

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АГЕНЦИЈА ЗА ПРИВАТИЗАЦИЈУ
Бр. 967-35/02
22-10 2007 год.
БЕОГРАД

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за НИС а.д. Нови Сад

Нови Сад, 18. јануар 2007. године

С А Д Р Ж А Ј

| <i>Ред. бр.</i> | <i>Н А З И В</i> | <i>Страна</i> |
|-----------------|--|---------------|
| I. | ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ | 3 |
| II. | ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА | 3 |
| | 1. Уговор о раду | 4 |
| | 2. Радни однос на одређено време | 5 |
| | 3. Радни однос са непуним радним временом | 5 |
| | 4. Приправници | 5 |
| III. | УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАД У ИНОСТРАНСТВО | 6 |
| IV. | ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ | 6 |
| V. | РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА | 6 |
| | 1. Радно време | 6 |
| | 2. Годишњи одмор | 8 |
| | 3. Плаћено одсуство | 9 |
| | 4. Неплаћено одсуство | 10 |
| | 5. Мировање радног односа | 10 |
| VI. | БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ | 11 |
| | Осигурање запослених | 15 |
| VII. | ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА | 15 |
| | 1. Зарада | 15 |
| | 1.1. Основна зарада | 18 |
| | 1.2. Део зараде за радни учинак | 19 |
| | 1.3. Увећана зарада | 20 |
| | 2. Накнада зарада | 20 |
| | 2.1. Зарада из добити | 21 |
| | 2.2. Накнада трошкова | 22 |
| | 3. Друга примања | |
| | 3.1. Солидарна помоћ | |
| VIII. | ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ | 24 |
| IX. | НАКНАДА ШТЕТЕ | 24 |
| X. | ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА | 26 |
| | 1. Разлози за престанак радног односа | 26 |
| | 2. Отказ од стране Послодавца | 26 |
| XI. | ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ | 31 |
| XII. | РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА | 31 |
| XIII. | ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ | 31 |
| | Заштита појединачних права | 31 |
| XIV. | УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА | 32 |
| XV. | МЕЋУСОБНИ ОДНОСИ | 35 |
| XVI. | ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА | 35 |
| | Измене и допуне Колективног уговора | 36 |
| XVII. | РЕШАВАЊЕ СПОРОВА | 36 |
| XVIII. | ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК | 37 |
| XIX. | ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ | 38 |

На основу члана 248. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05 и 61/05) репрезентативни синдикати у НИС-у а.д Нови Сад Јединствена синдикална организација "НИС" а.д. и Јединствена синдикална организација "НИС-Нафтагас", с једне стране и председник Управног одбора НИС-а а.д.и генерални директор НИС-а а.д., са друге стране на основу Одлуке Управног одбора број 80/47-9ђ од 18.01.2007. године (у даљем тексту: Учесници уговора), закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за НИС а.д. Нови Сад

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених, обавезе НИС а.д. Нови Сад (у даљем тексту: Послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радних односа, међусобни односи учесника уговора, поступак измена и допуна овог Уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

На права, обавезе и одговорности запослених и учесника уговора, која нису уређена овим Уговором, примењују се одредбе закона, ратификоване међународне конвенције, други прописи и општи акти Послодавца.

У поступку доношења општих аката Послодавца из става 2 овог члана којима се утврђују права, обавезе и одговорности запослених, Послодавац је дужан да затражи мишљење репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати су дужни да мишљење, из става 3. овог члана, доставе у року од 15 дана.

Репрезентативни синдикати учествују у изради општих аката којима се регулишу питања из области безбедности и здравља на раду и решавања стамбених потреба запослених.

Члан 2.

Учесници уговора и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим уговором и уговором о раду и општих аката Послодавца.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Поред општих услова предвиђених законом, лице које заснива радни однос са Послодавцем мора да испуњава и посебне услове предвиђене законом и актом о организацији и систематизацији послова.

Члан 4.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим, доноси извршни директор огранка НИС-а, односно лице које он овласти, уз сагласност председника Управног одбора НИС-а или генералног директора НИС-а на основу Програма пословања.

На основу одлуке из става 1 овог члана, надлежној организацији за запошљавање доставља се одговарајућа пријава са условима које кандидат треба да испуњава, са роком за подношење пријаве.

Председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а односно лице које они овласте, дужан је да о поднетим пријавама одлучи у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава, о чему се обавештавају подносиоци пријава и надлежна организација за запошљавање.

1. Уговор о раду

Члан 5.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Ако Послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 3. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

У име Послодавца уговор о раду закључује председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а односно лице које они овласте.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику, чијом садржином у битним елементима се на исти начин обезбеђују права и обавезе запослених у НИС-у а.д. и огранцима НИС-а.

Члан 6.

Уговор о раду садржи следеће елементе:

1. назив и седиште Послодавца,
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
3. врсту и степен стручне спреме запосленог,
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,
6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време),
7. трајање уговора о раду на одређено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, непуно или скраћено),

10. новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
11. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
12. позивање на Колективни уговор, односно Правилник о раду који је на снази,
13. обавезе Послодавца око обезбеђивања заштите живота и здравља запосленог,
14. трајање дневног и недељног радног времена.

Поред наведених, уговором о раду се могу уговорити и друга права и обавезе.

Члан 7.

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада анексом уговора о раду у случајевима предвиђеним законом.

2. Радни однос на одређено време

Члан 8.

Радни однос на одређено време заснива се у случајевима сезонских послова, рада на одређеном пројекту, повећања обима посла који траје одређено време – за време трајања тих послова, ради замене привремено одсутног запосленог, као и у случајевима предвиђеним Планом развоја и програмом рада.

3. Радни однос са непуним радним временом

Члан 9.

Радни однос се може засновати и са непуним радним временом под условом да су актом о организацији и систематизацији послова утврђени послови са непуним радним временом.

Послови са непуним радним временом могу се утврдити под условом да постоји потреба за обављање послова у мањем обиму од пуног радног времена, а то је неопходно због организације и природе посла.

Приликом распоређивања запосленог са пуног на непуно радно време, одлука се доноси уз сагласност репрезентативног синдиката чији је запослени члан.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

4. Приправници

Члан 10.

Радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, може да се заснује само ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено актом о организацији и систематизацији послова.

Приправнички стаж траје:

- на пословима за које се захтева висока стручна спрема

- 9 месеци;

- на пословима за које се захтева виша стручна спрема - 6 месеци;
- на пословима за које се захтева средња стручна спрема - 3 месеца.

Уговором о раду ближе ће се уредити обавеза приправника да полаже приправнички испит, начин образовања комисије и поступак полагања испита.

III УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАД У ИНОСТРАНСТВО

Члан 11.

Услови за упућивање запослених на рад у иностранство уређују се посебним актом који доноси Управни одбор НИС-а уз сагласност репрезентативних синдиката.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 12.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у складу са планом и програмом образовања и када то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада.

Посебним актом, који доноси Управни одбор НИС-а, уређују се права и обавезе запослених код Послодавца, у вези са свим облицима образовања, стручног оспособљавања и усавршавања.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређују се посебним уговором.

Издаци из става 1. и 2. овог члана предвиђају се Планом развоја и Програмом рада Послодавца.

Члан 13.

Права обавезе и одговорности запосленог, односно Послодавца из области проналазака и техничког унапређења уређују се посебним актом у НИС-а

За проналазак остварен на раду или у вези са радом, или за примењено техничко унапређење које је предложио, запослени има право на накнаду утврђену посебним актом из става 1 овог члана.

Посебни акт доноси Управни одбор НИС-а.

V РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Радно време

Члан 14.

Распоред, почетак и завршетак радног времена код Послодавца утврђује се полазећи од следећег:

- на пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна седмица траје пет радних дана, а суботом и недељом се не ради;
- на пословима где процес рада траје непрекидно или дуже од пуног радног времена, рад се организује у сменама или турнусима.

Посебним актом, који доноси председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а односно лице које они овласте, ближе се уређује распоред, почетак, завршетак и прерасподела радног времена у НИС-у и његовим огранцима, у складу са законом, уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 15.

На писани захтев председника Управног одбора НИС-а или генералног директора НИС-а односно лица које они овласте, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремени рад).

Надлежни руководилац је дужан да изда запосленом писани налог о раду дужем од пуног радног времена, непосредно пре упућивања на рад, на основу којег се издаје одговарајуће решење.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Послодавац је дужан да, свака три месеца, достави извештај о оствареним прековременим сатима репрезентативним синдикатима.

Члан 16.

Запосленима који по писаном налогу извршног директора огранка НИС-а или лица које он овласти, а из технолошких потреба, морају за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом, бити у приправности код куће да би због отклањања кварова или из других оправданих разлога дошли на рад, од остварених сати погонске приправности, обрачунски се признаје два сата радним даном, четири сата за време недељног одмора и осам сати за време празника.

Тако обрачунати сати се користе као основ за прерасподелу радног времена сразмерно броју дана проведених у приправности код куће, у току три месеца.

За време приправности запослени се не може удаљити из места боравка.

Запосленом се приправност може одредити највише четири дана у току месеца, по унапред утврђеном распореду.

Члан 17.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или актом Послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Скраћено радно време из става 1 овог члана утврђује се на основу стручне анализе.

Синдикат може да покрене иницијативу за израду стручне анализе из става 2. овог члана.

Репрезентативни синдикати дају сагласност на усвајање акта из става 1. овог члана.

2. Годишњи одмор

Члан 18.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује овлашћено лице, на основу критеријума утврђених законом и овим уговором, а на основу плана коришћења годишњих одмора.

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

1. по основу доприноса у раду, односно сложености послова које запослени обавља:
 - за I и II групу послова (НК, ПК) – 2 радна дана;
 - за III и IV групу послова (НС, КВ) – 3 радна дана;
 - за V, VI и VII групу послова (СС, ВК, ВШ) – 4 радна дана;
 - за VIII групу послова (ВС) – 5 радних дана;
 - за допринос у раду по предлогу непосредног руководиоца – до 3 радна дана.
2. по основу услова рада:
 - четири радна дана запосленом који ради на нарочито тешким, по здравље штетним пословима за које је утврђено скраћено радно време и који има право на радни стаж са увећаним трајањем;
 - три радна дана за рад који се претежно обавља на отвореном простору, уз интензивно и стално физичко напрезање;
 - два радна дана за рад у условима када технолошки процес рада диктира темпо рада.
3. по основу стажа осигурања:
 - за сваких навршених пет година стажа осигурања – 1 радни дан;
 - инвалиду рада и војном инвалиду – 3 радна дана;
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 2 радна дана;
 - родитељу који има двоје и више деце до 14 година живота – 2 радна дана.
4. по основу здравственог стања запосленог и чланова његовог породичног домаћинства:
 - хронично обољење радника на основу дијагнозе и мишљења лекара – 2 радна дана,
 - хронично обољење члана породичног домаћинства на основу дијагнозе и мишљења лекара – 1 радни дан.

Годишњи одмор по свим основима, утврђеним у члану 18. не може бити дужи од 30 радних дана, осим у случајевима утврђеним у члану 19. овог уговора.

Члан 19.

Право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана имају:

- запослени који раде на радним местима са посебним условима рада утврђеним актом Послодавца,
- запослени којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем,
- запослени мушкарац са навршених 30 година стажа осигурања или навршених 55 година живота,
- запослена жена са навршених 25 година стажа осигурања или са навршених 50 година живота и
- запослени млађи од 18 година живота.

Члан 20.

Ако кривицом Послодавца запослени не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде запосленог у претходна три месеца.

Висина штете се утврђује сразмерно броју дана неискоришћеног одмора.

3. Плаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право, у току календарске године, на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у следећим случајевима:

- ступања запосленог у брак – 5 радних дана;
- ступања у брак члана уже породице – 2 радна дана;
- порођаја брачног друга – 3 радна дана;
- смрти члана уже породице, родитеља, браће и сестара запосленог – 5 радних дана;
- смрти родитеља, браће и сестара брачног друга – 2 радна дана;
- због неге теже оболелог члана уже породице – до 30 радних дана;
- због одласка запосленог на опоравак и здравствену рехабилитацију – до 15 радних дана;
- стручног усавршавања и оспособљавања запосленог ради потребе процеса рада код Послодавца – до 30 радних дана;
- учешћа на спортским и културним такмичењима у организацији репрезентативних синдиката у земљи и иностранству – до 10 радних дана;
- селидбе на подручју истог насељеног места – 2 радна дана;
- селидбе из једног у друго насељено место – 4 радна дана;
- због одласка на неопходне лекарске прегледе запосленог или члана уже породице – до 3 радна дана;
- отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – до 10 радна дана;
- због обављања неодложних имовинско-правних послова и других неодложних приватних обавеза – до 3 радна дана;

- по основу сваког добровољног давања крви,
не рачунајући дан када се даје крв

– 2 радна дана.

Посебним актом о стручном оспособљавању и усавршавању регулишу се права запосленог у случају да стручно оспособљавање и усавршавање траје дуже од 30 дана.

4. Неплаћено одсуство

Члан 22.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство, када су испуњени услови за коришћење плаћеног одсуства, али је запослени искористио утврђени укупан број дана плаћеног одсуства у току календарске године по одговарајућем основу и у другим оправданим случајевима.

Неплаћено одсуство се може одобрити, у смислу става 1 овог члана, када одсуство са рада не ремети процес рада.

Неплаћено одсуство може трајати до годину дана у току трајања радног односа код Послодавца.

За време одсуствовања са рада из става 1 овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или уговором о раду није другачије одређено.

5. Мировање радног односа

Члан 23.

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим уговором другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. упућивања на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца;
4. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци;
5. привременог упућивања на рад код другог Послодавца.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере и престанка рада код другог послодавца, врати на рад код Послодавца.

Права из става 1. и 2. овог члана има и запослени чији је брачни друг упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Запосленима из тачке 2. 3. и 5. овог члана - мирују права и обавезе по основу рада, осим права на решавање стамбеног питања и права на јубиларну награду, односно права по основу непрекидног радног стажа код Послодавца.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 24.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује безбедност и здравље на раду запослених, у складу са посебним законом, другим прописом, овим уговором и Одлуком о безбедности и здравља на раду у НИС-у и Правилником о безбедности и здрављу на раду који се доноси за сваки огранак НИС-а

Члан 25.

Послодавац је дужан да у писаној форми донесе акт о процени ризика за свако радно место и да утврди начин и мере за отклањање ризика. Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада.

Члан 26.

Процена ризика заснива се на систематском евидентирању и процењивању свих фактора у процесу рада, могућих врста опасности и штетности на радном месту и радној околини које могу да проузрокују повреду на раду, оштећење здравља или обољење запосленог.

Процена ризика обухвата:

- опште податке о послодавцу
- опис технолошког и радног процеса, опис средстава за рад, њихово груписање и опис средстава и опреме за личну заштиту на раду,
- снимање организације на раду
- препознавање и утврђивање опасности и штетности на радном месту и у радној околини
- процењивање ризика у односу на опасности и штетности
- утврђивање начина и мера за отклањање, смањење или спречавање ризика
- закључак
- измена и допуна акта о процени ризика

Члан 27.

