

На основу члана ____ оснивачког акта привредног друштва, бр ____ од ____, као и на основу чл. 240. и 248. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) , _____ (назив синдиката) и директор _____ (назив послодавца) дана ____ . године, закључују

Колективни уговор

код _____ (пословно име (назив) послодавца)

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа, у даљем тексту: запослени) и _____ (у даљем тексту: послодавац) и међусобни односи учесника овог колективног уговора.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим колективним уговором, примењују се одговарајуће одредбе Закона и других прописа.

II. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 4.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Члан 5.

Скраћено радио време износи _____ часова недељно за запослене који обављају следеће послове:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

III. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 6.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са законом.

2. Годишњи одмор

Члан 7.

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

1) Дужине стажа осигурања:

– за сваких навршених 5 година _____ радних дана;

2) Услова рада:

– рад у отежаним условима (бука, вибрације, осветљење, влага и др.) _____ радних дана;

3) Сложености послова:

– за послове за које је предвиђен _____ степен стручне спреме _____ радних дана,

– за послове за које је предвиђен _____ степен стручне спреме _____ радних дана,

– за послове за које је предвиђен _____ степен стручне спреме _____ радних дана,

4) Доприноса у раду, на предлог непосредног руководиоца до _____ радних дана;

5) Здравственог и социјалног стања:

– инвалиду рада _____ радних дана,

– запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју _____ радних дана,

– родитељу са једним или више деце млађим од 14 година _____ радних дана,

– даваоцу крви, који је у претходној години дао најмање два пута крв _____ радних дана.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 8.

Годишњи одмор запосленог по основу критеријума из члана 7. овог колективног уговора, не може бити дужи од ____ радних дана у току календарске године.

Члан 9.

О времену коришћења годишњег одмора одлучује послодавац, а на основу претходне консултације са запосленим.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 10.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању од најдуже пет радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

- 1) ступања у брак у трајању од 3 радна дана;
- 2) порођаја супруге у трајању од 3 радна дана;
- 3) теже болести или смрти члана уже породице у трајању од 3 радна дана.

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

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 3) и става 2. тачка 1) овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојиоци, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство у случајевима утврђеним у ст. 1. и 2. овог члана и у дужем трајању када то не ремети процес рада.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим случајевима за које оцени да су оправдани.

Члан 11.

Запосленом се може одобрити одсуство са рада уз накнаду зараде, ради образовања уз рад и стручног усавршавања, у складу са годишњим програмом пословања и то по 2

радна дана за полагање стручног испита, сваког испита на факултету, сваког испита на последипломским студијама и за стручно усавршавање, преквалификацију или доквалификацију.

IV. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 12.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим колективним уговором и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 13.

Запослени на пословима за чије обављање морају да се испуне посебни здравствени услови, а код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

V. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 14.

Овим колективним уговором уређују се:

- 1) зарада;
- 2) увећана зарада;
- 3) накнада зараде;
- 4) друга примања, и
- 5) накнада трошкова.

1. Зарада

Члан 15.

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

Зараду у смислу става 1. овог члана чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 16.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне зараде;
- резултата рада;
- увећане зараде, и
- других примања – накнада трошкова који чине зараду.

1.1. Основна зарада

Члан 17.

Основна зарада по групама послова утврђених Правилником о организацији и систематизацији бр. _ од ____, утврђује се овим колективним уговором за пуно радно време и стандардни учинак.

Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се по радном часу израженом у динарима и садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.

или

Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се у месечном новчаном износу и садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.

Основна зарада за одређене послове утврђује се за период _____ до _____, и то:

Група послова	Врсте послова према сложености, одговорности и условима рада	Основна зарада по радном часу у динарима
1	2	3
I	1. 2. 3.	
II	1. 2. 3.	
III	1. 2. 3.	

Основна зарада из става 3. овог члана, уговара се за период који не може бити краћи од _____ месеци, нити дужи од _____, на основу остварених пословно-финансијских резултата послодавца и од _____.

