prisustvovanja sednicama i seminarima državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa privredne komore i udruženja poslodavaca, organa upravljanja i drugih organa kod poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana – odnosno po pozivu i po odobrenju poslodavca;
4. stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe procesa rada kod poslodavca;
5. 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 odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 53.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade – najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom:

1. za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja zaštite na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja zdravlja i života zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom;
2. za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog (do 45 i preko 45 radnih dana u toku godine), u skladu sa zakonom;
3. za vreme čekanja radi upućivanja na rad kod drugog poslodavca, odnosno za vreme čekanja na premeštaj na druge poslove kod poslodavca, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, prema važećim propisima;
4. za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu zakona, odnosno za vreme čekanja na premeštaj na odgovarajuće poslove nakon obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu važećih propisa.

Član 54.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana:

1. najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
2. u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

6. Rokovi za isplatu zarade, obračun zarade i naknade zarade

Član 55.

Zarada kod poslodavca isplaćuje se najkasnije do kraja tekućeg za prethodni mesec.

Opštim aktom poslodavca može se ugovoriti isplata zarade u dva dela, kao i rokovi isplate.

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

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade – najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec.

Obračun iz stava 3. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

7. Minimalna zarada

Član 56.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu, utvrđenu u skladu sa zakonom, u visini koja važi za mesec u kojem se vrši isplata zarade.

Opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade.

Po isteku roka od tri meseca od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac je dužan da obavesti odbor reprezentativnog sindikata o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

VIII. NAKNADA TROŠKOVA

1. Troškovi prevoza, dnevnice, terenski dodatak

Član 57.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove:

1. troškove prevoza za dolazak i odlazak sa rada – u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, što se bliže uređuje opštim aktom poslodavca;
2. dnevnicu za službeno putovanje u zemlji – u visini 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, s tim da se putni troškovi i troškovi noćenja priznaju u celini prema priloženom računu.
3. dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvu – u iznosu i na način utvrđen po posebnom propisu koji reguliše oblast naknade troškova za državne službenike;
4. troškove za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu (terenski dodatak) – u visini 3% dnevno od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nisu obezbeđeni smeštaj i ishrana i naknadu troškova smeštaja i ishrane na terenu;
5. korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe – u visini 30% cene litre goriva po pređenom kilometru.

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da nadoknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.

U slučaju promene mesta stanovanja zaposlenog ili promene drugih bitnih okolnosti, zaposleni je u obavezi da o tome odmah obavesti poslodavca.

U slučaju kada poslodavac obezbedi zaposlenima sopstveni prevoz, smatraće se da je obezbedio ostvarivanje ovog prava te nije dužan da zaposlenima nadoknadi troškove prevoza radi dolaska na rad i povratka sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Zaposleni ima pravo na pola dnevnice ukoliko na službenom putu provede više od osam časova, a na puni iznos dnevnice ukoliko na službenom putu provede više od 12 časova.

Ako službeno putovanje traje više dana, pored prava na punu dnevnicu za svakih 24 časa provedenih na putu, zaposleni ima pravo i na 50% dnevnice za svaki novi započeti dan puta ako je u tom danu na putu proveo više od četiri a manje od osam časova, odnosno na punu dnevnicu ako je u tom danu na putu proveo više od osam časova.

Pod novim započetim danom smatra se vreme preko svakih navršenih 24 časa službenog puta.

Pod radom na terenu, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatra se rad koji se po svojoj prirodi izvodi van mesta redovnog zaposlenja (zaposleni radi i boravi na terenu) u trajanju dužem od 15 dana neprekidno.

Pravo na terenski dodatak i pravo na dnevnicu za službeno putovanje međusobno se isključuju.

2. Topli obrok

Član 58.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za mesečnu ishranu u toku rada (topli obrok) – najmanje u visini 20% minimalne zarade (za 174 sata) u skladu sa zakonom.

Naknada troškova iz stava 1. ovog člana pripada zaposlenom samo za dane provedene na radu.

