

Na osnovu člana 146. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001),
Vlada Republike Srbije, Sindikat radnika Javnog preduzeća za podzemnu eksploataciju uglja,
Sindikat Javnog preduzeća za podzemnu eksploataciju uglja "Nezavisnost" i direktor Javnog
preduzeća za podzemnu eksploataciju uglja (u daljem tekstu: ugovorne strane) zaključuju

**POJEDINAČNI
KOLEKTIVNI UGOVOR ZA JAVNO PREDUZEĆE ZA PODZEMNU EKSPLOATACIJU UGLJA**

(Sl. glasnik RS br. 29/04 , 12/11 , 12/11 - dr. propis)

**Prečišćen tekst zaključno sa izmenama iz Sl. gl. RS br. 12/11 koje su u
primeni od 25/02/2011
(izmene u čl. 66a).**

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(1) Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se, u skladu sa zakonom, prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Javnom preduzeću za podzemnu eksploataciju uglja (u daljem tekstu: preduzeće) iz oblasti rada i radnih odnosa i međusobni odnosi ugovornih strana.

(2) Ovaj kolektivni ugovor neposredno se primenjuje i zaključuje na neodređeno vreme.

Član 2.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, koji nisu uređeni ovim kolektivnim ugovorom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, u skladu sa potvrđenim međunarodnim konvencijama, drugi propisi i odgovarajuća akta preduzeća.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 3.

(1) Preduzeće je dužno da obavesti sindikat o aktu kojim se utvrđuje vrsta posla, stručna sprema i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

(2) Obaveštenje iz stava 1. ovog člana dostavlja se sindikatu po donošenju akta iz stava 1. ovog člana.

(3) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa u preduzeću po pravilu se javno oglašava.

Član 4.

(1) Ugovor o radu zaključuju direktor preduzeća i zaposleni.

(2) Ugovorom o radu zasniva se radni odnos i uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisima i odgovarajućim aktima preduzeća.

III. PREMEŠTAJ U DRUGO MESTO RADA

Član 5.

(1) Zaposleni može da se premesti na rad iz jednog mesta u drugo mesto rada samo uz njegov pristanak.

(2) Zaposleni može da se premesti na rad iz jednog mesta u drugo bez njegovog pristanka, najduže tri meseca u toku godine, ako:

- 1) se delatnost preduzeća obavlja i u mestima van sedišta preduzeća ili njegovog organizacionog dela;
- 2) je udaljenost od mesta u kojem zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 kilometara u jednom pravcu ili su mesto rada i mesto u koje se zaposleni premešta na teritoriji iste ili susedne opštine, odnosno grada, a organizovan je redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak zaposlenog na rad i povratak sa rada i obezbeđena je naknada za prevoz u visini cene prevoza u javnom saobraćaju.

Član 6.

(1) Direktor je u obavezi da, u skladu sa zahtevima radnog mesta, sva upražnjena ili novoformirana radna mesta popuni premeštajem zaposlenih unutar preduzeća, ako to ne remeti proces rada, na sledeći način:

- 1) premeštajem zaposlenog unutar organizacionog dela preduzeća u kojem se vrši popunjavanje;
- 2) ako nema zaposlenog koji poseduje traženu stručnu spremu, premeštajem zaposlenog koji ispunjava uslove, iz najbližeg organizacionog dela preduzeća;
- 3) premeštajem zaposlenog u okviru preduzeća, ceneći princip udaljenosti.

(2) Ako ne postoji mogućnost popunjavanja upražnjenog ili novoformiranog radnog mesta na način iz stava 1. ovog člana, popunjavanje se vrši zapošljavanjem novih radnika.

Član 7.

(1) Zaposleni može biti privremeno premešten na radno mesto za koje se traži niži stepen stručne spreme određene vrste zanimanja, u slučajevima:

- 1) otklanjanja opasnosti po zdravlje i život zaposlenih i ugrožavanja bezbednosti procesa rada;
- 2) iznenadnog povećanja obima posla koji se ne može odložiti.

(2) Zaposleni je dužan da radi na radnom mestu u slučaju iz stava 1. tačka 1. ovog člana dok traju okolnosti, a u slučaju iz stava 1. tačka 2) ovog člana - najduže 30 radnih dana.

(3) Ako je premeštanje izvršeno na osnovu usmenog naloga, zaposlenom će se u roku od 24 časa od dana izdavanja usmenog naloga dostaviti rešenje o premeštaju.

(4) Za vreme rada na radnom mestu na koje je zaposleni premešten, zaposleni ima pravo na zaradu, uvećanje zarade i naknade koje bi ostvario za obavljanje poslova radnog mesta na kojem je radio pre premeštaja, ako je to za njega povoljnije.

Član 8.

(1) Zaposleni koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima (jamski radnici), koji ima 40 godina penzijskog staža, ima pravo da na lični zahtev bude premešten na radno mesto u okviru dela preduzeća, van jame ili u jami gde se zahtevaju manji fizički napori, u skladu sa potrebom procesa rada.

(2) Prava i obaveze zaposlenog iz stava 1. ovog člana biće regulisana ugovorom o radu, u skladu sa članom 42. ovog kolektivnog ugovora.

IV. RADNO VREME

Član 9.

(1) Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima na kojima, i pored primene odgovarajućih mera zaštite na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji izraženo štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog, skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada za zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše deset časova nedeljno.

(2) Dužinu trajanja radnog vremena iz stava 1. ovog člana utvrđuje direktor preduzeća, na osnovu stručne analize o stepenu štetnog dejstva uslova rada, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

(3) Organizacija sindikata može da pokrene inicijativu za izradu stručne analize iz stava 2. ovog člana.

Član 10.

(1) Zaposleni je dužan, da na zahtev poslodavca, radi duže od punog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad), u slučajevima propisanim zakonom i u sledećim slučajevima:

- 1) da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvideti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanelo znatnu materijalnu štetu;
- 2) da se završe određeni neophodni remontni radovi, neodložni poslovi i druge složene operacije tehnološkog procesa;
- 3) potrebe zamene iznenadno odsutnog zaposlenog u procesu rada koji neprekidno traje, u okviru stručne spreme i poslova zaposlenog koje redovno obavlja;
- 4) radi sprečavanja ili otklanjanja kvara na sredstvima za rad, odnosno materijalu.

(2) Prekovremeni rad ne može se narediti zaposlenom kome je zbog invalidnosti, odnosno prema preostaloj radnoj sposobnosti, određeno radno vreme kraće od punog radnog vremena,

zaposlenom mlađem od 18 godina. Zaposlena žena za vreme trudnoće ili sa detetom do tri godine života može da radi duže od punog radnog vremena samo uz njenu pismenu saglasnost.

(3) Prekovremeni rad u slučajevima iz stava 1. ovog člana ne može da traje duže od 20 časova nedeljno po zaposlenom, a najviše 240 časova u kalendarskoj godini.

(4) Zaposlenom, koji sa prekovremenim radom radi 12 časova neprekidno, mora se obezbediti dnevni odmor između dva radna dana.

(5) Direktor preduzeća je dužan da zaposlenom izda rešenje o prekovremenom radu.

(6) Rešenje iz stava 1. ovog člana direktor nije dužan da dostavi u slučaju više sile i u drugim slučajevima kada određeni posao mora da se završi u roku, a čije odlaganje bi imalo štetne posledice.

Član 11.

