Mercator-S d.o.o.
Br. 1290
23.01.2015 god
Novi Sad, Temerinski put 50

Na osnovu člana 240. člana 241. i člana 248. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014), reprezentativni sindikat - Sindikalna organizacija samostalnog sindikata "Mercator-S" d.o.o. Novi Sad (u daljem tekstu: sindikat) koga zastupa predsednik Slavko Đaković i Privredno društvo za poslovne usluge "Mercator-S" d.o.o Novi Sad koga zastupa Direktor društva Aleksandar Seratlić (u daljem tekstu: poslodavac), zaključuju dana 29.01.2015. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

KOD POSLODAVCA "MERCATOR-S" D.O.O. NOVI SAD

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: kolektivni ugovor), u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze, odgovornost zaposlenih u Privrednom društvu za poslovne usluge „Mercator-S" d.o.o. Novi Sad, obaveze poslodavca u obezbeđivanju i ostvarivanju prava zaposlenih po osnovu rada, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, postupak izmene i dopune kolektivnog ugovora, kao i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Član 2.

Na prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom, neposredno se primenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu i drugih važećih propisa, i odredbe opštih akata poslodavca.

Član 3.

Kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine i primenjuje se na sve zaposlene kod poslodavca.

Član 4.

O pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih odlučuje direktor Društva samostalno ili Izvršni direktor Područja ljudskih resursa uz supotpis pomoćnika direktora Društva, u skladu sa Aktom o radu direktora Društva "Mercator-S" d.o.o. Novi Sad ili lice na koje oni pismenim putem prenesu ova ovlašćenja, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 5.

Radni odnos može da se zasnuje sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđene zakonom, odnosno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: Pravilnik), koji je sastavni deo ovog kolektivnog ugovora.

Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi društva, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, kao što su: zdravstvena sposobnost, godine iskustva, odnosno rada na istim ili sličnim poslovima, znanje jezika, probni rad, pripravnički rad i slično.

Za rad na određenim poslovima mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.

Za zasnivanje radnog odnosa sa licem mlađim od 18. godina života, potrebna je pismena saglasnost roditelja, odnosno usvojioca ili staraoca, kao i nalaz nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje

da je lice sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Član 6.

Potrebu za zasnivanjem radnog odnosa sa novim zaposlenim kod poslodavca, utvrđuje Direktor društva ili Izvršni direktor područja ljudskih resursa u skladu sa opštim aktima Društva "Mercator-S" d.o.o. Novi Sad.

Poslodavac može slobodne poslove popuniti internim oglašavanjem.

Član 7.

Radni odnos se zasniva Ugovorom o radu koji zaključuju poslodavac i zaposleni u pisanom obliku pre stupanja zaposlenog na rad, u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu sadrži:

1) *naziv i sedište poslodavca;*
2) *lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;*
3) *vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;*
4) *naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;*
5) *mesto rada;*
6) *vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);*
7) *trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;*
8) *dan početka rada;*
9) *radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);*
10) *novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;*
11) *elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;*
12) *rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;*
13) *trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.*

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 3. tačke 11.-13. ovog člana, s obzirom da su utvrđeni zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 8.

Radni odnos se zasniva na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos na određeno vreme, čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, zasniva se za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 2. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 3. ovog člana.

Izuzetno ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi u dužem trajanju:

-zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
-za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;

-sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
-sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 9.

Radni odnos zaposlenog zasnovan na određeno vreme, za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Član 10.

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Probni rad može da traje najduže šest meseci, s tim da poslodavac i zaposleni mogu da otkažu ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od 5 radnih dana.

Trajanje i ocenu probnog rada vrši neposredni rukovodilac.

Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Član 11.

Radni odnos može da se zasnuje i sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, za zanimanje koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, u svojstvu pripravnika, pod uslovom da je prijem ovih lica za rad na određenim poslovima utvrđen zakonom ili Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Pripravnički staž traje:
- *na poslovima za koje se traži visoka stručna sprema, najduže godinu dana,*
- *na poslovima za koje se traži viša stručna sprema, najduže šest meseci,*
- *na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema, najduže tri meseca.*

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina pripravničkog staža.

Za vreme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na osnovnu zaradu u visini od 80% od osnovne zarade utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava, kao i sva druga prava po osnovu radnog odnosa, u skladu sa zakonom i ugovorom o radu.

Član 12.

Radni odnos se zasniva sa punim ili nepunim radnim vremenom, u zavisnosti od potrebe poslodavca, što se uređuje Ugovorom o radu, u skladu sa zakonom.

Član 13.

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova i van prostorija poslodavca u skladu sa zakonom.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija pod uslovom da nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i da ne ugrožavaju životnu sredinu.

III. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 14.

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.

Međusobna prava i obaveze između poslodavca i zaposlenog koji je upućen na stručno osposobljavanje i usavršavanje uređuju se posebnim ugovorom.

IV. RADNO VREME

Član 15.

Puno radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova nedeljno.

Radna nedelja zaposlenih traje 6, odnosno 5 radnih dana, i organizuje se po pravilu 5 dana po 7 časova i 1 dan 5 časova, odnosno 5 dana po 8 časova.

Radno vreme zaposlenih ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

Radno vreme se organizuje u organizacionim delovima društva na način da poslodavac donese odluke o radnom vremenu svakog organizacionog dela društva, odnosno poslovne jedinice.

Odluku o promeni rasporeda radnog vremena u okviru radne nedelje, vezano za stav 4. ovog člana donosi poslodavac kada to priroda posla i organizacija rada zahtevaju.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana pre promene rasporeda radnog vremena.

Izuzetno poslodavac može da 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.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi odlukom poslodavca i ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

Član 16.

Zaposleni i poslodavac se mogu sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.

Radnim vremenom se ne smatra vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

Član 17.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima, u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac je dužan, na zahtev sindikata, dostaviti pisano obrazloženje zašto i u kom periodu uvodi preraspodelu radnog vremena.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u vremenskom periodu od devet meseci u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog. Ukoliko to ne bude moguće zbog prirode procesa rada, poslodavac je dužan da časove rada koje je zaposleni ostvario preko redovnog mesečnog fonda časova plati kao prekovremeni rad.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno

Član 18.

Zaposleni je dužan da na zahtev poslodavca radi duže od punog radnog vremena u slučaju:

- *vanrednog povećanog obima posla,*
- *ako se ukaže potreba nastavljanja procesa rada kako bi se sprečila materijalna šteta ili opasnost po život i zdravlje ljudi,*
- *ako je nužno da se popravi kvar na sredstvima za rad koji bi prouzrokovao prekid rada,*
- *ako je potrebno obezbediti zaštitu ljudi i sredstava, kao i zaštitu prometa,*
- *u slučaju obavljanja redovnih i vanrednih inventara - popisa,*
- *u slučaju zamene iznenadno odsutnog radnika,*
- *u drugim hitnim, vanrednim i ne predviđenim slučajevima, uz pismeno obrazloženje.*

Prekovremeni rad se ne može uvoditi ako se posao može obaviti u punom radnom vremenu sa odgovarajućom organizacijom i raspodelom posla i raspodelom radnog vremena.

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 uvođenje rada dužeg od punog radnog vremena – prekovremeni rad odredi rešenjem sa kojim moraju biti upoznati svi zaposleni na koje se prekovremeni rad odnosi, po pravilu pre početka posla. Ako to zbog prirode posla ili hitnosti potrebe za prekovremenim radom nije moguće učiniti, prekovremeni rad može odrediti i usmenim putem rukovodilac prodajnog objekta ili direktor sektora. U tom slučaju poslodavac je dužan doneti rešenje i sa njim upoznati zaposlene naknadno, nakon obavljenog prekovremenog rada.