U slučaju postojanja organizovane ishrane, smatra se da je poslodavac obezbedio zaposlenom ostvarivanje prava za ishranu u toku rada, te zaposleni nema pravo na naknadu ovih troškova u

novčanom iznosu, ali je poslodavac dužan da ih iskaže na obračunskom listiću i na iste plati porez i doprinose, u skladu sa zakonom.

Visina primanja iz st. 1. i 3. ovog člana mora biti izražena u novcu.

3. Regres za godišnji odmor

Član 59.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova po osnovu regresa za korišćenje godišnjeg odmora – najmanje u visini minimalne zarade (za 174 časa), utvrđene u skladu sa zakonom, pod uslovom da ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a srazmeran deo primanja po osnovu regresa za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 20 radnih dana.

Regres za korišćenje godišnjeg odmora isplaćuje se, po pravilu, pri odlasku zaposlenog na godišnji odmor, a najkasnije do 31. decembra tekuće godine, u skladu sa opštim aktom.

IX. DRUGA PRIMANJA

1. Otpremnina, troškovi pogrebnih usluga i naknada štete

Član 60.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

1. otpremninu pri odlasku u penziju – najmanje u visini dve poslednje zarade zaposlenog u momentu isplate, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od dve prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca isplaćenog u poslednja tri meseca, u momentu isplate, odnosno dve prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;
2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog najviše u visini neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana za slučaj pomoći u slučaju smrti zaposlenog, člana njegove porodice, a na osnovu dostavljenih računa što se bliže uređuje opštim aktom.
3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja – na način i u visini utvrđenoj opštim aktom.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2. ovog člana, smatraju se braćni drug i deca zaposlenog.

2. Jubilarna nagrada, solidarna pomoć i pokloni

Član 61.

Opštim aktom može se regulisati i pravo na:

1. jubilarnu nagradu zaposlenom povodom određenih godina rada kod poslodavca;
2. solidarnu pomoć u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice (braćni drug i deca zaposlenog), zdravstvene rehabilitacije;
3. u slučaju ublažavanja posledica elementarnih nepogoda;
4. poklon deci zaposlenog starosti do 15. godina – za Božić ili Novu godinu;
5. obeležavanje 8. marta – Dana žena, uz prigodne poklone.

3. Učešće zaposlenih u dobiti poslodavca

Član 62.

Zaposleni može da učestvuje u dobiti ostvarenoj po godišnjem računu.

Učešće zaposlenih u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini utvrđuje se odlukom nadležnog organa poslodavca.

4. Naknada po osnovu inovacije i racionalizacije

Član 63.

Ugovorom između poslodavca i zaposlenog mogu se urediti uslovi i način ostvarivanja naknade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva.

X. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 64.

Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih u skladu sa zakonom. Određivanje zaposlenih za čijim radom prestaje potreba vrši se primenom i redosledom kriterijuma utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom.

Član 65.

Osnovni kriterijum za utvrđivanje prestanka potrebe za radom zaposlenog su rezultati rada zaposlenog.

Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenog radnog učinka prema utvrđenim normativima i standardima rada u periodu od najmanje godinu dana pre usvajanja programa rešavanja viška zaposlenih.

Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi rada, rezultati rada zaposlenog utvrđuju se na osnovu ocene neposrednog rukovodioca koja mora da se zasniva na elementima: kvaliteta obavljenog posla, efikasnosti rada, samostalnosti u radu, odnosa prema zadacima i sredstvima rada, inovacije i drugo, a vezano za izvršenje poslova radnog mesta i plana rada.

Na zaposlene koji ostvaruju jednake rezultate rada primenjuju se dopunski kriterijumi utvrđeni kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodijskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Član 66.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zaposlenom koji je proglašen kao tehnološki višak isplati otpremninu – najmanje u visini zbira jedne trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem, u skladu sa zakonom.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije do dana prestanka radnog odnosa.

Zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kome se isplaćuje otpremnina.

XI. OTKAZ UGOVORA O RADU OD STRANE POSLODAVCA

1. Povreda radne obaveze i nepoštovanje radne discipline

Član 67.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze, odnosno ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu ili je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca, u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu, u skladu sa zakonom.