Акт о процени ризика израђује експертски тим за одређене области, у чији састав улази лице из овлашћених стручних организација, представници послодавца и репрезентативних синдиката.

Експертски тим из става 1. овог члана образује се решењем Председника Управног одбора НИС-а.

Акт о процени ризика доноси Управни одбор НИС-а.

Члан 28.

За спровођење безбедности и здравља на раду у НИС-у одговорни су председник Управног одбора НИС-а, генерални директор НИС-а, извршни директори оgranака НИС-а, руководиоци организационих делова за безбедност и здравље на

раду и други запослени који су одговорни за спровођење безбедности и здравља на раду.

Средства за спровођење програма мера и унапређења безбедности и здравља на раду утврђује се годишњим Планом развоја и програмом рада.

Послодавац је дужан да обезбеди услове за организовање и спровођење безбедности и здравља на раду на савременим принципима, сагласно техничко-технолошким потребама.

Члан 29.

Председник Управног одбора НИС-а и генерални директор НИС-а, односно извршни директори огранака НИС-а, дужни су да обезбеде опрему и средства личне заштите запослених, као и мере и процедуре из области безбедности и здравља на раду запослених у складу са ризиком.

Члан 30.

Запослени је дужан да ради са пуном пажњом због безбедности свог живота и здравља као и живота и здравља осталих запослених, да се у раду придржава прописаних мера и норматива безбедности и здравља на раду, да правилно рукује оруђима за рад, опасним материјама, као и да се стара о спровођењу и унапређењу безбедности и здравља на раду.

Запослени који ради на радним местима са повећаним ризиком, као и други запослени, за које је предвиђен претходни и периодични лекарски преглед, дужни су да исте обаве на основу упута НИС-а односно огранака НИС-а.

За запослене код којих се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњавају посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла на тај начин што ће га распоредити на послове који одговарају његовим здравственим способностима, у времену трајања неспособности.

Док раде на другим пословима из разлога наведених у претходном ставу, запосленом припада зарада за послове са којег је распоређен, ако је то за њега повољније.

Запослени имају право и обавезу да наменски користе средства и опрему личне заштите на раду, да на прописан начин рукују њима и да их одржавају у исправном стању.

Члан 31.

Запослени мора бити упознат са мерама из области безбедности и здравља на раду, својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља на раду, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме личне заштите на пословима које ће обављати.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот или здравље, због тога што нису спроведене прописане мере из области безбедности и здравља на раду, све док се не отклоне опасности и не спроведу одговарајуће мере.

За време необављања радне обавезе из става 2. овог члана, запослени има право на зараду свог радног места као да је радио.

Одбијање запосленог да ради на основу става 2. овог члана, не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се отказати уговор о раду.

Члан 32.

Запослени млађи од 18 година, труднице и мајке са децом до три године живота не смеју радити на пословима са штетним утицајима.

Ако се на пословима на којима раде особе из става 1. овог члана, уоче опасности које могу угрозити њихов живот и здравље, Послодавац је дужан да их премести на друге послове док траје опасност.

Док раде на другим пословима из разлога наведених у претходном ставу, запосленом припада зарада за послове које је раније обављао на којима је утврђена опасност за живот и здравље, ако је то за њега повољније.

Члан 33.

Председник Управног одбора НИС-а и генерални директор НИС-а, односно извршни директор огранка НИС-а, дужан је да утврди програм оспособљавања запослених за безбедан рад и обезбеди услове за реализацију обуке о спровођењу мера из области безбедности и здравља на раду, заштите од пожара и физичког обезбеђења имовине и лица.

Обука и провера оспособљености запослених за спровођење мера из области безбедности и здравља на раду врши се у складу са законом.

Члан 34.

Одбори за безбедност и здравље на раду, имају право да се непосредно упознају са предузетим мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на сваком радном месту и да председнику Управног НИС-а и генералном директору НИС-а, односно извршним директорима огранака НИС-а предлажу предузимање мера из области безбедности и здравља на раду.

О предузетим мерама по предлогу из става 1. овог члана, председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а, односно извршни директор огранка НИС-а, дужан је да у року од 15 дана обавести репрезентативни синдикат.

Председник управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а, односно извршни директор огранка НИС-а, дужни су да Одбору за безбедност и здравље на раду омогуће увид у све елаборате, у изворном облику, које сачине стручне установе, налазе и решења инспекцијских органа, а које се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 35.

Ради праћења спровођења мера безбедности и здравља на раду запослених код Послодавца, које су предвиђене законом, овим уговором и актима о безбедности и здрављу на раду у НИС-у и његовим огранцима образују се одбори за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду код Послодавца образује Председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а, а одборе за безбедност и здравље на раду у огранцима образују извршни директори огранака НИС-а.

Одбори за безбедност и здравље на раду имају 5 чланова, с тим да синдикати предлажу три члана.

У одборе за безбедност и здравље на раду морају бити изабрана најмање два члана који су стручњаци из области безбедност и здравље на раду.

Одбори за безбедност и здравља на раду доносе пословник о раду и бирају

председника одбора.

Члан 36.

Одбор за безбедност и здравље на раду учествује у изради и прати реализацију плана и програма, а посебно :

- разматра питања из области безбедности и здравља на раду и даје предлоге у вези са њима,
- разматра предлоге посебних аката које битно утичу на услове рада, безбедност и здравље на раду ,
- разматра и учествује у изради акта о опреми и средствима личне заштите,
- остварује сарадњу са стручним службама из области безбедности и здравља на раду и прати примену одредби овог уговора којим је утврђена ова област,
- анализира стање из области безбедности и здравља на раду и предлаже мере за њено побољшање,
- анализира обављање периодичних прегледа машина, уређаја и испитивање физичких и хемијских штетности микроклиме у радним срединама, а по потреби предлаже ванредна испитивања и контроле,
- предлаже и захтева увођење превентивних мера заштите запослених ,
- покреће иницијативу за утврђивање послова са повећаним ризиком и програма заштите запослених на таквим пословима,
- разматра извештаје о здравственом стању запосленог на основу периодичних лекарских прегледа и контролише уредност обављених прегледа запослених,
- разматра повреде на раду и професионална обољења, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за њихово спречавање,
- посредује у преговорима за накнаду штете коју запослени претрпи услед повреде на раду или професионалне болести,
- разматра и друга питања значајна за остваривања безбедности и здравља на раду запослених.

Извршни директор огранка НИС-а је дужан да члановима Одбора за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне услове за несметани рад.

О свом раду Одбор за безбедност и здравље на раду подноси шестомесечни извештај Извршном директору огранка НИС-а и репрезентативним синдикатима.

Извршни директор огранка НИС-а дужан је да размотри ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да о свом ставу извести овај одбор.

Члан 37.

Представници Одбора за безбедност и здравље на раду бирају се на 3 (три) године

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом инвалиду рада и професионално оболелом запосленом обезбеди радно место које одговара телесним, психичким могућностима и здравственом стању запосленог.

Запосленом инвалиду рада, професионално оболелом, Послодавац је дужан да исплаћује “стални додатак по основу инвалидности тј. Професионалног обољења” у износу разлике зарада између износа зараде који је запослени остварио пре настанка инвалидности, професионалног обољења и износа зараде односно накнаде зараде коју запослени остварује после настанка инвалидности, односно професионалног обољења без обзира, да ли је разлика у заради настала због немогућности остваривања

просечних резултата рада или због премештаја на друге послове, по основу решења надлежног органа – инвалидске комисије.