Zaposlenima se evidentiraju radni časovi koji po zahtevu poslodavca rade duže od punog radnog vremena i plaćaju kao prekovremeni rad.

Član 19.

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

V. ODMORI I ODSUSTVA

Dnevni i nedeljni odmor

Član 20.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor, nedeljni odmor i godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni su dužni da odmor u toku rada koriste prema rasporedu koji odredi poslodavac.

Zaposleni ima pravo na:
-odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ukoliko radi najmanje 6 časova dnevno, odnosno 15 minuta ukoliko radi duže od 4 a manje od 6 časova dnevno. Ukoliko zaposleni radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u trajanju od 45 minuta.

-dnevni odmor u trajanju od 12 časova neprekidno u okviru 24 časa;

-nedeljni odmor u trajanju od 24 časa neprekidno, kome se dodaje vreme dnevnog odmora.Ukoliko zaposleni zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u navedenom trajanju, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Član 21.

Poslodavac je dužan da zaposlenoj ženi, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćenje dnevnog radnog vremena u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji svoje dete, ako dnevno radno vreme zaposlene žene iznosi šest i više časova.

Pauza ili skraćeno radno vreme iz stava 1. ovog člana računaju se u radno vreme, a naknada zaposlenoj po tom osnovu isplaćuje se u visini osnovne zarade, uvećane za minuli rad.

Godišnji odmor

Član 22.

Dužina godišnjeg odmora određuje se na osnovu kriterijuma i merila utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.
Zakonski minimum od 20. radnih dana uvećava se po osnovu:
***1.** Stručne spreme radnog mesta na kojem zaposleni radi:*
- III, IV, V, VI i VII stepen stručnosti 1. radni dan

***2.** Po osnovu radnog iskustva:*
- od 10 do 25 godina radnog staža 1 radni dan
- od 25 i više godina radnog staža 2 radna dana

***3.** Po osnovu uslova rada:*
- zaposleni koji rade na poslovima sa povećanim rizikom 1. radni dan

***4.** Po osnovu noćnog rada 1. radni dan*

***5.** Po osnovu rada subotom i nedeljom 1. radni dan*

***6.** Po osnovu doprinosa u radu:*
- zaposleni sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima 1. radni dan

7. Po osnovu invalidnosti 2. radna dana

8. Po osnovu statusa samohranog roditelja deteta do 14 godina 1. radni dan

Poslovi sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima u smislu ovog člana određuju se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Godišnji odmor zaposlenog po svim osnovama ne može biti duži od 25 radnih dana.

Član 23.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

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

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 22. Kolektivnog ugovora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

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.

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.

Član 24.

Zaposleni koristi godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Vreme korišćenja godišnjeg odmora zaposlenog u skladu sa Planom korišćenja godišnjeg odmora određuje se Rešenjem o korišćenju godišnjeg odmora koje se zaposlenom dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Plan korišćenja godišnjih odmora donosi poslodavac na osnovu dostavljenih predloga rukovodilaca organizacionih delova privrednog društva sačinjenog uz konsultaciju sa zaposlenima.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije 5 radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Plaćeno odsustvo

Član 26.

Zaposleni ima pravo u toku kalendarske godine na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u slučaju:

1. *stupanja u brak 5 radna dana;*
2. *porođaja supruge 5 radnih dana;*
3. *porođaja drugog člana uže porodice 1 radni dan;*
4. *smrti brata ili sestre bračnog druga 2 radna dana;*
5. *zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom 3 radna dana;*
6. *selidbe sopstvenog domaćinstva 3 radna dana;*
7. *polaganja stručnog i drugog ispita 1 radni dan, a ukupno 6 radnih dana u toku kalendarske godine;*
8. *korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti 7 radnih dana;*
9. *teže bolesti člana uže porodice 5 radnih dana.*

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

1. *smrti člana uže porodice 5 radnih dana i*
2. *dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi 2 radna dana.*

Pod članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, staratelj i lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim.

Neplaćeno odsustvo

Član 27.

Poslodavac je dužan da zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo do pet radnih dana, na njegov pismeni i obrazloženi zahtev i pod uslovom da zaposleni pruži dokaz da postoji opravdan razlog i pravni osnov za korišćenje neplaćenog odsustva u slučaju:

1. *neodložnih ličnih obaveza;*
2. *lečenja na lični teret;*
3. *nege člana porodice, za koju nije potrebna medicinska nega;*
4. *obrazovanja iz ličnog interesa.*

Poslodavac može, na zahtev zaposlenog, da odobri korišćenje neplaćenog odsustva i u drugim slučajevima i trajanju dužem od 5 dana, pod uslovom da se time ne remeti proces rada.

O dužini neplaćenog odsustva poslodavac odlučuje na osnovu obrazloženog pismenog zahteva zaposlenog, priložene dokumentacije i mišljenja neposrednog rukovodioca vezano za organizaciju i proces rada.

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa Zakonom.

VI. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 28.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbeđuje bezbednost i opšta zaštita života i zdravlja zaposlenih u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima privrednog društva kojima se uređuje i organizuje zaštita na radu.

Zaposleni imaju pravo i dužnost da se upoznaju sa opasnostima na radu i merama za otklanjanje opasnosti, kao i sa pravima i dužnostima u vezi sa zaštitom na radu.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca u pisanoj formi o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleni između navršene 18. i 21. godine života imaju pravo na posebnu zaštitu na radu i u vezi sa radom, a u skladu sa zakonom.

Član 29.

Kod poslodavca se obrazuje Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor), kao savetodavni organ. Odbor ima pet članova od kojih tri imenuje sindikat, a dva člana imenuje poslodavac.

Odbor zaseda po potrebi, a najmanje jednom u tri meseca, i o svojim sednicama sačinjava zapisnik.

Odbor je zadužen da razmatra sledeća pitanja:
- *stanje u oblasti zaštite na radu,*
- *povrede na radu sa aspekta uzroka i predlaže poslodavcu mere za njihovo otklanjanje,*
- *opremljenost sredstvima lične zaštite i stanje tih sredstava, te predlaže sredstva koja treba dodatno nabaviti,*
- *informaciju o izvršavanju rešenja nadležnih organa u ovoj oblasti,*
- *informaciju o sprovedenoj kontroli sredstava koja su u funkciji zaštite na radu,*
- *mere koje se preduzimaju radi poboljšanja uslova rada,*
- *daje predloge za preduzimanje dodatnih mera zaštite na radu na pojedinim radnim mestima,*
- *prati primenu zakonskih propisa, kolektivnog ugovora i drugih akata, u delu koji se odnosi na bezbednost i zdravlje na radu,*
- *utvrđuje predlog poslova sa posebnim uslovima rada, kao i predlog mera koje treba preduzeti na tim poslovima.*

Konkretne i obrazložene predloge i mišljenja Odbor dostavlja poslodavcu.

Član 30.

Poslodavac, Aktom o proceni rizika, u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, utvrđuje radna mesta sa povećanim rizikom.