Ako direktor preduzeća uvede obavezu prekovremenog rada, dužan je da:

- 1) za prekovremeni rad obezbedi zaposlenom prevoz od mesta stanovanja do mesta obavljanja prekovremenog rada i nazad, izuzev ako je obezbeđen redovan prevoz koji omogućava blagovremeni prevoz zaposlenog;
- 2) pre početka i za vreme obavljanja prekovremenog rada obezbedi neophodna sredstva zaštite na radu.

Član 12.

Za prekovremeni rad zaposlenom se obezbeđuje ishrana (jedan obrok).

Član 13.

Za prekovremeni rad zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu zaradu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 14.

(1) Direktor preduzeća dužan je da obaveštava sindikate o prekovremenim časovima ostvarenim u preduzeću, o poslovima i razlozima koji su uslovlili potrebu za prekovremenim radom u preduzeću, kao i o izvršenim organizaciono-kadrovskim promenama u cilju smanjenja prekovremenog rada.

(2) Obaveštenje iz stava 1. ovog člana direktor je dužan da dostavi u pismenoj formi do desetog u mesecu za prekovremeni rad ostvaren u prethodnom mesecu.

Član 15.

Direktor preduzeća dužan je da unapredi organizaciju procesa rada u preduzeću, tako da:

- 1) ne dozvoli preopterećenost zaposlenih kojima je određen prekovremeni rad;

2) teret, složenost, obim i hitnost poslova ravnomerno rasporedi na sve zaposlene na istim ili sličnim poslovima unutar organizacione celine, uz prethodno pribavljeno mišljenje neposrednog rukovodioca.

Član 16.

(1) U delovima procesa rada gde se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda i organizacija rada to zahteva, direktor može da organizuje radnu nedelju na drugi način.

(2) Direktor je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu i promeni radnog vremena, najmanje sedam dana pre početka rada.

V. ODMORI I ODSUSTVA

Član 17.

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

Član 18.

(1) Zaposleni koji radi puno radno vreme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, koji se uračunava u radno vreme i ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

(2) Zaposleni koji radi još četiri časa posle punog radnog vremena, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od dodatnih 30 minuta, koji se uračunavaju u radno vreme.

1. Godišnji odmor

Član 19.

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 18 radnih dana uvećava:

1) po osnovu složenosti poslova, i to:

- (1) za poslove na radnim mestima NK i PK radnika - jedan radni dan;
- (2) za poslove KV radnika - dva radna dana;
- (3) za poslove sa srednjom stručnom spremom - tri radna dana;
- (4) za poslove sa višom stručnom spremom i VKV radnika - četiri radna dana;
- (5) za poslove sa visokom stručnom spremom - pet radnih dana.

2) po osnovu uslova rada, i to:

- (1) za poslove na kojima se obavlja težak i naporan rad, rad pod povišenim i smanjenim vazdušnim pritiskom, na visokoj ili niskoj temperaturi pod dejstvom štetnih zračenja, pod povećanom bukom i vibracijama, u prostorijama zagađenim hemijskim štetnostima, pod zemljom ili vodom i na

visini, ako za njih nije uvedeno skraćeno radno vreme ili beneficirani radni staž - četiri radna dana;

(2) rad na poslovima na kojima je uveden beneficirani radni staž ili skraćeno radno vreme, a rade van jame - pet radnih dana;

(3) zaposleni koji zbog potrebe procesa rada povremeno obavljaju rad u jami - pet radnih dana;

(4) zaposleni koji zbog potrebe procesa rada obavljaju rad u jami sa nepunim radnim vremenom - šest radnih dana;

(5) zaposleni koji zbog potrebe procesa rada obavljaju rad u jami sa punim radnim vremenom - osam radnih dana.

3) po osnovu staža osiguranja, i to:

(1) do deset godina - jedan radni dan;

(2) od 10 do 20 godina - dva radna dana;

(3) od 20 do 30 godina - tri radna dana;

(4) preko 30 godina - šest radnih dana;

(5) invalidu rada, odnosno vojnom invalidu i zaposlenom koji boluje od profesionalnog oboljenja - tri radna dana;

(6) roditelju sa jednim ili više dece do 14 godina starosti - dva radna dana;

(7) za doprinos u radu, po predlogu neposrednog rukovodioca - do tri radna dana.

(2) Ako zaposlenom, primenom kriterijuma iz stava 1. ovog člana, pripada godišnji odmor u trajanju dužem od 30 radnih dana, zaposlenom će se utvrditi godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana, osim zaposlenom koji radi na radnom mestu sa skraćenim radnim vremenom ili beneficiranim radnim stažom, kome godišnji odmor traje prema kriterijumima iz stava 1. ovog člana, a najduže 36 radnih dana.

(3) Zaposleni sa navršenih 30 godina penzijskog staža ili navršenih 55 godina života i zaposlena žena sa navršenih 25 godina penzijskog staža ili 50 godina života, kao i zaposleni mlađi od 18 godina života, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Član 20.

(1) Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom.

(2) Plan korišćenja godišnjeg odmora uvažava potrebe procesa rada i potrebe zaposlenog i može se menjati u zavisnosti od tih potreba.

(3) Na osnovu utvrđenog rasporeda korišćenja godišnjeg odmora, zaposlenom se izdaje rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, najmanje 15 dana pre početka korišćenja godišnjeg odmora.

(4) Godišnji odmor može da se koristi u dva dela.

(5) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

(6) Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za mesec dana rada u kalendarskoj godini, ako:

- 1) u kalendarskoj godini u kojoj je prvi put zasnovao radni odnos nema šest meseci neprekidnog rada;
- 2) u kalendarskoj godini nije stekao pravo na godišnji odmor, zbog prekida radnog odnosa, u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi.

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

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

(9) Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno nesposoban za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku bolovanja nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

(10) Pravo na godišnji odmor nema zaposleni koji je to pravo u celosti iskoristio kod prethodnog poslodavca.

(11) Zaposleni kome u toku godine prestane radni odnos, bez njegove krivice, ima pravo na ceo godišnji odmor, u skladu sa zakonom.

2. Plaćeno odsustvo

Član 21.

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u kalendarskoj godini, u sledećim slučajevima:

- 1) zbog stupanja zaposlenog u brak - pet radnih dana;
- 2) porođaja supruge - pet radnih dana;
- 3) u slučaju teške bolesti člana uže porodice - pet radnih dana;
- 4) dobrovoljnog davanja krvi (za svako dobrovoljno davanje krvi) - dva radna dana;
- 5) dobrovoljnog davanja tkiva (za svako dobrovoljno davanje tkiva) - tri radna dana;
- 6) smrti člana uže porodice zaposlenog - pet radnih dana;
- 7) zbog selidbe - dva radna dana;
- 8) izvršavanja hitnog posla koji mora lično obaviti - dva radna dana;
- 9) zaštite i otklanjanja posledica izazvanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- 10) pripreme za odlazak na odsluženje vojnog roka - dva radna dana;
- 11) učestvovanje na sportskim i kulturnim takmičenjima u ekipama preduzeća, uz saglasnost neposrednog rukovodioca - tri radna dana;
- 12) za vreme rekreativnog odmora, ako ga uputi sindikalna organizacija u cilju prevencije invalidnost - pet radnih dana;
- 13) upućivanje na rehabilitaciju po pismenoj preporuci zdravstvene ustanove, ako troškove snosi preduzeće ili nadležni sindikat - pet radnih dana.

(2) Članom uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojioci, staraoci i lica koja sa zaposlenim žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu.