Обим и поступак остваривања права инвалида рада и професионално оболелих из овог члана уређује се посебним актом који доноси Управни одбор НИС-а уз сагласност репрезентативних синдиката.

Осигурање запослених

Члан 39

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде и дневне накнаде, односно болничког лечења.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреде на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом ради обезбеђивања накнаде претрпљене штете.

Послодавац је дужан, да додатно осигура запослене по основу допунског добровољног пензијског осигурања код осигуравача регистрованог за послове пензијског осигурања. Висина месечне премије по запосленом не може бити мања од 75% максимално неопорезивог износа, а утврђује се одлуком Управног одбора.

Послодавац је дужан, у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите, колективно осигурати запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција на начин утврђен у ставу 1. овог члана уз претходно прибављену сагласност репрезентативних синдиката.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 40.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Зараду запосленог у смислу става 1. овог члана чини:

1. зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
2. зарада по основу доприноса пословном успеху Послодавца,
3. друга примања, у складу са законом и одредбом члана 58 тачке 1, 2, 3 и 4 овог Уговора.

Члан 41.

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

1. основне зараде
2. дела зараде за радни учинак и
3. увећане зараде.

1.1. Основна зарада

Члан 42.

Основну зараду у смислу овог уговора, чини производ вредности радног часа, просечног месечног фонда часова од 174 часа и коефицијента посла.

Производ вредности радног часа и просечног месечног фонда часова од 174 часа представља коефицијент 1.

Члан 43

Коефицијент послова које запослени обавља зависи од стручне спреме, сложености послова, одговорности и услова рада.

Сви послови су груписани у осам група.

За сваку групу послова, у складу са ставом 1 овог члана, утврђује се најнижи и највиши коефицијент, и то :

| <i>Група посла</i> | <i>Најнижи</i> | <i>Највиши</i> |
|--------------------|----------------|----------------|
| I група, НК | 1,30 | 2,01 |
| II група, ПК | 1,43 | 2,32 |
| III група, НС | 1,82 | 2,39 |
| IV група, КВ | 2,03 | 4,02 |
| V група, СС | 2,28 | 4,60 |
| VI група, ВК | 2,91 | 4,71 |
| VII група, ВШ | 2,96 | 5,00 |
| VIII група, ВС | 3,58 | 11,50 |

Коефицијентима из става 3. овог члана вредновани су и услови рада који се односе на : рад на терену, рад у турнусу, рад у сменама и друге послове штетне по здравље запослених.

Члан 44.

У складу са одредбама члана 43. овог Уговора, Послодавац или лице које он овласти и репрезентативни синдикати, Анексом овог Уговора, утврдиће табеларни преглед типичних радних места у НИС-у са коефицијентима и просечне коефицијенте по групама послова у НИС-у у року од 60 дана од дана потписивања овог Уговора.

Коефицијенти за сва радна места у НИС-у утврдиће се у року од 90 дана од дана потписивања, у складу са претходним ставом и чиниће саставни део Колективног уговора.

У зависности од услова рада просечан коефицијент групе послова може одступити од просечног коефицијента НИС-а од -5% до +5%.

Коефицијенти за послове производног рада, који се обављају под посебно тешким условима, биће додатно увећани код утврђивања услова рада до 5%.

Списак послова производног рада, који се обављају под посебно тешким условима, саставни је део табеларног прегледа из става 1. овог члана.

Члан 45.

Вредност радног часа споразумно утврђују уговорне стране истовремено са доношењем годишњег Плана развоја и програма рада, а најкасније до краја децембра

текуће године за наредну годину. Вредност радног часа утврђује се на бази следећих елемената: достигнутог нивоа зарада увећаног за планирани раст трошкова живота, плус планирани раст физичких и финансијских резултата пословања НИС-а.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа, из става 1. овог члана, уговорне стране се могу споразумети о промени вредности радног часа.

1.2. Део зараде за радни учинак

Члан 46.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу стандарда и норматива за резултате који се могу егзактно мерити, односно на основу оцене резултата рада.

Нормативе и стандарде, у смислу става 1. овог члана, утврђује председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а уз претходну сагласност репрезентативних синдиката.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада, основна зарада запосленог који оствари радни учинак изнад стандардног, може се увећати до 10%, а основна зарада запосленог, чији је радни учинак испод стандардног може се умањити до 10%.

1. Сматра се да је запослени остварио већи радни учинак од стандардног ако:
 - оствари већи обим радних задатака од планираних;
 - обави послове изнад стандардног квалитета;
 - обави послове пре рока;
 - оствари веће резултате од стандардних на превентивној заштити и квалитативном одржавању погонске спремности постројења;
 - оствари боље резултате од стандардних у отклањању кварова и хаварија на постројењима и уређајима, уз редовно обављање својих послова, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши.
2. Сматра се да је запослени остварио мањи радни учинак од стандардног ако:
 - током месеца оствари мањи обим послова од планираних;
 - поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је испод стандардног за ту врсту послова;
 - део послова не обави у року.

Утврђивање резултата рада врши се оцењивањем обима и квалитета рада запосленог.

3. Оцењивање обима рада врши се на основу:
 - свих послова које је запослени извршио у одговарајућем периоду;
 - обима искоришћеног радног времена;
 - времена проведеног на раду.
4. Оцењивање квалитета рада врши се на основу:
 - квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога;
 - сложености извршених послова;
 - стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;

- степена испољене одговорности у раду;
- поштовање рокова одређених за извршавање послова;
- рационално ангажовање запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга;
- пословног односа према корисницима услуга;
- степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- тачности и прецизности испољених у раду;
- броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција.

Члан 47.

Оцену радног учинка рада запосленог у писаној форми, на основу стандарда и норматива из члана 46. овог Уговора, утврђује комисија коју образује извршни директор огранка НИС-а или лице које он овласти, на образложен предлог непосредног руководиоца организационог дела у коме запослени обавља послове, уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 48.

Основна зарада приправника утврђује се у висини 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се приправник оспособљава.

Члан 49.

Исплата зарада врши се у два дела. Први део исплаћује се до 25-ог у месецу за текући месец у висини до 60% од исплаћене зараде код Послодавца у последњем месецу за који је извршен коначан обрачун, а други део се исплаћује до 10-ог у месецу за претходни месец.

1.3. Увећана зарада

Члан 50.

Основна зарада запосленог се увећава за 0,5% за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем.

Члан 51.

Основна зарада запосленог из члана 42 овог уговора увећава се:

- за рад на дан државног и верског празника
који је по закону нерадни дан – за 150%;
- за рад ноћу (рад који се обавља у времену од 22-06 часова) – за 45%;
- за прековремени рад, који се не урачунава у радно време унапред
одређено на основу извршене годишње прерасподеле радног времена – за 45%;
- за рад недељом – за 15%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1 овог члана по више основа, проценат увећања једнак је збиру процената увећања по сваком од основа.

2. Накнада зараде

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде запосленог у претходна три месеца у следећим случајевима:

1. државног и верског празника за који је законом прописано да се не ради и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника, у складу са законом,
2. коришћења годишњег одмора,
3. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа,
4. коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и овим уговором,
5. права запослених у следећим случајевима:
 - присуствовања, у својству посланика, одборника или члана, седници Народне скупштине, односно скупштине аутономне покрајине, града или општине или њихових тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и Савеза синдиката, осим седницама синдиката код Послодавца, када се сматра да је на раду;
 - за одлазак на систематске и специјалистичке прегледе на које Послодавац упућује запослене;
 - за време боравка запосленог на опоравку и рехабилитацији, због повреда које су проузроковане повредом на раду на које је упућен од стране Послодавца на предлог синдиката најдуже 30 дана у току календарске године; и за време привремене неспособности из члана 30 став четири а у случају распоређивања на мање вреднована радна места.
 - због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором;
 - ако запослени одбије да ради због неспроведених прописаних мера из области безбедности и здравља на раду.