Na poslovima sa posebnim uslovima rada može se rasporediti zaposleni ako ispunjava sledeće uslove:
- *ako ima propisanu stručnu spremu i ako je prethodno osposobljen za samostalno obavljanje poslova na siguran i bezbedan način,*
- *ako nije mlađi od 18 godina,*
- *ako je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa posebnim uslovima rada,*
- *ako nije invalid rada.*

Na poslovima sa posebnim uslovima rada ne mogu raditi žene za vreme trudnoće i majke sa detetom do 3 godina starosti.

Član 31.

Zaposlenom kod koga je u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima, poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla.

Ako zaposleni iz prethodnog stava ovog člana odbije da prihvati posao, poslodavac može da mu otkaže Ugovor o radu.

Član 32.

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od 3 dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, dostavi poslodavcu potvrdu lekara o sprečenosti za rad koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog,u skladu sa zakonom.

Član 33.

Zaposlenom za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, poslodavac ne može dati otkaz, osim ako su se stekli uslovi u skladu sa Zakonom.

Član 34.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke zaposlenog koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka, u skladu sa zakonskim propisima.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom.

VII. ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH

1.1 ZARADA

Član 35.

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

Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

Član 36.

Zaradu zaposlenog iz prethodnog člana čini:
- zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i
- druga primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaradom u smislu ovog kolektivnog ugovora smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Član 37.

Zarada zaposlenog za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:
- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak i
- uvećane zarade.

1.2 OSNOVNA ZARADA

Član 38.

Za sve poslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova osnovna zarada ugovara se na osnovu uslova iz Pravilnika organizaciji i sistematizaciji poslova potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Član 39.

Bruto osnovna zarada za poslove sistematizovane Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca, u delu Sistematizacija troškovnih centara – režija i u delu Sistematizacija profitnih centara – operativa – Format Idea i operativne jedinice u Poslovnom području veleprodaje i logistike (Sektor veleprodaje-VP regija, Sektor horeca, Sektor logističkih operacija), utvrđuje se u iznosu definisanom Prilogom II Kolektivnog ugovora.

Obračun zarade za navedene poslove u stavu 1. se vrši bez primene članova 40.- 42., 46. stav 2., 47. - 51 i stavova 3., 4., 5. i 7. člana 52. Kolektivnog ugovora i bez primene Priloga I Kolektivnog ugovora.

Zaposleni ima pravo na pun iznos osnovne zarade za puno radno vreme i standardni radni učinak.

Zarade za ostale poslove sistematizovane Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca koji nisu navedeni u stavu 1. ovog člana se vrši na način definisan članovima 38.- 52. Kolektivnog ugovora i Priloga I Kolektivnog ugovora.

Član 40.

Osnovna zarada ugovara se na način da se vrednost radnog časa u visini utvrđenoj Odlukom Socijalno-ekonomskog saveta iskazana u bruto iznosu pomnoži sa časovima rada u toku meseca i koeficijentom složenosti za poslove za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu.

Zaposleni ima pravo na pun iznos osnovne zarade iz stava 1. ovog člana za puno radno vreme i standardni radni učinak.

Član 41.

Vrednost radnog časa će se usklađivati sa promenom utvrđene vrednosti radnog časa Odlukom Socijalno-ekonomskog saveta, odnosno Odlukom Vlade Republike Srbije.

Član 42.

Koeficijent za utvrđivanje osnovne zarade za poslove koji zaposleni obavlja sadrži sledeće elemente: složenost, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu koja je uslov za rad na određenim poslovima predviđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Pregled sistematizovanih poslova sa utvrđenim koeficijentima složenosti sadržan je u Prilogu Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova koji je sastavni deo Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Član 43.

Osnovna zarada za poslove koje zaposleni obavlja sadrži sledeće elemente: složenost, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu koja je uslov za rad na određenim poslovima utvrđenim Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Član 44.

Zaposleni ima pravo na osnovnu zaradu za standardni učinak srazmerno vremenu provedenom na radu.

Član 45.

Zarada zaposlenih koji obavljaju poslove sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima ugovara se zaključivanjem Individualnih ugovora o radu.

Poslovi sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima definisani su Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

1.3 ZARADA PO OSNOVU RADNOG UČINKA

Član 46.

Zarada zaposlenog za obavljeni rad i radno vreme provedeno na radu određuje se iznad ili ispod osnovne zarade na način regulisan odredbama ovog kolektivnog ugovora.

Član 47.

Zaradu zaposlenih kod poslodavca po osnovu radnog učinka čini individualni radni učinak zaposlenog za sve obračunske jedinice na način regulisan ovim kolektivnim ugovorom.

Pored zarade po osnovu individualnog radnog učinka zaposleni ostvaruje pravo i na zaradu po osnovu grupnog radnog učinka na način regulisan ovim kolektivnim ugovorom.

1.3.1. PROFITNI CENTRI

Član 48.

Zarada zaposlenog po osnovu grupnog radnog učinka zavisi od tipa profitnog centra.

Profitni centri u kojima zaposleni ostvaruju zaradu po osnovu grupnog radnog učinka su organizacioni delovi privrednog društva.

Vrednost časa može biti niža od ugovorene kada se radi o neostvarivanju standardnog radnog učinka (tzv.podbačaj). U slučaju kada zbog neostrivanja standardnog grupnog radnog učinka poslodavac zaposlenima isplaćuje nižu vrednost ugovorenog časa upoznaće o tome reprezentativni sindikat u formi Odluke.
Pregled profitnih centara u skladu sa stavom 2.ovog člana dat je u Prilogu I ovog kolektivnog ugovora koji je njegov sastavni deo.

Prilog I ovog kolektivnog ugovora sadrži i procente iz člana 48. i člana 49. ovog kolektivnog ugovora.

Član 49.

Neto masa za raspodelu zarada, naknada zarada i drugih primanja koja imaju karakter zarade u trgovini na malo dobija se na način da se ostvareni bruto promet pomnoži sa procentom koji je različit i određen je prema formatu maloprodajnog objekta. Pregled maloprodajnih objekata po formatima sa procentima dat je u Prilogu I ovog kolektivnog ugovora koji je njegov sastavni deo. Procenat određuju sledeći parametri: procenat ostvarene razlike u ceni, procenat bruto bruto zarada u ostvarenoj razlici u ceni, procenat bruto bruto zarada u realizaciji sa porezom i procenat neto zarada u realizaciji sa porezom.

Bruto promet maloprodajnog objekta čini ostvarena realizacija sa PDV-om za obračunski period umanjena za vrednost zapisnika -02 (istek roka).

Neto masa za raspodelu zarada umanjuje se za zbir svih osnovnih zarada, uvećanih zarada, naknada zarada, naknada troškova za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora. Tako dobijeni iznos predstavlja grupni radni učinak profitnog centra.

Grupni radni učinak profitnog centra raspoređuje se na način da se podeli zbirnim koeficijentom i dobije vrednost radnog časa za grupni radni učinak koji se množi sa koeficijentom složenosti poslova zaposlenog.

Zbirni koeficijent dobije se na način da se broj izvršilaca po vrsti poslova koji su proveli puno radno vreme u obračunskom periodu (bez odsustvovanja sa rada), odnosno izvršioca koji su odsustvovali sa posla zbog korišćenja godišnjeg odmora i privremene sprečenosti za rad usled povrede na radu srazmerno vremenu provedenom na radu, pomnoži sa koeficijentom složenosti posla. Tako sabrani koeficijenti čine zbirni koeficijent.

Zaposleni koji ima individualni radni učinak iznad standarda učestvuje u raspodeli grupnog radnog učinka sa koeficijentom koji je uvećan za ocenu za taj obračunski mesec, a zaposleni koji ima individualni radni učinak ispod standarda učestvuje u raspodeli grupnog radnog učinka sa koeficijentom koji je umanjen za ocenu za taj obračunski mesec.