(3) Licem koje živi u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim smatraju se srodnici koje je zaposleni dužan da izdržava.

Član 22.

Zaposlenom se može odobriti plaćeno odsustvo i radi obrazovanja i stručnog usavršavanja, u skladu sa godišnjim programom stručnog usavršavanja i obrazovanja, i to:

- 1) za polaganje stručnog ispita - dva radna dana;
- 2) za polaganje pravosudnog ispita - pet radnih dana;
- 3) za stručno usavršavanje za potrebe preduzeća - za vreme trajanja.

Član 23.

Zaposleni koristi plaćeno odsustvo u vreme kada nastupe slučajevi iz čl. 21. i 22. ovog kolektivnog ugovora.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 24.

(1) Zaposlenom se na njegov zahtev može odobriti korišćenje neplaćenog odsustva, u slučajevima:

- 1) negovanja bolesnog člana uže porodice;
- 2) školovanja i stručnog usavršavanja;
- 3) učestvovanja u radu naučnih, stručnih, sportskih i drugih organizacija;
- 4) obavljanja poslova u vezi izgradnje kuće ili stana, u cilju rešavanja svog stambenog pitanja;
- 5) drugih opravdanih razloga.

(2) Neplaćeno odsustvo može se odobriti ako se time ne ometa redovno obavljanje procesa rada u preduzeću.

(3) Neplaćeno odsustvo iz stava 1. tačka 2) ovog člana može trajati najduže godinu dana, a u ostalim slučajevima najduže šest meseci.

VI. BEZBEDNOST I ZAŠTITA ZDRAVLJA NA RADU

Član 25.

Bezbednost i zaštita zdravlja zaposlenih na radu obezbeđuje se i sprovodi u skladu sa zakonom, propisima o merama i normativima zaštite na radu, odgovarajućim opštim aktom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 26.

Poslovi sa povećanim rizikom utvrđuju se na osnovu sledećih kriterijuma:

- 1) štetnosti po zdravlje zaposlenog (nepovoljni mikroklimatski uslovi; povećana buka i vibracije; štetni gasovi, pare i aerosoli; štetna zračenja – elektromagnetno, ultravioletno, infracrveno i jonizujuće zračenje; fizičko i psihofizičko opterećenje, biološke štetnosti i dr.);
- 2) prisutnih rizika u radu (rad na visini, pod zemljom ili vodom, pod naponom ili u blizini delova pod naponom, sa fluidima pod pritiskom, sa eksplozivom, otrovnim ili nagrizajućim materijama i dr.);
- 3) režima i vrste rada (smenski rad, rad u turnusu, rad koji zahteva posebne zdravstvene, fizičke i psihofizičke sposobnosti i dr.).

Član 27.

(1) Ocenu uslova rada na poslovima sa povećanim rizikom vrši ekspertski tim za određenu oblast, u čiji sastav ulaze lica iz ovlašćenih stručnih organizacija, predstavnici preduzeća i sindikata.

(2) Ekspertski tim iz stava 1. ovog člana obrazuju se rešenjem direktora preduzeća, uz saglasnost sindikata.

(3) Opštim aktom utvrđuje se metodologija za utvrđivanje poslova sa povećanim rizikom, kao i preventivne mere za zaštitu zdravlja zaposlenih koji rade na ovim poslovima.

(4) Opšti akt iz stava 3. ovog člana donosi direktor preduzeća, uz saglasnost sindikata.

Član 28.

Poslovi sa povećanim rizikom i uslovi koje zaposleni mora da ispunjava za rad na ovim poslovima, sredstva i oprema lične zaštite koja pripadaju zaposlenom, odgovornost zaposlenog koji organizuje ili rukovodi procesom rada u pogledu sprovođenja propisanih mera bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, osiguranje zaposlenog za slučaj povrede na radu i profesionalnog obolenja, utvrđuju se ovim kolektivnim ugovorom i drugim opštim aktima preduzeća.

Član 29.

Zaposleni je dužan da radi sa punom pažnjom u cilju obezbeđenja sigurnosti svog života i zdravlja, kao i života i zdravlja ostalih zaposlenih na koje njegov rad može da ima štetno dejstvo, da se pridržava propisanih mera i normativa zaštite na radu, pravilno rukuje oruđima za rad, opasnim materijama, postupa prema uputstvu proizvođača i uputstvu za bezbedan rad, kao i da se stara o sprovođenju i unapređivanju zaštite na radu.

Član 30.

(1) Direktor preduzeća dužan je da utvrdi program osposobljavanja zaposlenih za bezbedan rad i donese odgovarajuće uputstvo za svaki deo tehnološkog procesa rada u preduzeću, koje je sastavni deo programa osposobljavanja zaposlenih.

(2) Odluka zaposlenih za bezbedan rad i provera osposobljenosti zaposlenih za rad na poslovima sa posebnim uslovima rada, odnosno poslovima sa povećanim rizikom, sprovodi se u skladu sa zakonom.

Član 31.

(1) Direktor preduzeća dužan je da organizuje, sprovodi i unapređuje poslove bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu.

(2) Zaposleni koji rukovodi procesom rada odgovoran je za organizaciju, sprovođenje i kontrolu propisanih mera zaštite na radu u svom delokrugu rada, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita na radu i opštim aktom o zaštiti na radu u preduzeću.

Član 32.

Direktor preduzeća dužan je da organizuje obavljanje poslova bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu, na način koji je prilagođen veličini preduzeća, vrsti delatnosti, kao i specifičnim uslovima rada u preduzeću.

Član 33.

Direktor preduzeća sprovodi odluke nadležnih državnih organa o utvrđivanju poslova na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem (beneficirani radni staž).

Član 34.

Direktor preduzeća obrazuje odbor za zaštitu koji obavlja poslove određene propisima o zaštiti na radu i tehničkim propisima iz ove oblasti, učestvuje u izradi, izmeni i dopuni Pravilnika o zaštiti na radu i kolektivnog ugovora, prati izmene i dopune propisa iz oblasti zaštite na radu i daje ocenu o kvalitetu ličnih zaštitnih sredstava i opreme.

Član 35.

(1) Odbor za zaštitu ima sedam članova, od kojih tri člana određuje organizacija sindikata u preduzeću.

(2) Odbor za zaštitu na prvoj sednici bira predsednika i zamenika predsednika iz redova svojih članova.

(3) Odbor za zaštitu donosi poslovnik o radu, kojim definiše način i delokrug rada.

Član 36.

(1) Direktor preduzeća dužan je da, pre puštanja u rad novih pogona i uvođenja novih procesa proizvodnje i organizacije rada, zatraži mišljenje sindikata o predviđenim merama zaštite na radu i zaštite životne sredine.

(2) Direktor preduzeća obaveštava sindikat i odbor za zaštitu o preduzetim merama iz stava 1. ovog člana u roku od 30 dana od dana dobijanja mišljenja sindikata.

(3) Direktor preduzeća dostavlja odboru za zaštitu i sindikatu sve elaborate koje izrade stručne ustanove, kao i nalaze i rešenja inspekcijских organa po pitanju zaštite na radu i zaštite životne sredine, u roku od tri dana od dana prijema ovih dokumenata.

VII. ZARADA, NAKNADA ZARADA I DRUGA PRIMANJA**Član 37.**

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zarada se sastoji od:

- 1) zarade koju je zaposleni ostvario za obavljene rad i vreme provedeno na radu;
- 2) uvećane zarade;
- 3) naknade zarade za vreme odsustvovanja sa rada, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposleni ima pravo i na druga primanja u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

1. Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu**Član 38.**

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

- 1) osnovne zarade;
- 2) ostvarenih rezultata rada.