Основна зарада из ст. 3. и 4. овог члана, може уговором о раду да се уговори у већем износу, а највише до _____%.

Члан 18.

Основна зарада из члана 17. овог колективног уговора увећава се за послове са посебним условима рада, и то:

Група послова	Врсте послова према сложености, одговорности и условима рада	Основна зарада по радном часу у динарима
1	2	3
I	1.	

	2. 3.
I I	1. 2. 3.

Члан 19.

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од _____ % основне зараде за одговарајуће послове из члана 17. ст. 3. и 4. овог колективног уговора на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

1.2. Резултати рада

Члан 20.

Резултати рада утврђују се на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу са утврђеним критеријумима за оцену резултата рада.

Основни елементи за утврђивање оцене резултата рада запосленог су:

- 1) квалитет и тачност и благовременост извршавања послова;
- 2) допринос тимском раду;
- 3) радна дисциплина;
- 4) радно искуство;
- 5) други елементи значајни за оцену резултата рада утврђени уговором о раду.

Резултати рада запосленог утврђују се месечно.

Члан 21.

По основу резултата рада, у смислу чл. 20. овог колективног уговора основна зарада може да се увећа највише до _____%, односно умањи највише до _____%.

1.3. Увећана зарада

Члан 22.

Запослени има право на увећану основну зараду из члана 17. овог уговора:

- за прековремени рад 26%;
- за рад ноћу 26%;
- за рад на дан празника у којем се не ради 110%;
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодаваца, и код послодаваца претходника из члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом, и то 0,4% од основне зараде из тачке 11. овог уговора.

Члан 23.

Запослени има право и на следећа примања – накнаду трошкова који чине зараду:

- месечну накнаду за исхрану у току рада у висини од _____ динара по радном дану;
- регрес за коришћење годишњег одмора у висини просечне месечне зараде у Републици за претходну календарску годину.

Регрес за коришћење годишњег одмора исплаћује се једнократно, и то уочи коришћења годишњих одмора, о чему одлуку доноси послодавац.

или

Регрес за коришћење годишњег одмора исплаћује се месечно у висини 1/12 утврђеног годишњег износа.

2. Минимална зарада

Члан 24.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и времеведено на раду.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 22. овог уговора, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у смислу овог уговора.

Одлуку о исплати минималне зараде доноси послодавац у случају дуготрајне неликвидности, исказаних губитака у финансијским извештајима, отежаног пословања, поремећаја на тржишту и у другим случајевима.

Одлуку о исплати минималне зараде послодавац доноси за период од најдуже 6 месеци.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде, послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

3. Зарада из добити

Члан 25.

Запослени могу остварити право на учешће у добити на начин и под условима предвиђеним оснивачким актом и статутом послодавца.

4. Накнада зараде

Члан 26.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, за време одсуствовања на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државног органа.

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана у висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, али не мање од минималне зараде.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида рада, односно смањења обима рада, до којег је дошло без кривице запосленог, али не мање од минималне зараде, најдуже за 45 радних дана у календарској години.

Члан 29.

Под зарадом оствареном у претходних 12 месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од основне зараде, резултата рада и увећане зараде, као и од других примања која чине зараду.

5. Рокови за исплату зараде

Члан 30.

Зарада се исплаћује у једном делу, најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада може да се исплаћује у два дела, и то:

- први део најкасније до _____;
- други део зараде најкасније до _____.

6. Накнада трошкова

6.1. Превоз на рад и са рада

Члан 31.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

6.2. Службено путовање у земљи

Члан 32.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од _____ динара.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог.

Службеним путовањем сматраће се путовање на удаљености већој од ____ километара од места рада.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 34.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

- за _____ часа проведених на службеном путу, цела дневница;

– за време проведено на службеном путовању дужем од _____ часова, а краћем од _____ часова, пола дневнице.