Član 50.

Neto masa za raspodelu zarada, naknada zarada i drugih primanja koja imaju karakter zarade u trgovini na veliko dobije se na način da se ostvareni promet pomnoži sa procentom koji je sadržan u Prilogu I ovog kolektivnog ugovora i koji je njegov sastavni deo.

Ostvareni promet čini vrednost isporučene robe. Za obračunski mesec može se vršiti korekcija visine procenta ostvarenog prometa za procenat nenaplaćene realizacije, na obrazloženi predlog direktora veleprodaje.

Masa za raspodelu umanjuje se za vrednost zapisnika -02 (vrednost robe kojoj je istekao rok).

Neto masa za raspodelu umanjuje se za zbir svih osnovnih zarada, uvećanih zarada, naknada zarada, naknada troškova za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora. Tako dobijeni iznos predstavlja grupni radni učinak profitnog centra.
Grupni radni učinak profitnog centra raspoređuje se na način da se podeli zbirnim koeficijentom i dobije vrednost radnog časa za grupni radni učinak koji se množi sa koeficijentom složenosti poslova zaposlenog.

Zbirni koeficijent dobije se na način da se broj izvršilaca po vrsti poslova koji su proveli puno radno vreme u obračunskom periodu (bez odsustvovanja sa rada), odnosno izvršioca koji su odsustvovali sa posla zbog korišćenja godišnjeg odmora i privremene sprečenosti za rad usled povrede na radu srazmerno vremenu provedenom na radu, pomnoži sa koeficijentom složenosti posla. Tako sabrani koeficijenti čine zbirni koeficijent.

Zaposleni koji ima individualni radni učinak iznad standarda učestvuje u raspodeli grupnog radnog učinka sa koeficijentom koji je uvećan za ocenu za taj obračunski mesec, a zaposleni koji ima individualni radni učinak ispod standarda učestvuje u raspodeli grupnog radnog učinka sa koeficijentom koji je umanjen za ocenu za taj obračunski mesec.

1.3.2. TROŠKOVNI CENTRI

Član 51.

Kod troškovnih centara mogu se odrediti i fiksni bonusi po poslovima, a određuju ih rukovodioci organizacionih delova privrednog društva za obračunski period uz naknadno odobrenje Uprave Društva.

Član 52.

Zaposleni na administrativnim poslovima, odnosno zaposleni raspoređeni na radna mesta sistematizovana u režiji Društva, pored zarade, koja se sastoji od osnovne zarade, uvećane zarade, individualnog radnog učinka i drugih primanja koja imaju karakter zarade, ostvaruju pravo i na

primanja po osnovu uspešnosti poslovanja Društva koje se određuje za tekući kvartal u toku poslovne godine (Tekući varijabilni deo zarade), u zavisnosti od postignutih poslovnih rezultata Društva.

Tekući varijabilni deo zarade zaposlenog iznosi od 0 do 25 % osnovne zarade i visina Tekućeg varijabilnog dela zarade za svaki pojedinačni kvartal unutar navedenog raspona se određuje odlukom Direktora društva, do 25. u narednom mesecu posle završenog kvartala.

Zaposleni na poslovima sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima, a koji zaposleni su određeni Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova Društva, pored zarade i Tekućeg varijabilnog dela zarade definisanih u stavu 1. i stavu 2. ovog člana, ostvaruju pravo i na primanja po osnovu uspešnosti poslovanja Društva koje se određuje za pojedinačnu završenu poslovnu godinu (Godišnji varijabilni deo zarade), u zavisnosti od postignutih poslovnih rezultata Društva.

Visina Godišnjeg varijabilnog dela zarade određuje se odlukom Direktora društva, najkasnije do 15.04. tekuće godine za prethodnu poslovnu godinu.

1.3.3. ELEMENTI INDIVIDUALNOG RADNOG UČINKA

Član 53.

Deo zarade zaposlenog za individualni radni učinak utvrđuje se na osnovu kvaliteta, kvantiteta obavljenog posla kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama na osnovu sledećih kriterijuma:

1. *stručnost - posedovanje znanja i razumevanja za sve segmente obavljenog posla koje se odnosi na opis njegovog radnog mesta;*
2. *obim posla - koji u potpunosti zadovoljava, a uključuje količinu i obim pojedinačnih poslova kao celine koji se završavaju u predviđenim rokovima;*
3. *kvalitet posla - preciznost i temeljitost u obavljanju poslova uz odsustvo grešaka;*
4. *odnos prema klijentu - korektne, imajući u vidu pojam, manire u ophođenju prema potrošačima i ostalim saradnicima, uslužan, vedar, ljubazan i uredan;*
5. *prisustvo na poslu - odsustvovanje samo u izuzetnim slučajevima uz odobrenje ili po odobrenju posle predhodnog obaveštavanja neposrednog rukovodioca;*
6. *odgovornost - precizno i pouzdano obavljanje poslova uz odsustvo grešaka, briga o opremi i drugim sredstvima rada, troškovima;*
7. *odnos prema kolegama - prihvatljiv odnos prema kolektivu i privrednom društvu koji uključuje spremnost na saradnju, kreativnost, entuzijazam, negovanje timskog rada, implementacija znanja, zainteresovanost.*

Na osnovu elemenata iz stava 1, a u skladu sa Pravilnikom o stimulaciji i destimulaciji zaposlenog i izvršenog i usaglašenog samovrednovanja i vrednovanja (zaposleni-neposredni rukovodilac) dobije se mesečna ocena zaposlenog u rasponu od +30% do -30%.
Ocena za obavljeni rad ispod standarda kod profitnih centara primenjuje se na osnovnu, uvećanu zaradu. Sa ocenom za obavljeni rad iznad standarda zaposleni učestvuje u masi za raspodelu zarade po osnovu radnog učinka.

Sa ocenom za obavljeni rad ispod standarda zaposleni učestvuje u masi za raspodelu zarade na način definisan odredbama ovog kolektivnog ugovora.

Kada se u profitnim centrima ne ostvari masa za standardni grupni učinak definisan odredbama kolektivnog ugovora, zaposleni ne može dobiti ocenu za obavljeni rad iznad standarda.

Rukovodilac organizacionog dela predlaže ocenu za zaposlenog u pisanoj formi sa obrazloženjem.

Poslodavac je dužan da na obrazloženi pisani zahtev, ocenu vrednovanja radne uspešnosti, odnosno ocenu o stimulaciji ili destimulaciji za zaposlenog na kojeg se odnosi zahtev, obrazloži Odboru reprezentativnog sindikata u roku od 5 dana računajući od dana prijema zahteva.

1.4 UVEĆANA ZARADA

Član 54.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu i to:

1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice;
2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
3) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;
4) za minuli rad 0,4% od osnovice za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca. Pri obračunu minulog rada se računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147 Zakona o radu i povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u prethodnom stavu ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada zaposlenog.

Član 55.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da isplati zarade zaposlenima u skladu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora i Ugovora o radu zbog poremećaja u poslovanju zaposlenima će se ponuditi novi Ugovor o radu pod izmenjenim okolnostima, u skladu sa Zakonom.

Član 56.

Zarada zaposlenog je tajna.
Odavanje podataka o iznosu isplaćene zarade predstavlja povredu poslovne tajne i radne obaveze zaposlenog.