Član 39.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

- 1) vrednosti radnog časa;
- 2) koeficijenta posla;
- 3) mesečnog fonda ostvarenih časova rada.

Član 40.

- (1) Vrednost radnog časa planira se istovremeno sa donošenjem plana poslovanja preduzeća, pri čemu se mogu utvrditi različite vrednosti radnog časa za pojedine periode.
- (2) Vrednost radnog časa iz stava 1. ovog člana sporazumno utvrđuju ugovorne strane aneksom ovog kolektivnog ugovora.
- (3) Ugovorne strane dužne su da najkasnije do 25. decembra stupe u pregovore radi utvrđivanja vrednosti radnog časa za narednu godinu.
- (4) Ako ugovorne strane aneksom ne postignu sporazum o vrednosti radnog časa, poslodavac je dužan da utvrdi vrednost radnog časa, s tim da ta vrednost ne može biti niža od trenutne vrednosti, uvećane za vrednost projektovane inflacije.
- (5) Po proteku roka od tri meseca ugovorne strane moraju obnoviti pregovore za utvrđivanje vrednosti radnog časa.
- (6) Ako se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena vrednost radnog časa iz stava 1. ovog člana, ugovorne strane se mogu sporazumeti o promeni vrednosti radnog časa.

Član 41.

- (1) Koeficijent posla utvrđuje se na osnovu složenosti, odgovornosti, uslova rada i stručne sprema koja je uslov za obavljanje određenog posla.
- (2) Pregled radnih mesta sa koeficijentima posla iz stava 1. ovog člana odštampan je uz ovaj kolektivni ugovor i čini njegov sastavni deo.

Član 42.

- (1) Osnovna zarada iz člana 39. ovog kolektivnog ugovora može se, ugovorom o radu, utvrditi u većem iznosu.
- (2) Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana ugovara se na osnovu sledećih kriterijuma, i to:
 - 1) kvaliteta i tačnosti u ispunjavanju radnih zadataka;
 - 2) radne discipline;
 - 3) odgovornosti prema radu i sredstvima za rad.

Član 43.

Osnov za utvrđivanje zarade zaposlenog je:

- 1) radni učinak zaposlenog (individualna norma i ocena rezultata rada);
- 2) ostvareni rezultati rada organizacione celine.

Član 44.

(1) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se na osnovu tehničkih normativa za rezultate rada koji se mogu egzaktno meriti (za rad u normi) ili na osnovu ocene rezultata rada.

(2) Na osnovu ocene rezultata rada, osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak značajno iznad standardnog može se uvećati do 20%, a osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak značajno ispod standardnog može se umanjiti do 20%.

(3) Smatra se da je zaposleni ostvario značajno veći učinak od standardnog, ako:

- 1) ostvari značajno veći obim radnih zadataka od planiranih;
- 2) obavi poslove značajno iznad standardnog kvaliteta;
- 3) obavi poslove značajno pre roka;
- 4) ostvari značajno povoljnije rezultate od standardnih na preventivnoj zaštiti i kvalitetnom održavanju pogonske spremnosti postrojenja;
- 5) ostvari značajno povoljnije rezultate od standardnih u otklanjanju kvarova i havarija na postrojenjima i uređajima;
- 6) uz redovno obavljanje svojih poslova, u značajnom obimu, obavi poslove koje drugi zaposleni nije mogao u roku i kvalitetno da izvrši;
- 7) uspešno obavi poslove u vanrednim okolnostima ili uslovima, po vanrednom pozivu, ili radnom nalogu;
- 8) u obavljanju poslova ostvari značajne uštede u materijalnim troškovima.

(4) Pored slučajeva iz stava 3. ovog člana smatra se da je zaposleni, kao neposredni rukovodilac, ostvario veći radni učinak od standardnog ako:

- 1) svojim radom unapredi organizaciju rada, planiranje i programiranje poslova i zadataka i doprinese njihovom izvršenju;
- 2) svojim radom doprinese upravljanju imovinom preduzeća, poboljšanju kvaliteta održavanja i korišćenja kapaciteta, uštedama u troškovima poslovanja;
- 3) svojim radom i zalaganjem u obezbeđenju materijalnih, finansijskih, tehničkih i drugih uslova za rad, doprinese uspešnom ostvarenju poslova i radnih zadataka preduzeća;
- 4) svojim radom doprinese unapređenju zaštite na radu, stručnom obrazovanju radnika i njihovoj zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, kao i drugim oblicima humanizacije rada u preduzeću.

(5) Smatra se da je zaposleni ostvario značajno manji učinak od standardnog ako:

- 1) tokom meseca ostvari značajno manji obim poslova od planiranih;
- 2) poverene poslove ne obavi kvalitetno, odnosno ako ih obavi sa kvalitetom koji je značajno ispod standardnog za tu vrstu poslova u preduzeću;
- 3) značajan deo poslova ne obavi u roku;
- 4) značajno premašuje planirane standarde i normative troškova.

(6) Radni učinak zaposlenog u smislu st. 3 - 5. ovog člana ocenjuju se na osnovu kriterijuma za ocenu rezultata rada zaposlenih u preduzeću, koje sporazumom utvrđuju direktor i sindikat u preduzeću, u roku od 30 dana od dana potpisivanja kolektivnog ugovora.

(7) Pored slučajeva iz stava 5. ovog člana, smatra se da je zaposleni koji obavlja rukovodeće poslove ostvario manji učinak od standardnog ako:

- 1) u skladu sa zakonom, ugovorom o radu i opštim aktima preduzeća blagovremeno i kvalitetno ne utvrdi poslove i radne zadatke zaposlenih čiji rad organizuje i koordinira;
- 2) ne organizuje rad na izvršenju utvrđenih poslova i radnih zadataka i ne vrši odgovarajuću kontrolu njihovog izvršenja;
- 3) u okviru svojih ovlašćenja, obaveza i odgovornosti i mogućnosti preduzeća ne obezbedi uslove neophodne za uspešno izvršavanje poslova u organizacionoj jedinici kojom rukovodi;
- 4) zbog propusta u organizovanju i koordiniranju rada organizacione jedinice ne ostvari planirane poslove ili ne ostvari standardni kvalitet u izvršavanju poslova.

Član 45.

(1) Ocenu rezultata rada zaposlenog u pisanoj formi daje direktor preduzeća, na obrazložen predlog neposrednog rukovodioca organizacione jedinice u kojoj zaposleni obavlja poslove, odnosno drugog rukovodioca, u slučaju da zaposleni obavlja poslove po nalogu tog rukovodioca.

(2) Direktor preduzeća, na zahtev reprezentativnih sindikata omogućiće uvid u ocenu rezultata rada zaposlenog do desetog u mesecu za prethodni mesec.

Član 46.

(1) Ostvareni rezultati rada organizacione celine ocenjuju se na osnovu ostvarenog obima proizvodnje i usluga u odnosu na obim predviđen godišnjim proizvodnim planom (fizički obim proizvodnje izražen u tonama).