Član 68.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline nije takve prirode da bi zaposlenom trebalo 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, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

Meru za nepoštovanje radne discipline ili povredu radne obaveze iz stava 1. ovog člana, poslodavac će izreći u opravdanim slučajevima, naročito vodeći računa o svrhi i cilju izricanja mere, kao i o stepenu odgovornosti zaposlenog i težini i prirodi učinjene povrede radne obaveze, odnosno radne discipline.

Član 69.

Poslodavac je dužan da, pre otkaza ugovora o radu, zaposlenom dostavi upozorenje na koje će se pismeno izjasniti zaposleni u roku od osam radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

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

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku utvrđenom u stavu 1. ovog člana.

Član 70.

Ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, poslodavac može da zaposlenom otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera propisanu zakonom, 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 kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada ili što nema potrebna znanja i sposobnosti, ima pravo na otkazni rok, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana, što se utvrđuje opštim aktom.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Pre nego što zaposlenom otkáže ugovor o radu po osnovu iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da mu omogući korišćenje godišnjeg odmora, ukoliko zaposleni ispunjava uslove za godišnji odmor.

XII. IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA

Član 72.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (aneks ugovora o radu) u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom opštim aktom i ugovorom o radu.

Za vreme trajanja radnog odnosa zaposleni može biti premešten da obavlja sve poslove koji odgovaraju vrsti i stepenu stručne spreme i posedovanim certifikatima i kompetencijama za koje je zasnovao radni odnos ili koje je stekao u toku rada, ako to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada.

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove, na osnovu rešenja bez ponude aneksa ugovora o radu, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

Premeštaj zaposlenog u smislu st. 1. i 2. ovog člana vrši se ponudom izmene ugovorenih uslova rada, odnosno aneksom ugovora o radu.

U ponudi za zaključivanje aneksa ugovora o radu poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome je zaposleni dužan da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora o radu u roku od osam radnih dana.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora o radu ako se ne izjasni u roku iz stava 6. ovog člana.

Ukoliko zaposleni odbije da zaključi aneks ugovora o radu poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Član 73.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu.

Postojanje i način utvrđivanja štete koju je zaposleni prouzrokovao poslodavcu reguliše se aktom poslodavca.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

XIV. PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

Član 74.

Zaposleni imaju pravo na štrajk, u skladu sa zakonom.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja donosi odbor sindikata ili većina zaposlenih kod poslodavca, odnosno delu poslodavca koji stupa u štrajk, u skladu sa zakonom.

Odluka o stupanju u štrajk smatra se donetom od strane zaposlenih kada više od polovine (50% + 1) zaposlenih kod poslodavca, odnosno delu poslodavca koji stupa u štrajk, svojim potpisom prihvati tekst odluke, tako što se ispod teksta odluke obavezno upisuju sledeći podaci: redni broj, prezime i ime zaposlenog.

Radni prostor kod poslodavca u kome se može organizovati štrajk, u smislu zakona i ovog kolektivnog ugovora, utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca.

Minimum procesa rada

Član 75.

U uslovima kada je doneta odluka o stupanju u štrajk, mora se obezbediti obavljanje određenih poslova (vrsta posla i broj zaposlenih na pojedinim poslovima), u skladu sa opštim aktom.

Direktor utvrđuje spisak zaposlenih za obavljanje poslova iz stava 1. ovog člana, a sporazumom između direktora i štrajkačkog odbora utvrđuje se broj zaposlenih koji su obavezni da obavljaju poslove.

Član štrajkačkog odbora može se uvrstiti u spisak iz stava 2. ovog člana samo uz saglasnost štrajkačkog odbora.

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 poslove utvrđuju se opštim aktom ili odlukom poslodavca, u skladu sa zakonom.

Član 76.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku ostvaruju osnovna prava iz radnog odnosa, osim prava na zaradu, a prava iz socijalnog osiguranja – u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

Zaposleni koji učestvuje u štrajku može da ostvari pravo na novčanu naknadu za vreme provedeno u štrajku, u skladu sa sporazumom o prekidu štrajka.

XV. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 77.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da obrazuju sindikat bez prethodnog odobrenja, i da mu pristupaju i deluju u skladu sa zakonom i statutom sindikata grane.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljno, potpisivanjem pristupnice, čiji se izgled i sadržaj utvrđuje aktom sindikata.