Član 57.

Poslodavac može zaposlenima da isplaćuje mesečnu zaradu odjednom ili u dva dela.

Poslodavac je obavezan da isplaćuje mesečne zarade najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Ako poslodavac, zbog poremećaja u poslovanju, nije u mogućnosti da isplati zarade u roku utvrđenom u stavu 2. ovog člana, dužan je da o tome, najkasnije 3 dana pre isteka roka obavesti Odbor reprezentativne organizacije sindikata zaposlenih.

1.5 NAKNADA ZARADE, NAKNADA TROŠKOVA I DRUGA PRIMANJA

Član 58.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade, naknadu troškova i druga primanja u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

1.5.1. NAKNADA ZARADE

Član 59.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci u sledećim slučajevima:

- *za vreme odustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan,*
- *korišćenja godišnjeg odmora,*
- *plaćenog odsustva,*
- *davanja krvi, tkiva i drugih delova tela,*
- *vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa,*
- *prisustvovanja sednicama organa sindikata i saveza sindikata i to izabrani predstavnici sindikata na osnovu prethodno dostavljenog pisanog poziva poslodavcu,*
- *stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potreba procesa rada kod poslodavca.*

Član 60.

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

1. *U visini 65% 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.*

Član 61.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65% 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 za 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 62.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini od 65% prosečne u prethodnih dvanaest meseci, pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost i to:

- *za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili naredbom nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja zaštite na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica,*
- *za vreme čekanja na raspoređivanje na druge odgovarajuće poslove,*
- *za vreme čekanja radi upućivanja na rad kod drugog poslodavca,*
- *za vreme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju,*
- *zbog obavljanja prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju.*

1.5.2. NAKNADA TROŠKOVA

Član 63.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju u visini cene prevozne karte za dolazak i odlazak sa rada, ukoliko poslodavac nije obezbedio organizovan prevoz.

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

Član 64.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnica), na osnovu naloga za službeni put, a u visini do 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike Srbije prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, kao i nakandu troškova smeštaja na službenom putu u zemlji, sve u skladu sa Odlukama, odnosno internim aktima poslodavca.

Pod službenim putem u zemlji smatra se putovanje van mesta redovnog rada zaposlenog, a radi izvršavanja određenih poslova po nalogu ovlašćenog lica, učešća na seminarima i potrebe stručnog usavršavanja.

U zavisnosti od dužine trajanja službenog puta, zaposlenom pripada:

1. *cela dnevnica za svaka 24 časa provedena na službenom putu, kao i za vreme provedeno na službenom putu duže od 12, a kraće od 24 časa;*
2. *pola dnevnice za vreme provedeno na putu preko 8 do 12 časova.*

Vreme službenog puta računa se od časa polaska prevoznog sredstva kojim zaposleni odlazi na službeni put iz mesta odakle se upućuje, do časa povratka prevoznog sredstva kojim se zaposleni vraća sa službenog puta.

Službeni put traje onoliko vremena koliko je neophodno da se izvrše poslovi radi kojih je službeni put određen.

Za službeni put u zemlji zaposlenom se izdaje putni nalog koji potpisuje ovlašćeni zaposleni i u kojem se precizira vreme trajanja službenog puta i vrsta prevoznog sredstva.

Ukoliko zaposleni ostvari pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji, nema pravo na isplatu naknade troškova ishrane u toku rada, za taj radni dan, odnosno za radne dane za vreme kojih se nalazi na službenom putu u zemlji.

Član 65.

Zaposleni kome je u nalogu za službeni put naznačeno da kao prevozno sredstvo koristi sopstveni automobil, ima pravo na troškove u visini do 30% cene litre goriva vozila koje koristi, po pređenom kilometru, sve u skladu i na osnovu Odluke, odnosno internih akata poslodavca.

O opravdanosti korišćenja vozila u smislu stava 1. ovog člana odlučuje neposredni rukovodilac, koji je ovlašćen za izdavanje naloga za službeni put.

Član 66.

Akontacija za službeni put može se isplatiti u visini planiranih troškova na službenom putu.

Primljenu akontaciju zaposleni je dužan da opravda u roku od 3 dana po povratku sa službenog puta, do kada je dužan da podnese i izveštaj sa puta i obračun putnog naloga.

Član 67.

Podnošenje netačnog obračuna troškova i netačnih podataka pri obračunu dnevnice za službeno putovanje u zemlji, dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo i terenskog dodatka, u cilju pribavljanja materijalne koristi, predstavlja povredu radnih obaveza zaposlenog i može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Član 68.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade.

Rad na terenu podrazumeva obavljanje određenih poslova od strane zaposlenog koji su po svojoj prirodi takvi da zahtevaju kontinuirani boravak zaposlenog na terenu van mesta na kojem je zaposlen ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora o radu, raspoređen da obavlja poslove.

Član 69.

Poslodavac i sindikat svake godine do 31.03. za tekuću godinu ugovaraju visinu naknade troškova za ishranu u toku rada i naknade troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Zaposleni ima pravo naknade troškova za ishranu u toku rada za 2015.godinu za dane provedene na radu, po danu 21,40 dinara u bruto iznosu koji se isplaćuje po isteku meseca istovremeno sa zaradom za taj mesec, na osnovu prisustva na radu zaposlenog za taj mesec.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od 3.423,72 dinara u bruto iznosu na godišnjem nivou.

Regres za korišćenje godišnjeg odmora poslodavac će isplatiti u najviše 12 mesečnih rata.

1.5.3. DRUGA PRIMANJA

Član 70.

Zaposleni ima pravo na otpremninu pri odlasku u penziju u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa za statistiku.

Član 71.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga u visini troškova pogrebnih usluga, ali ne više od neoporezivog iznosa u skladu sa odredbama Zakona o porezu na dohodak građana u slučaju smrti člana uže porodice, a članovi uže porodice u slučaju smrti zaposlenog.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Član 72.

Poslodavac može zaposlenom odobriti zajam za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika u visini prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike Srbije prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, uz vraćanje zajma u najviše šest mesečnih rata, počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kojem je isplaćen zajam.

Član 73.

Poslodavac će razmotriti inicijativu Odbora reprezentativnog sindikata za obezbeđivanje sredstava za:

1) *kupovinu novogodišnjih paketića za decu zaposlenih do 10 godina starosti, u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana,*
2) *poklon čestitku zaposlenima za božićne, novogodišnje ili uskršnje praznike.*

Poslodavac će na pisanu inicijativu Odbora sindikalne organizacije koja se dostavlja najkasnije do 01. decembra za tekuću godinu, dostaviti odgovor u roku od 15 dana od dana prijema iste.

1.6. OSIGURANJE ZAPOSLENIH

Član 74.

Poslodavac je dužan da zaposlene osigura od posledica nesrećnog slučaja za slučajeve smrti usled nezgode, invaliditeta i smrti usled bolesti, u visini koju svojom odlukom utvrdi poslodavac.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Član 75.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje poslodavcu na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

U slučaju da štetu prouzrokoje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koji je prouzrokovao, a ako se udeo zaposlenog u šteti ne može utvrditi, onda su svi zaposleni koji su učestvovali u nastanku štete podjednako odgovorni i dužni da je nadoknade u jednakim delovima.

Ako je šteta nastala kao posledica krivičnog dela sa umišljajem, od strane više zaposlenih, isti su je dužni solidarno naknaditi.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu prouzrokovanu poslodavcu, postojanje štete, visinu štete, okolnosti pod kojima je nastala i kako se nadoknađuje regulisano je odredbama ovog kolektivnog ugovora.