(2) Zarada zaposlenih u organizacionom delu preduzeća (rudnika) može se uvećati ili umanjiti do 10% u zavisnosti od ostvarenog mesečnog obima proizvodnje i usluga, i to ako:

- 1) oganizacioni deo preduzeća prebaci mesečni plan proizvodnje i usluga zarada zaposlenih u tom delu uvećava se za 0,5 indeksnih poena, za svaki procenat prebačaja plana;
- 2) organizacioni deo preduzeća ne ostvari mesečni plan proizvodnje i usluga zarada zaposlenih u tom delu umanjuje se za 0,5 indeksnih poena, za svaki procenat podbačaja plana.

(3) Ako je organizacioni deo preduzeća (rudnik) sastavljen od više proizvodnih organizacionih jedinica (jama), ocena rezultata rada za svaku proizvodnu jedinicu vrši se posebno.

(4) Za proizvodne pogone i službe koji su u funkciji proizvodnog organizacionog dela (rudnika), ocena rezultata rada vrši se prema ukupnom ostvarenju proizvodnje i usluga celog organizacionog dela.

(5) Odredbe ovog člana ne odnose se na zaposlene kojima se zarada obračunava po osnovu tehničkih normativa rezultata rada (za rad u normi).

(6) Ako postoji razlika između planiranih i ostvarenih nadnica u organizacionom delu preduzeća, prilikom ocene mora se korigovati plan proizvodnje i usluga.

(7) Ocenu rezultata rada organizacionih celina daje direktor preduzeća, na osnovu analize mesečnog tehničkog izveštaja rada organizacionog dela.

Član 47.

(1) Direktor preduzeća može zaposlenom da isplati godišnju nagradu za poseban doprinos u radu.

(2) Zaposleni mogu da ostvare zaradu na ime učešća u delu dobiti ako preduzeće u poslovnom rezultatu, koji se utvrđuje godišnjim računom iskaže dobit, u skladu sa odlukom nadležnog organa o raspodeli dobiti.

2. Uvećana zarada

Član 48.

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se 0.5% za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu, uvećenog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem.

(2) Osnovica za obračun i isplatu uvećanja zarade iz stava 1. ovog člana je osnovna zarada zaposlenog iz čl. 39. i 42. ovog kolektivnog ugovora, umanjena za 30.37 dinara po času.

Član 49.

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za:

- 1) rad u dane državnog i verskog praznika koji su po zakonu neradni dani - za 150%;
- 2) rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - za 45%;
- 3) rad noću (između 22:00 i 06:00 časova narednog dana) - za 45%;
- 4) rad u smeni - za 2%;
- 5) rad nedeljom - za 15%.

(2) Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade zaposlenog po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećanja zarade jednak je zbiru procenata po svakom od navedenih osnova za uvećanje zarade zaposlenog.

(3) Osnovica za obračun i isplatu uvećanja zarade iz st. 1. i 2. ovog člana je osnovna zarada zaposlenog uvećana za iznos iz člana 48. ovog kolektivnog ugovora i umanjena za 30.37 dinara po času.

Član 50.

Za obavljanje interventnih poslova u specifičnim i izuzetno otežanim okolnostima, koji su od posebnog značaja za održavanje pogonske spremnosti postrojenja, koje posebnim aktom određuje direktor preduzeća, naknada iznosi:

- 1) za otpočinjanje obavljanja interventnog posla - 5% osnovne zarade;
- 2) za vreme provedeno na interventnom poslu za svaki sat efektivnog rada dvostruki iznos zarade koji je zaposleni ostvario po satu efektivnog rada za taj mesec.

Član 51.

Uvećanje zarade zaposlenog za rad u četi za spasavanje, vatrogasnoj četi i ostala sigurnosna dežurstva utvrđuje se opštim aktom preduzeća, koji se donosi najkasnije 30 dana od dana potpisivanja ovog kolektivnog ugovora.

Član 52.

Zarada pripravnika iznosi 80% najniže osnovne zarade u preduzeću u istoj struci.

3. Naknada zarade**Član 53.**

Zaposlenom pripada naknada zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini zarade koju bi ostvario da radi, u slučajevima:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) korišćenja plaćenog odsustva;
- 3) odsustvovanja sa rada u dane državnog i verskog praznika koji su neradni, u skladu sa zakonom;
- 4) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa upravljanja u preduzeću, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana i susretima radnika preduzeća;
- 5) stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potreba procesa rada;
- 6) prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa, odnosno preduzeća, zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica;
- 7) za vreme vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih državnih organa.

Član 54.

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

- 1) u visini 65% zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
- 2) u visini 100% zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana profesionalnom bolešću ili povredom na radu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 55.

Za vreme prekida rada u slučaju remonta, sanacija i havarija, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65% zarade koju bi ostvario da radi u mesecu za koji se vrši isplata naknade.

Član 56.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% zarade koju bi ostvario da radi u mesecu za koji se vrši isplata naknade, u sledećim slučajevima:

- 1) za vreme čekanja za premeštaj na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju odnosno na ostvarivanje prava po osnovu prestanka potrebe za radom zaposlenog;
- 2) za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu propisa o penzijsko - invalidskom osiguranju;
- 3) za vreme čekanja na premeštaj na odgovarajuće poslove posle obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu propisa o penzijsko-invalidskom osiguranju.

Član 57.

Osnovicu za obračun naknade zarade iz čl. 53 - 56. ovog kolektivnog ugovora čini osnovna zarada iz čl. 39. i 42. ovog kolektivnog ugovora sa uvećanjima iz čl. 48. i 49. stav 1. tač. 3) - 5), izuzev člana 54. tačka 1) ovog kolektivnog ugovora kada osnovicu za obračun čini osnovna zarada iz čl. 39. i 42. ovog kolektivnog ugovora (zarada koju bi zaposleni ostvario svojim radom za standardni učinak i puno radno vreme), uvećana za iznos iz člana 48. ovog kolektivnog ugovora.

Član 58.

- (1) Zarada se isplaćuje u dva približno jednaka dela i to najkasnije do tridesetog u mesecu za prethodni mesec.
- (2) Zaposlenom se, prilikom isplate drugog dela zarade, dostavlja konačan obračun zarade za taj mesec.

4. Druga primanja

Član 59.

(1) Zaposleni ima pravo na otpremninu pri prestanku radnog odnosa u slučaju ostvarivanja prava na penziju u skladu sa zakonom, odnosno prestanka radnog odnosa nezavisno od njegove volje u slučaju gubitka radne sposobnosti, u visini 1.67 zarade koju bi zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

(2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od 1.67 prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u preduzeću, odnosno na nivou prosečne zarade u preduzeću, za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 60.

(1) Zaposleni ima pravo na dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 2% prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u prethodnom mesecu u preduzeću.

(2) Pravo na naknadu iz stava 1. ovog člana zaposleni ostvaruje ako:

- 1) je zbog potrebe procesa rada upućen na rad i boravak van sedišta poslodavca i van mesta stanovanja zaposlenog;
- 2) poslodavac nije obezbedio redovan prevoz do mesta rada na terenu;
- 3) rad i boravak na terenu traje najmanje deset dana u toku meseca u kontinuitetu.

(3) Pod sedištem poslodavca podrazumeva se sedište preduzeća, zavisnih društava i sedišta rudnika.

(4) Naknada iz stava 1. ovog člana isplaćuje se samo za dane provedene na terenu.

Član 61.