Pristupnica obavezno sadrži izjavu zaposlenog da prihvata da mu se na ime sindikalne članarine odbija iznos od zarade i naknade zarade i uplaćuje na odgovarajuće račune sindikata, u skladu sa statutom, odnosno odlukom najvišeg organa sindikata.

Član 78.

Sindikata je dužan da dostavi poslodavcu akt o upisu u registar sindikata i odluku o izboru predsjednika i članova organa sindikata, u roku od osam dana od dana dostavljanja akta o upisu sindikata u registar, odnosno od dana izbora organa sindikata.

Član 79.

Poslodavac je dužan da sindikatu obezbedi uslove za rad u skladu sa zakonom.

Poslodavac može sindikatu da obezbedi, bez naknade troškova, pruži stručnu i tehničku pomoć kod izrade završnog računa i obradu materijalno-finansijskog poslovanja sindikata.

Opštim aktom poslodavca ili sporazumom sindikata sa poslodavcem bliže se uređuju uslovi za rad sindikata, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Član 80.

Poslodavac u saradnji sa reprezentativnim sindikatom informiše zaposlene o pitanjima iz svoje nadležnosti koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, i to:

1. o planu proizvodnje i realizaciji plana proizvodnje;
2. godišnjem izveštaju o poslovanju;
3. planovima razvoja preduzeća;
4. stanju i kretanju zaposlenosti kod poslodavca i preraspodeli radnog vremena;
5. izveštajima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
6. programu za utvrđivanje viška zaposlenih i donošenje programa;
7. drugim pitanjima, u skladu sa opštim aktom.

Član 81.

Poslodavac je dužan da omogući učešće predstavnika reprezentativnog sindikata na sednicama organa poslodavca, na kojima se: razmatraju predlozi akata koji neposredno utiču na materijalni i socijalni položaj zaposlenih; razmatraju zahtevi, predlozi i mišljenja reprezentativnog sindikata i odlučuje o pojedinačnom pravu zaposlenog na osnovu ovlašćenja dobijenog od tog zaposlenog.

Član 82.

Odbor reprezentativnog sindikata dužan je da razmotri sve predloge, sugestije, zahteve i mišljenja dostavljena od poslodavca i da o zauzetim stavovima i razlozima eventualnog neprihvatanja pisanim putem obavesti poslodavca.

Član 83.

Poslodavac je dužan da ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata:

1. omogući pristup svim poslovima kod poslodavca kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i opštim aktom uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom;
2. dostavi na uvid sva opšta akta kojima se uređuju prava i obaveze zaposlenih iz rada, a koja su neophodna radi zaštite zaposlenog – člana sindikata, na njegov zahtev.

Član 84.

Poslodavac obezbeđuje predsedniku i članovima organa reprezentativnog sindikata određeni broj plaćenih časova utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom, za obavljanje njihovih funkcija u skladu sa zakonom.

Ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata, odnosno ovlašćeni predstavnik zaposlenih, koji u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom odsustvuje sa rada zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti, u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na naknadu zarade za period odsustva sa rada koja ne može biti veća od prosečne zarade koju je ostvario u prethodnih 12 meseci, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Član 85.

Poslodavac je dužan, ako to bitno ne remeti proces rada:

1. da predstavnicima reprezentativnog sindikata omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak;

2. da predstavnicima reprezentativnog sindikata omogući da pohađaju edukativne seminare i druge oblike sindikalnog obrazovanja i usavršavanja;
3. da predstavnicima reprezentativnog sindikata koji su izabrani u više organe sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.
4. zaposleni imaju pravo da učestvuju na radno-proizvodnim granskim susretima, a broj učesnika određuje direktor ili drugi nadležni organ poslodavca u skladu sa finansijskim mogućnostima.

Predstavnici sindikata, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje sindikalnih aktivnosti, dužni su da blagovremeno o tome obaveste neposrednog rukovodioca.