Član 76.

Postupak za utvrdjivanje odgovornosti zaposlenog za štetu prouzrokovanu poslodavcu pokreće neposredni rukovodilac u roku od 8 dana od prijema pismene prijave ili saznanja o prouzrokovanoj šteti.

Prijava iz stava 1. sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je prouzrokovao štetu, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu i predlog za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu.

Član 77.

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je nastala, visinu, ko je prouzrokovao štetu i način naknade štete utvrđuje Komisija.

Komisiju iz stava 1. ovog člana imenuje poslodavac. Komisija ima 3 člana, od kojih je jedan član predstavnik sindikata.

Poslodavac kada postoje opravdane okolnosti može proširiti sastav Komisije.

Član 78.

Po sprovedenom postupku iz prethodnog člana Komisija sačinjava zapisnik i utvrđuje visinu štete, na osnovu kojeg poslodavac donosi rešenje o odgovornosti zaposlenog ili o oslobađanju od odgovornosti.

Visina štete utvrđuje se na osnovu tržišne vrednosti stvari. Ukoliko bi utvrđivanje štete prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visina naknade štete može se odrediti u paušalnom iznosu procenom štete ili veštačenjem stručnog lica.

Sastavni deo zapisnika je i izjava zaposlenog da li pristaje da nadoknadi štetu, kao i ostala dokumentacija na osnovu koje je utvrđena visina štete.

Rešenjem iz stava 1. ovog člana utvrđuje se način naknade štete i rok u kome je zaposleni dužan da nadoknadi štetu.

Komisija može, u zavisnosti od socijalnog stanja zaposlenog i njegove porodice, da predloži poslodavcu da zaposleni naknadi štetu u više rata, da se naknada štete umanji za određeni procenat ili da se zaposleni oslobodi naknade štete.

Zaposleni je dužan da po prijemu rešenja nadoknadi štetu u roku od 15 dana od dana prijema Rešenja.

Ako zaposleni ne nadoknadi štetu u utvrđenom roku, o šteti odlučuje nadležni sud.

Član 79.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom ili nastane profesionalno oboljenje poslodavac je dužan da mu u roku od 30 dana nadoknadi štetu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Uz zahtev za nadoknadu štete zaposleni podnosi odgovarajuće dokaze da je šteta nastala.

Odluka se donosi po sprovedenom postupku, a na osnovu medicinske dokumentacije, saslušanja svedoka, mišljenja lekara specijaliste kada je potrebno, kao i sprovođenja drugih radnji i pribavljanja dokumentacije.

Kada se proceni da je u svrhu sporazumnog određivanja visine pravične naknade potrebno angažovati stručnjaka doneće se odluka o angažovanju istog.

Ako se zaposleni i poslodavac ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 80.

Zaposlenom kod poslodavca prestaje radni odnos u slučajevima i na način utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 81.

Poslodavac može zaposlenom da otkaže 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, odnosno neplaćenog odsustva.

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini sledeće povrede radne obaveze, i to:

1. Neizvršavanje ili nesavesno i nemarno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza;
2. Neblagovremeno ili nepravilno izvršavanje odluka i pravila donetih od strane poslodavca u vidu uputstava ili naređenja;
3. Neostvarivanje planiranih rezultata rada;
4. Odbijanje zaposlenog da obavlja poslove radnog mesta na koje je raspoređen;
5. Neovlašćeno raspolaganje i posluga sredstvima poslodavca;
6. Pribavljanje materijalne koristi za sebe ili drugo lice od poslovnog partnera;
7. Neistinito evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u nameri da se sebi ili drugom pribavi neosnovani udeo u zaradi;
8. Pričinjavanje materijalne štete poslodavcu u iznosu većem od 10% prosečne zarade kod poslodavca isplaćene u mesecu koji prethodi mesecu u kome je nastao, odnosno završio se štetni događaj;
9. Zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja;
10. Neovlašćeno odavanje poslovne tajne;

11. Falsifikovanje službenih dokumenata;
12. Nemaran odnos i neodgovorno i necelishodno korišćenje sredstava rada, poverene robe, dokumentacije i slično;
13. Neuredno održavanje prostora u kome je smeštena roba, dokumentacija i sl. što ima za posledicu oštećenje robe, stvari i/ili dokumentacije;
14. Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i opasnih materija, nepreduzimanje mera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine, kao i nenošenje obavezne radne uniforme u toku radnog vremena;
15. Širenje neistinitih informacija o poslodavcu, putem medija, elektronske pošte, društvenih mreža i drugih sredstava javnog informisanja;
16. Neprijavljivanje ili neblagovremeno neprijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad, zaštitnim i drugim sredstvima čime se ugrožava bezbednost lica i stvari;
17. Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije;
18. Ako zaposleni prekrši zabranu pušenja u prostorijama poslodavca;
19. Nekorišćenje ili nenamensko korišćenje obezbeđenih sredstava ili opreme za ličnu zaštitu na rad.

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

1. Neopravdano odbijanje izvršenja poslova ili radnog naloga predpostavljenog, odnosno poslodavca;
2. Odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
3. Ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
4. Ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
5. Zloupotreba prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad (korišćenja bolovanja);
6. Nedostavljanje potvrde lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad najkasnije u roku od 3. dana od dana stupanja privremene sprečenosti za rad u skladu sa zakonom;
7. Neopravdano kašnjenje na posao ili neopravdan izlazak sa rada pre završetka radnog vremena 2 radna dana u toku meseca;
8. Neopravdano izostajanje sa rada dva radna dana u toku kalendarske godine;
9. Nedolično ponašanje prema zaposlenim, predpostavljenim, korisnicima usluga i poslovnim partnerima (svađe, uvrede i sl.);
10. Izazivanje nereda ili učestvovanje u tuči kod poslodavca ili na službenom putu;
11. Ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
12. 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;
13. Dolazak na rad pod dejstvom alkohola (utvrđeno alkometrom ili na osnovu analize od strane ovlašćene zdravstvene ustanove, sve preko 0,00% alkohola u organizmu) ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotreba alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, kao i neovlašćeno unošenje ovih sredstava u prostorije poslodavca;
14. Odbijanje da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu u ovlašćenoj zdravstvenoj ustanovi radi utvrđivanja da li zloupotrebljava pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad i da li je došao na rad pod dejstvom alkohola;
15. Ako ne poštuje radnu disciplinu i postupa suprotno pravilima utvrđenim Kodeksom vrednosti, pravila ponašanja i standarda na radu i u vezi sa radom i Opštim pravilima ponašanja Mercatora-S koje su u obavezi da poštuju svi zaposleni u društvu Mercator-S d.o.o. Novi Sad.

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 o radu u skladu sa zakonom.

U slučaju otkaza od strane poslodavca primenjuje se postupak koji je predviđen Zakonom o radu.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, ukoliko 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, da izrekne jednu od sledećih mera:

1. privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do petnaest 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;
3. opomenu sa najavom otkaza.

Član 82.

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

Ukoliko poslodavac donese Rešenje o otkazu ugovora o radu suprotno stavu 1. ovog člana Rešenje je ništavo ako je na dan otkaza ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prijema otkaza obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

X. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 83.

Ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena poslodavac namerava da otkaže ugovore o radu zaposlenima, dužan je da donese Program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: Program), u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac je dužan da pre donošenja Programa, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i republičkom organizacijom za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Član 84.

Određivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba vrši se primenom sledećih kriterijuma, po redosledu utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom:

1. *osnovni kriterijum:rezultati rada zaposlenog;*
2. *osnovni dopunski kriterijum: socijalno-ekonomski položaj zaposlenog.*

Član 85.

Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenog učinka prema utvrđenim normativima i standardima rada u periodu od 6 meseci pre donošenja programa, odnosno odluke o rešavanju viška zaposlenih.
Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada utvrđuju se na osnovu ocene višečlane komisije imenovane Odlukom poslodavca. Ocena se mora zasnivati na elementima: kvaliteta i kvantiteta rada, efikasnosti rada, samostalnosti u radu, odnosa prema zadacima i sredstvima rada, inovacije i drugo, a odnosi se na period od 6 meseci pre donošenja programa, odnosno odluke o rešavanju viška zaposlenih.

Član 86.

Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada primenjuje se kriterijum imovnog stanja zaposlenog, koji se utvrđuje na osnovu:

1. *ostvarenog prihoda po članu uže porodice po osnovu zarade, drugih primanja i prihoda od imovine u periodu od godinu dana;*

2. *tržišne vrednosti nepokretnosti koju u svojini ima zaposleni ili član uže porodice.*

Dokaze o kriterijumima navedenim u stavu 1 ovog člana dostavlja zaposleni po nalogu poslodavca.

Prednost ima zaposleni sa manjim prihodima po članu uže porodice, odnosno, sa manjom tržišnom vrednošću nepokretnosti koju zaposleni ili član uže porodice ima u svojini.

Pod članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim.

Član 87.

Na zaposlene koji ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje primenjuju se sledeći kriterijumi:

1. *broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu;*
2. *zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili članovi njegove uže porodice boluju od težeg obolenja prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;*
3. *broj dece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.*

Član 88.

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa bez njihove saglasnosti po osnovu viška, i to:

1. *invalidu rada koji je invalidnost stekao radom kod poslodavca;*
2. *samohranom roditelju sa detetom do 7 godina života i*
3. *samohranom roditelju sa detetom sa posebnim potrebama.*

Član 89.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, zaposlenom za čijim radom je prestala potreba isplati otpremninu u iznosu koji ne može biti niži od zbira 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 u smislu člana 147. Zakona o radu, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Pod zaradom definisanom u stavu 1. ovog člana smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Član 90.

Odredbe kojim se reguliše pitanje viška zaposlenih definisanih u poglavlju X Kolektivnog ugovora primenjuju se u skladu sa Zakonom radu, u slučaju drugačijeg regulisanja ili izmena Zakona o radu koje se odnose na ovo pitanje, poslodavac primenjuje odredbe Zakona o radu.

XI. ZABRANA KONKURENCIJE

Član 91.

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da utvrde poslove koje zaposleni ne može da radi u svoje ime ili za svoj račun, kao i u ime ili za račun drugog pravnog ili fizičkog lica bez saglasnosti poslodavca (zabrana konkurencije).

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore uslove zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, u roku do dve godine od prestanka radnog odnosa.

Ukoliko je ugovorena, zabrana konkurencije važi na čitavoj teritoriji Republike Srbije.

XII. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 92.

Zaposlenom se u pismenom obliku dostavlja svako rešenje o pravima, obavezama i odgovornostima, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Dostavljanje akata u vezi prava, obaveza i odgovornosti na radu vrši se, po pravilu, uručivanjem zaposlenom na radnom mestu, uz potpis i označenje datuma prijema na primerku akta koji ostaje kod poslodavca ili na dostavnici.

Ako zaposleni ne radi, odnosno ako se ne nalazi na svom radnom mestu, dostavljanje pismenog rešenja iz stava 1. ovog člana vrši se preporučenom poštanskom pošiljkom, sa povratnicom.

Ako se dostavljanje akta poslodavca, iz bilo kojeg razloga, nije bilo moguće izvršiti na način iz stava 2. i 3. ovoga člana, o tome će se sačiniti službena beleška i akt istaći na oglasnoj tabli poslodavca ili organizacionog dela u kojem zaposleni radi. Akt se smatra dostavljenim protekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj tabli.

XIII. SAVET ZAPOSLENIH

Član 93.

Osniva se Savet zaposlenih, u skladu sa članom 205. Zakona o radu.

Savet zaposlenih daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i internim aktima poslodavca.

XIV. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 94.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu obezbedi, bez naknade, prostor za rad sindikata, koji podrazumeva kancelariju opremljenu neophodnim kancelarijskim materijalom, korišćenje drugih prostorija poslodavca za održavanje većih skupova neophodnih za ostvarivanje uloge sindikata, te neophodne tehničke uslove za rad, uključujući telefonsku liniju, pristup internetu, poseban oglasni prostor radi isticanja sindikalnih obaveštenja i informacija i sl.

Član 95.

Predsednik reprezentativnog sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, ima pravo na 40 plaćenih časova rada mesečno i po jedan čas rada na svakih 100 članova sindikata.

Član 96.

Predsednik sindikalne organizacije kod poslodavca, u koju je učlanjeno najmanje 30% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca, profesionalno obavlja funkciju.

Prava, obaveze i odgovornosti predsednika sindikalne organizacije, za vreme trajanja funkcije, regulišu se posebnim ugovorom o radu.

Za vreme profesionalnog obavljanja funkcije predsedniku sindikalne organizacije pripada zarada u visini prosečne zarade ostvarene u Republici Srbiji, ukoliko je za njega to povoljnije.

Član 97.

Potpredsednik reprezentativne sindikalne organizacije, u koju je učlanjeno najmanje 30% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca, ima pravo na 40 plaćenih časova mesečno i 7 radnih dana u toku godine, radi zamene odsutnog predsednika sindikalne organizacije, prisustovanja sindikalnim sastancima, seminarima, odnosno obavljanja sindikalnih aktivnosti, i za to vreme pripada mu zarada koju ostvari za obavljanje poslova predvidjenih ugovorom o radu.

Potpredsednik sindikalne organizacije obavezan je da najmanje 48 časova pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje sindikalnih aktivnosti o tome obavesti neposrednog rukovodioca i priloži odgovarajuće dokaze.

Član 98.

Članovi Odbora sindikalne organizacije, u koju je učlanjeno najmanje 30% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca, ali ne više od 5 članova Odbora sindikalne organizacije, imaju pravo na 20 plaćenih časova mesečno i 5 radnih dana u toku godine, radi prisustovanja sindikalnim sastancima, seminarima, odnosno obavljanja sindikalnih aktivnosti, i za to vreme im pripada zarada koju ostvare za obavljanje poslova predviđenih ugovorom o radu.

Članovi odbora sindikalne organizacije iz predhodnog stava obavezni su da najmanje 48 časova pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje sindikalnih aktivnosti o tome obaveste neposrednog rukovodioca i prilože odgovarajuće dokaze.

Član 99.

Predsednik sindikalne organizacije, potpredsednik sindikalne organizacije, kao i jedan član Odbora sindikalne organizacije koga odredi Odbor sindikalne organizacije, za vreme obavljanja funkcije i dve godine po prestanku funkcije, ako postupaju u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, ne mogu se rasporediti na druge poslove ako je za njih to nepovoljnije, niti im se može otkazati ugovor o radu kao višku zaposlenih, bez njihove saglasnosti, ili se na drugi način staviti u nepovoljniji položaj.