(1) Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidan rad u preduzeću, i to za:

- 1) deset godina radnog staža – u visini 0.40 prosečne mesečne zarade isplaćene u preduzeću u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade;
- 2) dvadeset godina radnog staža – u visini 0.80 prosečne mesečne zarade isplaćene u preduzeću u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade;
- 3) trideset godina radnog staža – u visini 1.20 prosečne mesečne zarade isplaćene u preduzeću u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

(2) Pod prekidom rada u preduzeću ne smatra se vreme služenja vojnog roka, kao i mirovanje radnog odnosa zbog korišćenja neplaćenog odsustva iz člana 22. ovog kolektivnog ugovora.

(3) Radni staž pre nastupanja slučajeva i radni staž posle prestanka slučajeva iz stava 2. ovog člana računa se kao neprekidan rad u preduzeću.

Član 62.

(1) U slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, preduzeće obezbeđuje:

- 1) pomoć porodici, odnosno zaposlenom – u visini troškova pogrebnih usluga (pogrebna oprema, prevoz, štampanje plakata), do neoporezivog iznosa;
 - 2) jednokratnu novčanu pomoć – u visini prosečne mesečne zarade po zaposlenom ostvarene u prethodnom mesecu u preduzeću.
- (2) U slučaju smrti zaposlenog, koja je nastupila kao posledica nesreće na poslu ili profesionalnog oboljenja, preduzeće obezbeđuje jednokratnu pomoć porodici u visini trostruke mesečne zarade za mesec koji prethodi mesecu u kojem se vrši isplata pomoći i snosi troškove sahrane.
- (3) Članom uže porodice u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.
- (4) U slučaju smrti zaposlenog kao posledice povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, preduzeće preuzima obavezu da stipendira decu zaposlenog za vreme dok su na redovnom školovanju.
- (5) Visina stipendije iz stava 4. ovog člana utvrđuje se za:
- 1) osmogodišnje školovanje – u visini 40% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplati stipendije;
 - 2) srednje obrazovanje – u visini 55% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije;
 - 3) više i visoko obrazovanje – u visini 70% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije.
- (6) U slučaju smrti zaposlenog kao posledice povrede na radu ili profesionalnog oboljenja preduzeće, u skladu sa potrebama procesa rada, daje prioritet pri zasnivanju radnog odnosa u preduzeću, njegovoj deci ili bračnom drugu.

Član 63.

Preduzeće je dužno da, pod jednakim uslovima, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti ili trajnog invaliditeta od povrede na radu.

Član 64.

- (1) Uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, preduzeće obezbeđuje sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rehabilitaciju zaposlenih u iznosu 0,22% sredstava isplaćenih na ime zarade.
- (2) Sredstva iz stava 1. ovog člana uplaćuju se na račun organizacije sindikata u preduzeću, srazmerno broju članova.

Član 65.

Uslovi i način ostraviranja nagrade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva uređuju se ugovorom između preduzeća i zaposlenog.

Član 66.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu povećanih troškova koji su u funkciji izvršenja poslova a koji imaju karakter poslovnih rashoda.

(2) Ako nije na drugi način obezbeđeno podmirenje povećanih troškova iz stava 1. ovog člana, preduzeće je dužno da zaposlenom obezbedi:

1) naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada u visini cene prevozne karte;

2) naknadu za ishranu za vreme službenog puta u zemlji u visini 2,8% prosečne zarade isplaćene u preduzeću u prethodnom mesecu. Ako je ovako utvrđen iznos naknade za ishranu za vreme službenog puta u zemlji veći od neoporezivog iznosa ove naknade, naknada za ishranu za vreme službenog puta u zemlji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa;

3) naknadu troškova smeštaja za vreme službenog puta u zemlji prema priloženom računu, najviše do iznosa cene za noćenje u hotelu A i B kategorije, kao i naknadu troškova prevoza na službenom putovanju koji se priznaju u celini prema priloženom računu;

4) naknadu troškova za vreme službenog puta u inostranstvo pod uslovima, na način i u visini utvrđenoj posebnim propisima kojima se uređuje službeni put u inostranstvo lica zaposlenih u državnim organima.

Član 66a

(1) Poslodavac može isplatiti solidarnu pomoć zaposlenima u slučajevima kada oceni da je ta pomoć neophodna.

(2) Odluku o visini solidarne pomoći iz stava 2. ovog člana, načinu i dinamici isplate, donosi direktor Javnog preduzeća, u skladu sa Programom poslovanja ili uz prethodnu saglasnost osnivača.

VIII. NAKNADA ŠTETE**Član 67.**

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

(2) Direktor preduzeća pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je šteta prouzrokovana preduzeću i određuje komisiju za utvrđivanje činjenica i okolnosti pod kojim je šteta nastala, visinu štete i odgovornost lica za prouzrokovanu štetu.

(3) Na osnovu izveštaja komisije iz stava 1. ovog člana direktor preduzeća donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu, ili se zaposleni oslobađa od odgovornosti za naknadu štete.

(4) Direktor je dužan da pre donošenja rešenja iz stava 3. ovog člana zatraži mišljenje sindikata čiji je član zaposleni.

(5) Sindikat je dužan da dostavi mišljenje iz stava 3. ovog člana u roku od tri dana.

(6) Rešenjem kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu određuju se način i rok za naknadu štete.

Član 68.

(1) Po prijemu rešenja o naknadi štete zaposleni daje pismenu izjavu o tome da li prihvata da se naknada štete izvrši obustavom utvrđenog iznosa od njegove zarade.

(2) Ako zaposleni ne prihvati da naknadi štetu, pokreće se postupak pred nadležnim sudom.

Član 69.

(1) Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, preduzeće je dužno da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Uz zahtev za naknadu štete iz stava 1. ovog člana zaposleni podnosi odgovarajuće dokaze da je šteta nastala.

(3) O zahtevu za naknadu štete odlučuje direktor preduzeća, na predlog komisije u čiji sastav ulazi predstavnik sindikata, čiji je zaposleni član, koja utvrđuje sve činjenice u vezi sa zahtevom zaposlenog, postojanje odgovornosti preduzeća ili drugog zaposlenog u preduzeću za nastalu štetu i visinu štete.

(4) Ako se preduzeće i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

IX. REŠAVANJE STAMBENIH POTREBA

Član 70.

Sporazumom između preduzeća i sindikata u skladu sa finansijskim mogućnostima preduzeća, može se obrazovati poseban fond za rešavanje stambenih potreba zaposlenih, čija se sredstva prevashodno koriste za obezbeđivanje učešća zaposlenog u dobijanju stambenog kredita, u skladu sa propisima.

X. PRAVO ZAPOSLENOG U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU

Član 71.

(1) Zaposleni se u pismenoj formi upozorava na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu zbog nepoštovanja radne discipline i povrede radne obaveze.

(2) Zaposleni ima pravo da se, u pismenoj formi, izjasni o navodima iz upozorenja za otkaz ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, u roku od pet dana od dana prijema upozorenja.

XI. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 72.**

(1) Poslodavac je dužan da se uzdrži od svake faktičke ili pravne radnje koja bi imala za cilj diskriminaciju sindikata ili člana sindikata u ostvarivanju prava na slobodno delovanje.

(2) Sindikatu se dostavljaju pozivi sa materijalima za sednice upravnog odbora preduzeća kada se raspravljaju pitanja od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Član 73.