Члан 53.

Запослени има право на накнаду зараде услед прекида рада без кривице радника у висини од 85% просечне зараде у претходна три месеца, а најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана:

- ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада, у висини од 80% просечне зараде запосленог у претходна три месеца,
- а ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу накнада износи 100% од просечне зараде запосленог у претходна три месеца.

Члан 55.

Накнада зараде због привремене спречености за рад услед болести, повреде, инвалидима рада услед професионалних обољења, трудницама или других разлога предвиђених у Закону о здравственом осигурању, када обавезу исплате има Републички завод за здравствено осигурање или Фонд за пензијско и инвалидско осигурање исплаћује се код Послодавца, у висини утврђеној законом..

2.1. Зарада из добити

Члан 56.

Запослени има право на зараду или на приход од капитала из добити остварене по годишњем рачуну.

Учешће зараде или прихода од капитала из остварене добити утврђује се одлуком надлежног органа, с тим што не може бити мања од 10% од износа остварене добити.

Учешће запосленог у расподели дела добити је сразмерно учешћу његове зараде у годишњем фонду зарада у предузећу.

2.2. Накнада трошкова

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади следеће трошкове:

1. трошкове превоза у јавном саобраћају, ради одласка на рад и повратка са рада, у висини од 100% цене превозне карте у јавном саобраћају,
2. за време проведено на службеном путу у земљи, на основу налога за службено путовање, у висини 3% од просечне месечне зараде код Послодавца као и путне трошкове и трошкове ноћења, осим ноћења у хотелу "де лукс" категорије, према приложеном рачуну. Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања. Цела дневница исплаћује се за време од 12 до 24 часа проведених на службеном путовању, а половина дневнице исплаћује се за време од осам до 12 часова проведених на службеном путовању.
3. дневнице за службено путовање у иностранство, на основу налога за службено путовање, у складу са одговарајућим прописима,
4. запослени, коме је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство има право на трошкове у висини 25% цене литра погонског горива возила које користи, по пређеном километру,
5. дневну накнаду смештаја и исхране за рад и боравак на терену ван седишта Послодавца, односно организационог дела НИС-а, а на основу налога за рад на терену у трајању преко пет радних дана, у висини 6% просечне месечне зараде по запосленом код Послодавца остварене за претходни месец, у случају да запосленом нису обезбеђен ни смештај ни исхрана на терену,
6. дневну накнаду смештаја и исхране за рад и боравак на терену ван седишта

Послодавца односно организационог дела НИС-а, на основу налога за рад на терену у трајању преко пет радних дана, у висини 3,5% просечне месечне зараде по запосленом код Послодавца остварене за претходни месец, у случају да су запосленом обезбеђени на терет Послодавца, или смештај или исхрана на терену.

О оправданости коришћења возила из тачке 4 овог члана, одлучује запослени који је овлашћен за издавање налога за службени пут.

Подношење нетачног обрачуна трошкова и давање нетачних података, у смислу става 1 овог члана у циљу прибављања материјалне користи, представља повреду радних обавеза запосленог и може бити разлог отказа уговора о раду.

Ближи услови за остваривање права из овог члана уредиће се посебним актом који доноси Управни одбор НИС-а.

3. Друга примања

Члан 58.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди:

1. накнаду за исхрану у току рада, у висини од 0,95 коефицијента од вредности коефицијента 1 исплаћеном у НИС-у у претходном месецу
2. 1/12 регреса месечно за коришћење годишњег одмора, у висини од 0,25 коефицијента од вредности коефицијента 1; исплаћеном у НИС-у у претходном месецу
3. дневну накнаду (теренски додатак) за рад на терену у трајању од најмање пет дана, у висини од 2% просечне месечне зараде по запосленом код Послодавца, остварене за претходни месец;
4. накнаду трошкова за одвојени живот од породице у трајању најмање 30 дана непрекидно, у износу од 45% просечне месечне зараде по запосленом код Послодавца, остварене у месецу који претходи месецу за који се врши исплата;

Накнада за одвојени живот и теренски додатак се међусобно искључују.

5. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини три зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом исплаћене код Послодавца, за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине;
6. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга, деце и усвојеника, помоћ члановима уже породице у случају смрти запосленог; највише до износа двоструке просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу
7. накнаду штете због повреде на раду, професионалног обољења или теже телесне повреде са последицама инвалидности, у складу са посебним актом Послодавца;
8. деци запослених у складу са Законом о раду, пригодан поклон за Нову годину на основу одлуке, Председника Управног одбора НИС-а у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се

уређује порез на доходак грађана. Право на поклон имају и деца умрлих запослених.

Ближи услови за остваривање права из става 1 овог члана, уредиће се посебним актом који доноси Управни одбор НИС-а.

Послодавац може на основу одлуке Управног одбора НИС-а запосленима обезбедити и друга примања.

3.1. Солидарна помоћ

Члан 59.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. солидарну помоћ запосленом у случају смрти родитеља или усвојиоца запосленог - у висини трошкова погребних услуга, а највише до висине једне ипо просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу. Уколико је родитељ или усвојилац запосленог био корисник пензије, запослени има право на накнаду погребних трошкова у висини разлике између једне и по просечне зараде (исплаћене код послодавца у претходном месецу) и накнаде погребних трошкова које исплаћује Фонд ПИО;
2. солидарну једнократну помоћ породици у случају да је смрт запосленог наступила као последица несреће на послу као и последице професионалног обољења, у висини пет просечних зарада код Послодавца у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата помоћи, а за случај смрти у висини три просечне зараде код Послодавца;
3. солидарну помоћ породици или лицу које изврши сахрану у случају смрти пензионера НИС-а припада накнада погребних трошкова у висини разлике између једне и по просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу и накнаде погребних трошкова које исплаћује Фонд за ПИО;
4. солидарну помоћ запосленом, члану његове породице, као и пензионисаном запосленом за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности у пуном износу насталих трошкова (набавка лекова, накнада трошкова лечења и ортопедских помагала);
5. солидарну помоћ због уништења или оштећења објекта за становање запосленог, услед елементарних и других ванредних догађаја, ако је чињенично стање настанка и узрока уништења или оштећења објекта за становање запосленог утврђено и процена висине штете извршена од стране надлежног органа;
6. солидарну помоћ запосленом за рођење трећег и сваког следећег детета у висини две просечне зараде код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате;
7. финансијску помоћ и стипендију током редовног школовања деци погинулих или умрлих запослених и то:
 - за децу предшколског узраста у висини од 0,60 коефицијената од вредности коефицијента 1,
 - за школовање у основној школи у висини од 0,80 коефицијената од вредности коефицијента 1,
 - за школовање у средњој школи у висини вредности коефицијента 1,

-за школовање у вишој школи или на факултету (за време редовног школовања, највише до 26 година старости), у висини од 1,20 коефицијената од вредности коефицијента 1.

Финансијска помоћ, односно стипендија из става 1. тачка 7. овог члана исплаћује се у висини исплаћеног коефицијената 1 за претходни месец у односу на месец у ком се врши исплата.