Члан 35.

Запослени је дужан да у року од _____ дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

6.3. Службено путовање у иностранству

Члан 36.

Дневница за службено путовање у иностранству запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранству.

или

Дневница за службено путовање у иностранству запосленом припада у следећим износима:

– за суседне државе _____ евра;

– за остале европске државе _____ евра;

– за друге државе у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранству.

7. Друга примања

Члан 37.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

– отпремнину при одласку у пензију;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Послодавац може запосленом да исплати:

– јубиларну награду;

– солидарну помоћ.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, о чему одлуку доноси послодавац.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите, у висини коју својом одлуком утврди послодавац.

7.1. Отпремнина због одласка у пензију

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину због престанка радног односа ради одласка у пензију најмање у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

7.2. Солидарна помоћ

Члан 39.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ у висини од _____ у следећим случајевима:

- дуже и теже болести или повреде на раду;
- за куповину лекова;
- за помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству;
- за помоћу случају штете од елементарних непогода.

7.3. Јубиларна награда

Члан 40.

Послодавац може запосленом да обезбеди јубиларну награду поводом јубиларних година рада код послодавца и то:

за _____ година рада _____;

за _____ година рада _____.

О исплати јубиларне награде из става 1. овог члана одлуку доноси директор.

7.4. Помоћ у случају смрти

Члан 41.

Послодавац је обавезан да, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом, новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца.

VI. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 42.

Са запосленим се може уговорити забрана конкуренције за обављање одређених послова на одређеној територији, што се посебно уговара уговором о раду са сваким запосленим.

VII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 43.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац у складу са Законом о раду и овим колективним уговором.

Члан 44.

Директор или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују на то да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 45.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

Члан 46.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 47.

Када утврди све чињенице и околности које утичу на одговорност запосленог, лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређују се начин и рок накнаде штете.

Члан 48.

Запослени је дужан да, по пријему решења из члана 47. овог колективног уговора, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 49.

У оправданим случајевима, послодавац може делимично (или потпуно) ослободити запосленог од обавезе накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може изнети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадном штете био доведен у тежак материјални положај.

VIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

У случају отказа уговора о раду, запосленима који представљају вишак, а којима се није могло обезбедити остваривање права у складу са Законом, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Зарадом у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

IX. ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА И ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 51.

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза, и то:

- немарно, неблаговремено и несавесно извршавање радних обавеза;
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту.

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду ако не поштује радну дисциплину, и то:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за раду смислу члана 103. Закона о раду;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, а које има или може да има утицај на обављање посла;
- ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- неоправдано изостајање са посла два радна дана у току месеца или три радна дана са прекидима у току 12 месеци;

– одавање службене, пословне или друге тајне утврђене законом или општим актом послодавца.

Поступак отказа уговора о раду послодавац ће спровести у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 52.

Запосленом који је починио повреду радне обавезе, односно непоштовање дисциплине из члана 50. овог уговора, послодавац може, ако сматра да постоје олакшавајуће околности и да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 53.

Лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката – учесника овог колективног уговора има право у току месеца на плаћене часове (одсуство са рада) за синдикалне активности.

Време коришћења плаћених часова у складу са овим чланом утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са непосредним руководиоцем, како одсуство синдикалног активисте не би угрозило одвијање процеса рада.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, представници синдиката остварују накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

XI. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 54.

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

Арбитража има три члана – по једног представника учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 55.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Учесници овог колективног уговора ће трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сносити солидарно.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 56.

Овај колективни уговор закључује се на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Члан 57.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом колективног уговора у целости или делимично.

Отказ колективног уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредаба.

У случају отказа, колективни уговор се примењује до закључивања новог колективног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 58.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 59.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи
_____ (назив општег акта послодавца).

Члан 60.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној
табли послодавца.

Директор

Лице овлашћено за
заступање и
представљање синдиката