(1) Direktor preduzeća dužan je da obaveštava sindikat o pitanjima iz svoje nadležnosti koja su od bitnog značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- 1) šestomesečnom prijemu i prestanku radnog odnosa zaposlenih u preduzeću;
- 2) šestomesečnom i godišnjem izveštaju o stanju bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu;
- 3) isplaćenim prosečnim zaradama sa indeksom rasta u odnosu na prethodni mesec, i to mesečno, tromesečno i godišnje;
- 4) predlogu godišnjeg plana poslovanja preduzeća;
- 5) polugodišnjem i godišnjem izveštaju o poslovanju preduzeća, kao i učešću zarada i troškova rada u ukupnim troškovima poslovanja preduzeća.

(2) Sindikatu se uručuju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sednicama na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi sindikata, odnosno odlučuje o pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih.

(3) Stavove sindikata dostavljene pre ili na samoj sednici nadležni organ je dužan da razmotri pre donošenja odluke i da o njima zauzme stav.

Član 74.

(1) Direktor preduzeća dužan je da bez naknade troškova obezbedi sledeće uslove za rad sindikata:

- 1) korišćenje odgovarajuće prostorije za redovan rad i sastanke sindikata;
- 2) korišćenje vozila poslodavca za obavljanje sindikalnih aktivnosti;
- 3) omogućavanje isticanja odgovarajućih obaveštenja sindikata na oglasnim tablama poslodavca i drugim prigodnim mestima;
- 4) stručnu administrativnu i tehničku pomoć (upotreba telefona, telefonska linija, prijem i slanje faksova);
- 5) obračun i naplatu članarina i ostalih sredstava, prema programu rada sindikata.

(2) Direktor preduzeća je dužan da sindikatu omogući da tokom godine u radno vreme organizuje zborove zaposlenih koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 12 časova, u delu procesa rada, pod uslovom da se time ne remeti proces rada.

Član 75.

(1) Predsednici glavnih odbora reprezentativnih sindikata preduzeća ne obavljaju poslove svog radnog mesta dok obavljaju sindikalnu funkciju.

(2) Na svakih 500 članova sindikata (po delovima preduzeća), reprezentativnim sindikatima pripada pravo na po jednog predstavnika koji neće obavljati poslove svog radnog mesta, uključujući i predsednike glavnih odbora reprezentativnih sindikata.

(3) Glavni odbori reprezentativnih sindikata će svojom odlukom odrediti predstavnike koji neće obavljati poslove svog radnog mesta za vreme mandata.

Član 76.

(1) Za vreme dok obavljaju odgovarajuće sindikalne funkcije, zarade predsednika sindikata i drugih sindikalnih poverenika koji ne obavljaju poslove svog radnog mesta određuju se u visini zarade koju bi imali da obavljaju poslove svog radnog mesta.

(2) Iznos zarade iz stava 1. ovog člana može se povećati 10% - 15%, na predlog glavnog ili zajedničkog odbora sindikata radnika.

Član 77.

(1) Predsednicima sindikalnih organizacija koji obavljaju poslove radnog mesta, za vreme trajanja mandata, utvrđuje se 64 plaćenih časova mesečno za rad u sindikatu.

(2) Članovima izvršnog odbora sindikata, koji obavljaju poslove svog radnog mesta, određuje se 32 plaćenih časova rada mesečno za rad u izabranim odborima i telima.

(3) Članovima odbora sindikata preduzeća koji obavljaju poslove svog radnog mesta određuje se 24 plaćenih časova rada, za rad u izabranom odboru.

Član 78.

Zaposleni koji učestvuje u pregovorima za izmenu i dopunu, ili zaključenje ovog kolektivnog ugovora, za vreme trajanja pregovora u skladu sa zakonom, ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario da radi, uvećanu za 20%.

Član 79.

(1) Delegatima kongresa sindikata i članovima glavnog odbora direktor preduzeća mora omogućiti prisustvovanje na kongresu i sednicama glavnog odbora.

(2) Predstavnici sindikata preduzeća mogu odsustvovati sa rada, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima.

(3) Predstavnici sindikata preduzeća mogu odsustvovati sa rada radi osposobljavanja na kursevima i seminarima, u trajanju od najviše pet radnih dana u toku godine.

Član 80.

(1) Predsednici organizacije sindikata i članovi glavnog i zajedničkog odbora sindikata, za vreme obavljanja funkcije i jednu godinu posle isteka funkcije, ako poštuju svoje radne obaveze, ne mogu se premestiti na drugi posao, ako se tim dovede u nepovoljniji položaj, niti im može prestati radni odnos.

(2) Predsednik organizacije sindikata i članovi odbora sindikata posle isteka roka iz stava 1. ovog člana zaštićeni su još jednu godinu od namerne povrede njihovih prava iz radnog odnosa utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, zbog njihovog delovanja za vreme obavljanja funkcije u sindikatu.

(3) Radi zaštite lica iz stava 2. ovog člana, obrazuje se paritetna komisija preduzeća i sindikata sa zadatkom razmatranja okolnosti u vezi navoda i zahteva za zaštitu, utvrđivanja da li su namerno povređena njegova prava iz radnog odnosa utvrđena zakonom i kolektivnim ugovorom zbog njegovog delovanja za vreme obavljanja funkcije u sindikatu i predlaganja nadležnim organima mera za otklanjanje utvrđenih nepravilnosti.

Član 81.

(1) Preduzeće je dužno da obezbedi deo sredstava za rad sindikata, na osnovu godišnjeg plana rada i finansijskog plana rada sindikata u visini 0.15% mase sredstava mesečno, isplaćenih na ime zarade za članove sindikata.

(2) Sredstva iz stava 1. ovog člana uplaćuju se sindikatu srazmerno broju članova.

Član 82.

(1) Fond solidarnosti osniva sindikat preduzeća za pružanje materijalne pomoći zaposlenima u slučaju lečenja, nabavke lekova i ortopedskih pomagala, otklanjanja posledica elementarnih nepogoda i drugih sličnih nesreća, kao i radi pružanja pomoći deci poginulih zaposlenih na radnom mestu, koja se nalaze na redovnom školovanju.

(2) Preduzeće godišnjim planom poslovanja, u skladu sa finansijskim mogućnostima, obezbeđuje deo sredstava za finansiranje aktivnosti fonda solidarnosti u preduzeću.

(3) Odredbe čl. 72 - 82. odnose se na reprezentativne sindikate u preduzeću.

(4) Ostalim registrovanim sindikatima u preduzeću obezbeđuju se uslovi za rad u skladu sa opštim kolektivnim ugovorom i pozitivnim propisima.

XII. ODREDBE O ŠTRAJKU**Član 83.**

Za vreme štrajka obezbeđuje se minimum procesa rada određen aktom osnivača preduzeća, na način utvrđen ovim kolektivnim ugovorom.

Član 84.

(1) Na osnovu akta osnivača preduzeća o minimumu procesa rada u vreme štrajka direktor preduzeća donosi opšti akt o načinu obezbeđivanja minimuma procesa rada.

(2) Opštim aktom iz stava 1. ovog člana određuju se proizvodni kapaciteti, koji moraju da rade u vreme štrajka kao i poslovi i broj izvršilaca koji su dužni da rade u vreme štrajka.

Član 85.

(1) Direktor preduzeća, u saradnji sa štrajkačkim odborom, najkasnije pet dana pre početka štrajka, rešenjem određuje zaposlene koji su dužni da rade u vreme štrajka, radi obezbeđivanja minimuma procesa rada.

(2) Članovi štrajkačkog odbora i redarske štrajkačke službe ne mogu biti određeni da rade u vreme štrajka, pod uslovom da štrajkački odbor broji najviše deset članova, a redarska služba organizovana tako da se mogu obavljati poslovi kojima se obezbeđuje minimum procesa rada, u skladu sa članom 84. ovog kolektivnog ugovora.