Član Odbora sindikalne organizacije iz prethodnog stava, neće uživati zaštitu ukoliko dobrovoljno napusti funkciju pre isteka mandata ili bude smenjen zbog kršenja Statuta sindikata, odnosno saveza sindikata.

Član 100.

Poslodavac i reprezentativni sindikat koji deluju kod poslodavca zalažu se za najveći stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga, razumevanja, redovnog funkcionisanja poslovanja i poštovanja radne discipline.

PRAVA I DUŽNOSTI ZAPOSLENIH U ŠTRAJKU

Član 101.

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja donosi Odbor sindikalne organizacije.

Ako zaposleni kod poslodavca, odnosno delu poslodavca žele da organizuju štrajk, podnose inicijativu ili predlog Odboru sindikalne organizacije, koji je dužan da se o istoj izjasni najkasnije u roku od tri dana.

Predlog, odnosno inicijativa zaposlenih, podnosi se u pisanom obliku i obavezno sadrži zahteve, a koji nisu uspešno rešeni kod poslodavca ili organizacionom delu poslodavca, u pregovorima između poslodavca i predstavnika sindikata.

Član 102.

Ukoliko Odbor sindikata ne prihvati predlog ili inicijativu za organizovanje štajka, odnosno ako se ne izjasni u predviđenom roku, zaposleni mogu doneti odluku da sami organizuju štrajk.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, zaposleni formiraju Štrajkački odbor koji utvrđuje tekst odluke i prikuplja potpise zaposlenih, tako što se ispod teksta Odluke upisuje ime i prezime zaposlenog, njegov potpis i JMBG.

Uprava poslodavca je dužna da omogući prikupljanje potpisa zaposlenima.

Odbor sindikalne organizacije je dužan da upozna Štrajkački odbor sa odredbama Zakona o štrajku.

Odluka o stupanju u štrajk smatra se donetom kada više od polovine zaposlenih kod poslodavca, prihvati tekst odluke svojim potpisom.

Član 103.

Odluka o stupanju u štrajk mora da sadrži:

1. *zahteve zaposlenih,*
2. *vreme početka štrajka,*
3. *mesto okupljanja učesnika u štrajku,*
4. *sastav štrajkačkog odbora, koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.*

Odluka iz stava 1. ovog člana mora biti u pisanom obliku i potpisana od strane predsednika sindikata, odnosno predsednika štrajkačkog odbora.

Član 104.

Štrajkački odbor je dužan da štrajk najavi uručivanjem odluke o stupanju u štrajk poslodavcu, i to dostavljanjem odluke na protokol poslodavca, najkasnije pet dana pre dana određenog za početak štrajka, odnosno 24 časa pre početka štrajka upozorenja, a najkasnije deset dana pre dana određenog za početak štrajka u slučaju kada se saglasno zakonu mora obezbediti minimum procesa rada.

Član 105.

Za vreme štrajka mora se obezbediti minimum procesa rada.

Poslovi koji se obavljaju u minimumu procesa rada, način obavljanja tih poslova i broj zaposlenih koji obavljaju poslove, utvrdiće se sporazumom izmedju poslodavca i Odbora reprezentativne sindikalne organizacije, koji će se zaključiti najkasnije u roku od 60 dana od dana zaključenja ovog kolektivnog ugovora.

XV. VAŽENJE, OTKAZ, IZMENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 106.

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine.

Kolektivni ugovor prestaje da važi istekom roka iz stava 1. ovog člana, sporazumom učesnika ili otkazom.

Član 107.

Svaki učesnik ovog kolektivnog ugovora može da otkaže ugovor u celosti ili delimično. Otkaz se podnosi u pismenoj formi sa predlogom novog kolektivnog ugovora ili novih odredbi kolektivnog ugovora.

U slučaju otkaza kolektivni ugovor se primenjuje do zaključenja novog kolektivnog ugovora, a najduže 6 meseci od dana podnošenja otkaza.

U slučaju otkaza kolektivnog ugovora strane su dužne da najkasnije 15 dana od dana podnošenja otkaza kolektivnog ugovora počnu pregovore za zaključenje novog kolektivnog ugovora.

Član 108.

Svaki od učesnika kolektivnog ugovora može predložiti izmene i dopune kolektivnog ugovora. Predlog izmene i dopune kolektivnog ugovora podnosi se pismeno sa navođenjem razloga.

Ukoliko učesnici kolektivnog ugovora usaglase stavove oko izmena i dopuna kolektivnog ugovora, sačiniće će aneks kolektivnog ugovora.

XVI. REŠAVANJE SPOROVA U PRIMENI KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 109.

Učesnici kolektivnog ugovora saglasni su da će sporove u primeni kolektivnog ugovora rešavati u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 110.

Sporovi koji nastanu u primeni ovog kolektivnog ugovora rešavaju se arbitražom.

Arbitraža se sastoji od neparnog broja članova, od kojih podjednak broj, a najviše po tri člana, čine predstavnici poslodavca i predstavnici reprezentativnog sindikata, a jednog arbitra određuju sporazumno strane u sporu iz kategorije nepristrasnih stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

Odluka arbitraže je obavezujuća.

XVII. POSEBNE ODREDBE

Član 111.

Poslodavac može za obavljanje poslova iz svoje delatnosti, koji po svojoj prirodi ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini, da sa određenim licem zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova u skladu sa zakonom.

Član 112.

Poslodavac može sa određenim licem, da zaključi Ugovor o delu, radi obavljanja poslova koji nisu u okviru delatnosti poslodavca, u skladu sa zakonom.

Član 113.

Poslodavac može sa određenim licem, da zaključi Ugovor o zastupanju ili posredovanju, u skladu sa zakonom.

Član 114.

Poslodavac može sa određenim licem, da zaključi Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju za nerukovodeća radna mesta, sa ili bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Član 115.

Poslodavac može sa određenim licem, da zaključi Ugovor o dopunskom radu, u skladu sa zakonom.

XVIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 116.

Ovaj kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu na strani poslodavca direktor Mercator-S, a na strani sindikata predsednik reprezentativne sindikalne organizacije.

Član 117.

Kolektivni ugovor se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i stupa na snagu od dana 29.01.2015. godine.

Član 118.

Danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora prestaje da se primenjuje Kolektivni ugovor od 23.03.2012. godine sa svim pripadajućim aneksima.

Prilog I Kolektivnog ugovora kod poslodavca Mercator-S d.o.o. Novi Sad sa primenom od 01.07.2013. godine sa pripadajućim Aneksom, Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova sa Prilogom pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca Mercator-S d.o.o. Novi Sad, sa primenom od 01.05.2014. godine sa pripadajućim Aneksima i Pravilnik o stimulaciji i destimulaciji zaposlenih od 19.05.2011. godine, Prilog II Kolektivnog ugovora kod poslodavca Mercator-S d.o.o. Novi Sad sa primenom od 1.11.2014.godine i dalje ostaju na snazi i primenjuju se neizmenjeni.

Član 119.

Ako na dan stupanja na snagu kolektivnog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih (postupci u toku), na njih se primenjuju odredbe ovog kolektivnog ugovora.

Član 120.

Poslodavac je dužan da u roku od 60 dana uskladi sva opšta akta sa kolektivnim ugovorom.

ZA REPREZENTATIVNI SINDIKAT:

Slavko Đaković
Predsednik sindikalne organizacije "Mercator-S" d.o.o. Novi Sad

ZA POSLODAVCA:

Aleksandar Seratlić
Direktor društva