Право из става 1. тачка 4. овог члана може се остварити на основу приложене медицинске документације и мишљења надлежних органа, која се не могу обезбедити на основу обавезног здравственог осигурања или ако уопште нема могућности за њихову набавку, у складу са поступком утврђеним посебним актом Послодавца.

Одлуку о висини помоћи доноси надлежни орган Послодавца.

Члан 60.

Одлуку о висини помоћи за тежу телесну повреду са последицама инвалидности, накнаде трошкова лечења и набавке лекова и накнаде штете услед елементарних непогода доноси председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а односно лице које они овласте, на предлог комисије састављене од представника репрезентативних синдиката и Послодавца.

Предлог из става 1. овог члана комисија припрема на основу писаног захтева запосленог и приложене документације.

Члан 61.

За непрекидни радни стаж код Послодавца и његових правних претходника, запосленом припада по основу јубиларне награде:

- за 10 година – једна зарада;
- за 20 година – две зараде;
- за 30 година – три зараде;
- за 35 година – три и по зараде;
- за 40 година – четири зараде.

Исплата јубиларне награде из става 1 овог члана, врши се запосленом са коначном обрачунатом зарадом за месец у коме је запослени испунио услов за стицање права из става 1. овог члана.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана, подразумева се остварена просечна зарада код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате.

Услов који се односи на дужину непрекидног рада из става 1. овог члана испуњава и запослени који би у години у којој одлази у пензију испунио наведени услов без обзира да ли тај услов испуњава у тренутку када му престаје радни однос због одласка у пензију.

Члан 62.

За непрекидни рад код Послодавца и његових правних претходника, поред права из члана 61. овог Уговора, запосленима припада:

- за 20 година непрекидног рада – ручни сат у вредности чију висину утврђује председник Управног одбора НИС-а и генерални директор НИС-а посебном одлуком;

- за 40 (односно 35 за жене) година непрекидног рада – ручни сат у вредности чију висину утврђује председник Управног одбора НИС-а и генерални директор НИС-а посебном одлуком.

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника у висини просечне месечне зараде по запосленом у НИС-у која претходи месецу исплате.

Запослени су дужни да зајам из става 1. овог члана врате у року од десет месеци.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 64.

Забрана конкуренције, уколико је утврђена уговором о раду у складу са законом, важи у земљи и у иностранству, зависно од врсте посла на који се забрана односи.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 65.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу у складу са законом и овим уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 66.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује утврђује комисија, коју за сваки појединачни случај образује председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а односно лице које они овласте.

Председник Управног одбора НИС-а и генерални директор НИС-а односно лице које они овласте, покреће поступак за утврђивање одговорности за штету у што краћем року од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована и образује комисију из става 1. овог члана.

На основу извештаја комисије из става 1. овог члана председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а односно лице које они овласте, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности да надокнади штету.

Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету утврђује се начин и рок за накнаду штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 67.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету у складу са законом и овим уговором.

О захтеву запосленог за накнаду штете из става 1 овог члана одлучује председник Управног одбора НИС-а и генерални директор НИС-а или лице које они овласти, на предлог комисије, која утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности Послодавца или другог запосленог код Послодавца за насталу штету као и висину штете.

На основу предлога комисије из става 2 овог члана, председник Управног одбора НИС-а и генерални директор НИС-а или лице које они овласте, доноси решење којим се утврђује право запослених на накнаду штете, висина штете и рок у коме се штета исплаћује или којим се поднети захтев одбија као неоснован.

Ако се накнада штете не оствари у смислу става 2 и 3 овог члана, запослени може своје право остваривати код надлежног суда.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 68.

Радни однос престаје:

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и Послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог и
7. другим случајевима утврђеним законом.

Члан 69.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Послодавца:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности, даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада Послодавца, у складу са законом.

2. Отказ од стране послодавца

Члан 70.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Послодавца у складу са законом, овим Уговором и уговором о раду.

Члан 71.

Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором или уговором о раду, запосленом се може изрећи:

1. упозорење запосленом да ће му бити отказан уговор о раду ако понови исту или сличну повреду без поновног упозорења;
2. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до три радна дана;
3. отказ уговора о раду.

Члан 72.

За учињене повреде радних обавеза Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у следећим случајевима:

1. ако је утврђено да запослени својом кривицом не остварује резултате рада на пословима које обавља под условом да су му омогућени сви услови за нормалан рад;
2. ако запослени учини кривично дело на раду и у вези са радом или ако запослени учини било коју од повреда радне обавезе која истовремено има и обележје било ког кривичног дела, привредног преступа или прекршаја предвиђеног законом;
3. ако запослени не спроводи или повреди прописе о заштити од пожара, експлозије и елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреду прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава на раду и животне средине;

4. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, одговарајућим актом и одлуком Послодавца о чему је запослени на време и писаним путем упознат;
5. фалсификовање новчаних и других докумената;
6. проузроковање имовинске штете намерно или из грубе непажње;
7. крађа (отуђивање имовине и средстава за рад, сировина, полупроизвода и готових производа, утаја или послуга новцем или хартијама од вредности);
8. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени обмањују у погледу остваривања њихових права из радног односа;
9. закључивање неповољних уговора којима се наноси имовинска штета и штете интереси Послодавца;
10. злоупотреба службеног положаја у намери да се за себе или другог прибави имовинска корист;
11. пропуштање запосленог да најкасније у току од 24 часа пријави штету која је наступила за Послодавца или прикривање настале штете;
12. онемогућавање синдикатима да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог;
13. неизвршење правоснажних судских пресуда;
14. примање и давање мита у вези са радом;
15. ако је учињеном повредом угрожен живот или здравље других запослених или грађана или је учињеном повредом дошло до прекида процеса производње што има за последицу неиспуњење плана, уговорених обавеза или нарушавање угледа Послодавца;
16. одавање или продаја технологије конкурентском предузећу;
17. непридржавање, односно неспровођење одлука донетих од стране органа предузећа;
18. спречавање унутрашње контроле у извршавању задатака;
19. прикривање или уништавање пословне документације у циљу прикривања чињеничног стања;
20. услед непоштовања одредбе о забрани конкуренције;
21. неизвршавање одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца датих у складу са закљученим уговором о раду;
22. давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа НИС-а;

Поред повреда радних обавеза из става 1. овог члана, уговором о раду и општим актом послодавца могу се утврдити и друге повреде радне обавезе у зависности од описа и врсте посла који запослени обавља.

Члан 73.

Послодавац је дужан, да пре отказа уговора о раду у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 10 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење наведен у ставу 1. овог члана.

Послодавац је дужан да упозорење достави на мишљење синдикату чији је члан запослени. Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Запосленом се не може отказати уговор о раду пре истека рока из става 1. овог члана.

Члан 74.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, Послодавац ће у упозорењу запосленог обавестити да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду без поновног упозорења.

Упозорење из става 1. овог члана престаје да важи истеком једне године од дана када је запосленом упозорење достављено и оно се након истека повлачи из досијеа радника.

Члан 75.

Запосленом се може отказати уговор о раду, ако не поштује радну дисциплину и то нарочито у следећим случајевима:

1. неоправдано изостајање са рада пет радних дана у континуитету или са прекидима у току 12 месеци;
2. ометање других запослених у раду;
3. долазак на рад у алкохолисано стању, под дејством опојних дрога или конзумација алкохола и опојних дрога на радном месту;
4. изазивање туче или учествовање у тучи на раду;
5. Излазак са посла у току рада пре завшетка радног времена без сагласности непосредног руководиоца;
6. понашање према осталим запосленима и странкама супротно одредбама закљученог уговора о раду;
7. неношење или отуђење службене одеће, обуће или заштитних средстава за безбедност и здравље на раду.