Član 86.

Zaposleni koji je određen da radi u vreme štrajka, dužan je da obavlja svoje poslove i da izvršava posebne naloge utvrđene rešenjem.

XIII. REŠAVANJE SPOROVA U PRIMENI KOLEKTIVNOG UGOVORA**Član 87.**

Sporna pitanja koja nastanu u primeni ovog kolektivnog ugovora rešavaju se pred arbitražom.

Član 88.

Ugovorne strane, u roku od 15 dana od nastanka spora u primeni kolektivnog ugovora, obrazuju arbitražu čiji je zadatak da nastali spor reši.

Član 89.

(1) Arbitraža se obrazuje za svaki nastali spor.

(2) Arbitraža ima 5 članova.

(3) Arbitraža je sastavljena od po jednog predstavnika ugovornih strana i jednog arbitra, koga određuju sporazumno.

(4) Članovi arbitraže iz svojih redova biraju predsednika.

Član 90.

(1) Arbitraža donosi odluku o spornom pitanju u roku od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

(2) Arbitraža donosi odluku većinom glasova svih članova.

(3) Odluka arbitraže obavezuje ugovorne strane.

XIV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 91.

(1) Poslodavac se obavezuje da se prava zaposlenih koji su višak urede programom rešavanja viška zaposlenih, koji se donosi uz aktivno učestvovanje sindikata u izradi i realizaciji programa.

(2) Poslodavac je dužan da na program iz stava 1. ovog člana pribavi mišljenje sindikata.

(3) Programom iz stava 1. ovog člana utvrdiće se kriterijumi za rešavanje viška zaposlenih, koji će važiti prilikom utvrđivanja viška zaposlenih i posebna zaštita određenih socijalnih kategorija, visina otpremnine i druga prava zaposlenih koji su višak.

Član 92. [*]

(1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vreme.

(2) Ugovorne strane su saglasne da zaposleni u preduzeću prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom, ostvaruju do zaključivanja novog kolektivnog ugovora.

(3) Ugovorne strane su saglasne da, u slučaju izdvajanja pojedinih delova iz preduzeća, zaposleni u tim preduzećima ostvaruju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom, do zaključivanja kolektivnih ugovora za ta preduzeća, ne duže od tri meseca od dana upisa u sudski registar.

(4) Izuzetno od odredaba člana 40. ovog kolektivnog ugovora, za period jul - oktobar 2003. godine, utvrđuje se obaveza isplate razlike od iznosa isplaćene zarade do iznosa zarade koja je utvrđena u skladu sa Posebnim kolektivnim ugovorom za "Elektroprivredu Srbije".

Član 93.

(1) Zarada posloводства preduzeća u skladu sa zakonom i posebnim propisima, utvrđuje se odlukom upravnog odbora preduzeća, kojom se određuje krug lica koja čine posloводство preduzeća i način utvrđivanja i obračun zarada tih lica.

(2) Do donošenja odluke iz stava 1. ovog člana na zaradu posloводства primenjuje se ovaj kolektivni ugovor.

Član 94.

Opšti akt iz člana 27. stav 3. ovog kolektivnog ugovora, kao i Poslovník o radu iz člana 35. stava 3. ovog kolektivnog ugovora, doneće se u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 95.

(1) Direktor preduzeća dužan je da u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora izvrši reviziju ranije utvrđenih radnih mesta sa posebnim uslovima rada po jedinstvenoj metodologiji, na način određen zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Do donošenja akta iz stava 1. ovog člana, direktor preduzeća dužan je da zaposlenima koji rade na već utvrđenim radnim mestima sa posebnim uslovima rada, obezbedi sva prava utvrđena zakonom i drugim opštim aktom preduzeća (obavljanje prethodnih i periodičnih lekarskih pregleda, skraćeno radno vreme, uvećanje zarade po osnovu otežanih uslova rada i dr.).

Član 96.

Ugovorne strane su saglasne da sadržinu ugovora o radu usaglase sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog kolektivnog ugovora.

Član 97.

(1) Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i u postupku za njegovo zaključivanje.

(2) Predlog za izmenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora može podneti svaka ugovorna strana.

(3) Predlog za izmenu i dopunu dostavlja se drugim ugovornim stranama u pismenom obliku.

(4) Ugovorna strana kojoj je dostavljen predlog iz stava 2. ovog člana dužna je da se u roku od 15 dana od dana podnošenja izjasni o tom predlogu.

(5) Ako se ugovorna strana ne izjasni u roku iz stava 4. ovog člana, smatra će se da je prihvatila predlog za izmenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora.

(6) Na osnovu prihvaćenog predloga, ugovorne strane zaključuju kolektivni ugovor o izmenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora.

Član 98.

(1) Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj kolektivni ugovor u slučaju nastupanja okolnosti koje onemogućavaju njegovu primenu.

(2) Otkaz ovog kolektivnog ugovora pismeno se najavljuje drugoj ugovornoj strani 90 dana pre otkaza iz stava 1. ovog člana.

(3) Ovaj kolektivni ugovor je otkazan istekom roka iz stava 2. ovog člana.

Član 99.

Autentično tumačenje ovog kolektivnog ugovora daju ugovorne strane na predlog komisije sastavljene od po tri predstavnika ugovornih strana.

Član 100.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".



Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05, 61/05 i 54/09) i člana 40. Kolektivnog ugovora za Javno preduzeće za podzemnu eksploataciju uglja ("Službeni glasnik RS", broj 29/04),

Vlada, Sindikat radnika Javnog preduzeća za podzemnu eksploataciju uglja, Sindikat Javnog preduzeća za podzemnu eksploataciju uglja "Nezavisnost" i direktor Javnog preduzeća za podzemnu eksploataciju uglja (u daljem tekstu: ugovorne strane) zaključuju

**ANEKS
KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA JAVNO PREDUZEĆE ZA PODZEMNU EKSPLOATACIJU UGLJA**

(Sl. glasnik RS br. 12/11)

Osnovni tekst na snazi od 25/02/2011 , u primeni od 25/02/2011

Član 1.

(1) Vrednost jednog radnog časa za obračun i isplatu zarada za januar - mart 2011. godine, utvrđuje se u bruto iznosu od 126,00 dinara.

(2) Vrednost jednog radnog časa za obračun i isplatu zarada za april - septembar 2011. godine, a oktobar - decembar 2011. godine, usklađivaće se prema članu 27e Zakona o budžetskom sistemu ("Službeni glasnik RS", br. 54/09, 73/10 i 101/10), Zakona o budžetu Republike Srbije za 2011. godinu ("Službeni glasnik RS", broj 101/10) i Memorandumu o budžetu i ekonomskoj i fiskalnoj politici za 2011. godinu sa projekcijama za 2012. i 2013. godinu ("Službeni glasnik RS", broj 102/10).

Član 2.

Ovaj aneks stupa na snagu i primenjuje se danom objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Sindikat radnika JP PEU Resavica
predsednik Glavnog odbora,
Goran Nikolić, s.r.

Za Vladu Republike Srbije
ministar,
prof. dr Petar Škundrić, s.r.

Sindikat JP PEU
"Nezavisnost"
predsednik Zajedničkog
odbora,
Vukoslav Ivanović, s.r.

Direktor JP PEU Resavica,
Goran Bojić, s.r.