Član 86.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, da pozove na odgovornost, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predsednika sindikata, člana odbora sindikata, odnosno zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Odredbe stava 1. ovog člana ne odnose se na zaposlene koji ne ostvaruju rezultate rada ili nemaju potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima rade, odnosno ako učine povredu radnih obaveza ili kršenje radne discipline utvrđenih zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Član 87.

Poslodavac i sindikati koji deluju kod poslodavca zalažu se za najveći mogući stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga i razumevanja.

XVI. MEĐUSOBNI ODNOSI

Član 88.

Odnosi između potpisnika ovog kolektivnog ugovora uspostavljaće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti, na principima pune ravnopravnosti i partnerstva.

Obrazuje se Odbor za socijalni dijalog hemije i nemetala Srbije (u daljem tekstu: Odbor za socijalni dijalog).

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora, odnosno reprezentativni sindikati i reprezentativno udruženje poslodavaca, svojom zajedničkom i usaglašenom odlukom, odrediće ukupan broj članova i zamenika članova Odbora za socijalni dijalog.

Odbor za socijalni dijalog:

1. prati primenu ovog kolektivnog ugovora;
2. daje mišljenja, uputstva i procedure povodom primene odredaba ovog kolektivnog ugovora;
3. obavlja i druge poslove vezane za primenu ovog kolektivnog ugovora.

Uzajamna je obaveza redovnog, potpunog i blagovremenog međusobnog informisanja potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

Član 89.

Odbor za socijalni dijalog radi i odlučuje na osnovu poslovnika o radu.

Odbor za socijalni dijalog vodi evidenciju o svom radu, a posebno o izdatim mišljenjima, upozorenjima i pokrenutim postupcima.

Materijalne uslove za rad Odbora za socijalni dijalog obezbeđuju učesnici ovog kolektivnog ugovora.

XVII. NAČIN REŠAVANJA RADNIH SPOROVA

Član 90.

Sporovi koji nastaju pri zaključivanju i primeni kolektivnog ugovora rešavaju se u skladu sa zakonom.

Pojedinačni radni sporovi poslodavca i zaposlenog mogu se rešavati mirnim putem, u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova i kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca:

1. sporazumnim izborom arbitra;
2. korišćenjem sistema medijacije.

Potrebna je saglasnost obe strane za mirno rešavanje radnog spora.

XVIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 91.

Ovaj kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici učesnika ovog kolektivnog ugovora.

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine.

Kada dođe do izmene zakonskih i drugih propisa, a koje direktno imaju elemente primene u okviru ovog kolektivnog ugovora, vršiće se usaglašavanje ovog kolektivnog ugovora sa potrebama i interesima strana potpisnica.

Član 92.

Učesnik ovog kolektivnog ugovora može dostaviti drugom učesniku pisanu i obrazloženu inicijativu za zaključivanje novog ili izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora u toku njegove primene, a strane potpisnice se obavezuju da sačine analizu primene ovog kolektivnog ugovora, u skladu sa uslovima privređivanja u grani hemije i nemetala.

Učesnici su dužni da počnu sa pregovorima najkasnije u roku od 15 dana, od dana dostavljanja inicijative iz stava 1. ovog člana.

Član 93.

Važenje ovog kolektivnog ugovora pre isteka roka iz člana 91. ovog kolektivnog ugovora, može prestati sporazumom učesnika ovog kolektivnog ugovora ili otkazom.

U slučaju otkaza ovaj kolektivni ugovor se primenjuje 30 dana od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu u zakonskom roku.

Član 94.

Opšti akt i ugovor o radu usaglasiće se sa odredbama ovog kolektivnog ugovora do stupanja na snagu istog.

Član 95.

Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku za njegovo donošenje.

Član 96.

Ovaj kolektivni ugovor je sastavljen u šest istovetnih primeraka, po dva za svakog učesnika.

Član 97.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu 30-og dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

Broj 112-07-00436/2015-02

U Beogradu, 2. oktobra 2015. godine

Učesnici kolektivnog ugovora:

Unija poslodavaca Srbije

Zamenik predsednika,

Miloš Nenezić, s.r.

Samostalni sindikat hemije i nemetala Srbije

Predsednik,

Ljubiša Nestorović, s.r.