Члан 76.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом услед технолошких, економских или организационих промена, на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из претходног става настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има лице коме је престао радни однос, ако испуњава утврђене услове.

Члан 77.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу овог уговора не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. деловање у својству представника запосленог;
6. обраћање запосленог синдикату, органима надлежним за заштиту права из рада и по основу рада, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 78.

Ако запослени, у периоду од најмање три месеца узастопно, не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, у смислу тачке 1. члана 72. овог уговора, покрене се поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Предлог непосредног руководиоца којим се иницира покретање поступка из става 1. овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже.

Послодавац образује посебну комисију за проверу знања и способности, односно за утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија се састоји од три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља, с тим што једног члана предлаже организација синдиката дела у коме запослени ради.

Комисија је дужна да у року од највише 15 дана утврди чињенично стање, односно поднесе извештај о утврђеним знањима и способностима, односно резултатима рада запосленог и констатује оправданост или неоправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог

и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Уколико комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог, у року од следећа три месеца, иста комисија прати рад запосленог на сличан начин као што је описано у претходном ставу овог члана.

Комисија након тога доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је Послодавцу који је комисију образовао.

Уколико комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на које је распоређен или да не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац може запосленог да распореди на друге послове који одговарају његовом знању и способностима, односно послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује, уз његову сагласност.

Уколико запослени није сагласан са понуђеним предлогом из претходног става, Послодавац запосленом отказује уговор о раду.

Члан 79.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у складу са законом.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 80.

Програм решавања вишка запослених доноси се у складу са Законом.

Запосленом се не може отказати уговор о раду због технолошких, економских или организационих промена до доношења програма из става 1. овог члана, у року од 3 године од дана потписивања Колективног уговора.

Анексом овог Уговора утврдиће се висина отпремнине по години стажа запосленог у року од 90 дана од дана потписивања овог Колективног уговора.

Поред отпремнине из става 3. овог члана исплатиће се и једнократна отпремнина чија висина ће бити предмет преговора овлашћених учесника у изradi Социјалног програма.

Не може се запосленом отказати уговор о раду због технолошких, економских и организационих промена до потписивања Анекса из става 3. овог члана.

XII РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 81.

Споразумом између Послодавца и репрезентативних синдиката, у складу са Планом развоја и програмом рада, се утврђују средства за решавање стамбених потреба запослених, у складу са општим актом о решавању стамбених потреба запослених у НИС-у.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а, односно лице које они овласте у писаном облику, у складу са законом и овим Уговором.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности из радног односа са образложењем и поуком о правном леку.

Заштита појединачних права

Члан 83.

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени споразумно решавају спорно питање.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и Послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из претходног става подноси се у писаном облику.

Члан 84.

Ако се Послодавац и запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од пет дана од дана подношења предлога или ако запослени и Послодавац не могу спорно питање да реше споразумно у року од 10 дана, решава арбитар.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Поступак пред арбитром може покренути свака од страна у спору. Поступак пред арбитром покреће се у писаном облику у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Арбитар је дужан да заврши поступак и донесе одлуку у року од 10 дана од дана покретања поступка.

Ако арбитар у року из става 5 овог члана не донесе одлуку решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 85.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 86.

У НИС-у се обезбеђују услови за рад и деловање синдиката, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 87.

Председник Управног одбора НИС-а, генерални директор НИС-а и извршни директори огранака НИС-а дужни су да обавештавају репрезентативне синдикате о

предлозима одлука значајним за област рада, материјални, економски и социјални положај запослених, а посебно о:

- исплаћеним просечним зарадама запослених са индексом раста у односу на претходни месец (месечно, квартално и годишње);
- полугодишњем и годишњем извештају о пословању Послодавца, односно његових делова, као и учешћу зарада и трошкова рада у укупним трошковима пословања Послодавца и његових делова;
- тромесечном извештају о броју и структури запослених са којима је заснован и прекинут радни однос;
- шестомесечном и годишњем извештају о стању безбедности и здравља, мерама за побољшање услова рада и заштите здравља запослених;
- расподели добити по годишњем обрачуну;
- предлогу стратешког и годишњег плана пословања Послодавца;
- предлозима одговарајућих аката и одлука, којима се у складу са овим уговором уређују питања из области рада, зарада, материјално-социјалног положаја као и друга питања значајна за запослене.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставовe репрезентативног синдиката, односно репрезентативних синдиката, достављене пре или на самој седници надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлука и да о њима заузме став.

Члан 88.

Председник Управног одбора НИС-а, Генерални директор НИС-а и извршни директори огранака НИС-а дужни су да без накнаде трошкова, обезбеде следеће услове за рад синдиката:

- коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту НИС-а, односно огранка НИС-а и њихових делова према седишту синдиката;
- израду периодичних обрачуна и завршног рачуна и материјално-финансијске активности синдикалне организације;
- стручну и административну помоћ (правни и економски послови, послови из области заштите на раду и социјалне политике);
- техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме НИС-а, огранка НИС-а и њихових делова, умножавање и копирање материјала, дактилографске услуге информисање);
- -обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
- организовање и одржавање синдикалних зборова чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада;
- могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама Послодавца;
- самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи предузећа, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланова синдиката.

Споразумом између председника Управног одбора НИС-а, генералног директора НИС-а (или лица која они овласте) и репрезентативних синдиката, ближе се уређују услови за рад синдиката, у смислу става 1 овог члана.

Члан 89.

Овлашћени представници синдиката и то: председник, подпредседник и секретар репрезентативних синдиката у НИС-у, председници и секретари синдикалних организација у НИС-у, огранцима и деловима огранака НИС-а, а који броје више од 1.000 чланова; као и председници синдикалних организација у НИС-у, огранцима и деловима огранака НИС-а, који броје више од 300 чланова у којима се делатност, односно послови обављају у више места, имају право да за време мандата не обављају послове утврђене уговором о раду и да примају зараду као да раде.

Изабрани представници репрезентативних синдиката у вишим органима синдиката и савеза синдиката имају право да за време мандата не обављају послове свог радног места и да примају зараду као да раде, уз сагласност председника Управног одбора НИС-а и генералног директора НИС-а и репрезентативних синдиката.

Поред зараде, синдикалним представницима из става 1. овог члана, као и повереницима репрезентативних синдиката, споразумно између репрезентативних синдиката у НИС-у и председника Управног одбора НИС-а и генералног директора НИС-а може бити утврђено право на додатну накнаду.

Председници осталих синдикалних организација у НИС-у, огранцима и његовим деловима које су чланице репрезентативних синдиката, а имају мање од 500 чланова, имају права утврђена ставом 1. и 3. овог члана, уколико имају најмање 50% чланова запослених у том делу.

Овлашћени представници синдиката који нису обухваћени ставом 1. и 4. овог члана имају право на плаћено одсуство за обављање синдикалне функције сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом.

Члан 90.

Председници синдиката и чланови органа синдиката за време обављања као и годину дана након истека функције, ако поступају у складу са законом и овим Уговором, не могу да се распореде на друге послове у НИС-у, друго место рада, или код другог Послодавца, да се утврди престанак потребе за њиховим радом, прогласе технолошким вишком или да се на други начин ставе у неповољнији положај.

Члан 91.

Члановима органа синдиката организованих у НИС-у, огранцима и њиховим деловима, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван НИС-а, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, и другим синдикалним активностима.

Представницима синдиката који за потребе синдиката одлазе ван свог места рада, налог за путовање (на предлог непосредног руководиоца) издаје извршни директор огранка НИС-а или лице које овласти.

Средства за покриће путовања из става 2. овог члана исплаћују се на терет Послодавца.

Члан 92.

Послодавац ће се уздржати да својим деловањем не доведе поједини синдикат у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматраће се и притисак на запослене да се исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

Члан 93.

Послодавац се обавезује да издваја средства за рад репрезентативних синдиката на основу годишњег плана рада и финансијског плана синдиката у висини од 0,10% месечне масе средстава за зараде.

Расподела средстава из става 1. овог члана врши се сразмерно броју чланова ових синдиката.

НИС, огранци НИС-а, односно делови огранка НИС-а, су дужни да приликом исплате месечне зараде запосленима уплате репрезентативним синдикатима и средства у износу од 0,35% на масу средстава исплаћених на име зараде, за превенцију радне инвалидности, опоравак и рехабилитацију запослених, у складу са програмом репрезентативног синдиката.

XV МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 94.

Односи између репрезентативних синдиката и Послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Репрезентативни синдикати одредиће своје представнике у преговарачки одбор.

Преговарачки одбор је обавезан да најмање једном у два месеца разматра актуелна питања везана за пословање Послодавца, материјални и социјални положај запослених као и међусобне односе репрезентативног синдиката и послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Међусобни односи из става 1. овог члана уредиће се споразумом између Послодавца и репрезентативних синдиката.

XVI ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 95.

Овај Уговор се закључује на период од три године.

Сваки учесник овог Уговора може поднети отказ овог уговора.

Отказ овог Уговора подноси се у писаној форми.

У случају отказа, овај Уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници овог Уговора дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 4 овог члана овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог Уговора другачије не споразумеју.

Члан 96.

У случају статусних и организационих промена у НИС-у, односно издвајања делова друштва из НИС-а и њиховог организовања у посебна друштва или оснивање нових друштава, овај Уговор се примењује за све запослене у тим друштвима најмање три године од дана уписа у регистар, а у складу са законским одредбама.

Измене и допуне Колективног уговора

Члан 97

Сваки учесник овог Уговора може предложити покретање поступка за измене и допуне овог Уговора.

Уколико се сви учесници овог Уговора сагласе са предлогом из става 1. овог члана образује се преговарачки тим у који сваки учесник овог Уговора именује по три члана.

Нацрт измена и допуна овог Уговора доставља се учесницима преговора на разматрање.

На основу датих сугестија и мишљења преговарачки тим усаглашава текст измена и допуна овог уговора и доставља га на прихватање и потписивање учесницима овог Уговора.

XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 98.

Послодавац се обавезује да ће осигурати реализацију свих права из синдикалног организовања запослених утврђених ратификованим конвенцијама Међународне организације рада, законом и овим Уговором.

Члан 99.

Учесници овог Уговора су сагласни да се спорови који могу настати при закључивању, изменама и допунама овог уговора као и у примени овог Уговора, решавају мирним путем.

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

Арбитража има непаран број арбитра и састоји се од по два арбитра које именују учесници овог уговора и једног неутралног арбитра којег споразумно изаберу.

Арбитар који председава арбитражом се именује споразумно из редова арбитра.

Арбитража може да има и мањи број чланова ако се учесници овог Уговора са тим сагласе.

Чланови арбитраже су у обавези да писмено обавештавају учеснике овог уговора о току и резултатима преговора.

Члан 100.

Поступак пред арбитражом може да покрене сваки учесник овог Уговора.

У року од седам дана од дана образовања арбитраже арбитра су обавезни да споразумно одреде председника.

Арбитража мора почети са радом у року од 10 дана од дана именовања арбитра и мора донети одлуку у року од 15 дана од дана настанка, односно покретања спора.

Арбитража доноси одлуке већином гласова од укупног броја арбитра.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике овог Уговора.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим Уговором.

XVIII ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 101.

Запослени у НИС-у, огранку НИС-а или његовом делу, могу под условима и на начин утврђен законом, овим Уговором и одлуком о организовању штрајка, организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлуку о организовању штрајка у НИС-у, огранку НИС-а и његовим деловима, доноси надлежни орган синдиката.

Одлуке из става 2. овог члана се достављају надлежним органима у складу са законом.

Члан 102.

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи :

- захтеве запослених
- време почетка штрајка
- место окупљања учесника у штрајку , ако се штрајк испољава окупљањем запослених
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе и у њихово име води штрајк
- састав преговарачког одбора који у име запослених преговара и исказаним захтевима запослених.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Члан 103.

Ради заштите интереса грађана, предузећа и других организација у снабдевању нафтом, дериватима нафте и природним гасом, у случају штрајка или штрајка упозорења у НИС-у или огранку НИС-а или његовом делу, председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а односно лице које они овласте, утврђује делове процеса рада који морају радити, као и начин њиховог извршавања.

Председник Управног одбора НИС-а или генерални директор НИС-а односно лице које они овласте ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

По достављању одлуке о ступању у штрајк, председник Управног одбора НИС-

а или генерални директор НИС-а односно лице које он овласти је дужно да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за минимум процеса рада.

Члан 104.

Број запослених у минимуму процеса рада се одређује сразмерно потребама несметаног одвијања производног и другог процеса рада у основној делатности НИС-а, огранку НИС-а и његовим деловима (количина нафте прерађена у рафинеријама, производања нафте и гаса, промет нафте и нафтних деривата, промет природног и течног нафтног гаса и сл) и не може бити већи од 70%, у односу на запослене ангажоване у претходном месецу у организационом делу у којем је организован штрајк.

Члан 105.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступе у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Запосленим и члановима синдиката у НИС-у, огранцима НИС-а и његовим деловима, не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је одржан у складу са законом и овим Уговором.

Члан 106.

Послодавац се обавезује да неће привремено ангажовати запослене преко агенције или на други начин ради замене запослених који штрајкују, осим у случају када се не поштује одлука о ступању у штрајк или акта на основу члана 103. овог Уговора.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 107.

Овај Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници репрезентативних синдиката, с једне стране и председник Управног одбора НИС-а и генерални директор НИС-а, са друге стране.

Члан 108.

Одговарајући акти предвиђени у овом уговору, донети на основу Колективног уговора за ЈП „НИС-НАФТНА ИНДУСТРИЈА СРБИЈЕ“ ("Службени гласник РС" бр. 81/05), чине саставни део овог уговора, а акти који нису донети, донеће се најкасније у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

До утврђивања коефицијената из става 1 члана 43 овог уговора, примењиваће се коефицијенти утврђени Колективним уговором за ЈП »НИС«, (Сл. Гласник РС бр. 18/00), анексима истог и Споразумима закљученим између Председника Управног одбора НИС-а и репрезентативних синдиката ЈСО »НИС« а.д. бр. 45/184 од 14.04.2006.г. и ЈСО »НИС-Нафтагас« бр. 48/185 од 14.04.2006. г.

Члан 109.

Ступањем на снагу овог уговора, престаје да важи Колективни уговор за ЈП »НИС-НАФТНА ИНДУСТРИЈА СРБИЈЕ« закључен 19. септембра 2005.г., а објављен у "Службеном гласнику РС" бр. 81/05.

Члан 110.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику РС".

Репрезентативни синдикати:

ЈСО "НИС"а.д.

.....
Горан Такић

ЈСО "НИС-Нафтагас"

.....
Душан Узелац

НИС а.д. Нови Сад

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

.....
Жељко Поповић

ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР

.....
мр Срђан Бошњаковић