

ОБЈАВЉЕНО

Дана: 24.7.2020

Евиденциони број: 24/2020

Потпис: [Signature]

# КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за НИС Петрол а.д. Београд

бр. 344

од 24.7.2020

ГОДИНЕ.

Београд,

24.7.2020 године

## САДРЖАЈ

Поглавље	Назив поглавља	Страна
I	<b>ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ</b>	<b>3</b>
II	<b>ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА</b>	<b>4</b>
	1. Услови за заснивање радног односа	4
	2. Уговор о раду	4
	3. Измена уговорених услова рада	6
	4. Радни однос на одређено време	6
	5. Радни однос са непуним радним временом	6
III	<b>УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАД У ИНОСТРАНСТВО</b>	<b>6</b>
IV	<b>ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ</b>	<b>7</b>
V	<b>РАДНО ВРЕМЕ</b>	<b>7</b>
	1. Радно време	7
	2. Прерасподела радног времена	8
	3. Прековремени рад	8
VI	<b>ОДМОР И ОДСУСТВА</b>	<b>9</b>
	1. Годишњи одмор	9
	2. Плаћено одсуство	10
	3. Неплаћено одсуство	11
	4. Мировање радног односа	12
VII	<b>БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ</b>	<b>12</b>
	1. Осигурање запослених	19
VIII	<b>ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА</b>	<b>19</b>
	1. Зарада	19
	2. Основна зарада	20
	3. Део зараде за радни учинак	21
	4. Зарада по основу доприноса пословном успеху Послодавца	21
	5. Увећана зарада	23
	6. Накнада зараде	24
	7. Накнада трошкова	25
	8. Друга примања	26
	9. Солидарна помоћ	27
IX	<b>ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ</b>	<b>29</b>
X	<b>НАКНАДА ШТЕТЕ</b>	<b>30</b>
XI	<b>ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА</b>	<b>31</b>
	1. Разлози за престанак радног односа	31
	2. Отказ од стране послодавца	32
XII	<b>ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ</b>	<b>36</b>
XIII	<b>ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ</b>	<b>37</b>
	1. Заштита појединачних права	37
XIV	<b>УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА</b>	<b>38</b>
XV	<b>МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ</b>	<b>40</b>
XVI	<b>ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА</b>	<b>40</b>
XVII	<b>РЕШАВАЊЕ СПОРОВА</b>	<b>41</b>
XVIII	<b>ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК</b>	<b>42</b>
XIX	<b>ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ</b>	<b>44</b>

*Ј. С. С.*

На основу члана 248. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење) репрезентативни Синдикат- Јединствена синдикална организација НИС а.д. за више послодаваца коју заступа Председник синдикалне организације, са једне стране и НИС Петрол а.д. Београд, Маршала Бирјузова 3-5, кога заступа Генерални директор, са друге стране (у даљем тексту: Учесници Уговора), закључују:

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР За НИС ПЕТРОЛ а.д. БЕОГРАД**

### **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 Петрол а.д. Београд (у даљем тексту: Послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног 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 други посебни акти Послодавца.

Одредбе овог Уговора се односе на све запослене код Послодавца осим менаџера, којима Послодавац понуди а они се писаном изјавом сагласе да се на њих не односе одредбе овог Уговора већ одредбе Уговора о раду који су или који ће закључити са Послодавцем.

#### **Члан 2**

Овим Колективним уговором уређује се: заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, безбедност и здравље на раду, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остваривање и заштита права запослених, синдикат запослених, закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Учесници Уговора и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, овим Уговором и уговором о раду и Посебним актима Послодавца.



## **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Услови за 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 Правилником о организацији и систематизацији послова, као и услове предвиђене другим посебним актима Послодавца који се односе на запошљавање.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси Генерални директор Послодавца, односно лице које он овласти.

#### **Члан 4**

Запослени је дужан да обавести Послодавца, пре закључења уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица и представљају опасност за настанак материјалне штете.

Пре заснивања радног односа са новим запосленим Послодавац ће размотрити распоређивање постојећих запослених који испуњавају услове за упражњене послове.

Послодавац ће при једнаким условима предност у запошљавању дати деци погинулих и умрлих запослених.

### **2. Уговор о раду**

#### **Члан 5**

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, Послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за заснивање радног односа.

#### **Члан 6**

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

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.



## Члан 7

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу Послодавац и лице које заснива радни однос са Послодавцем.

У име Послодавца уговор о раду закључује Генерални директор, односно лице које он овласти.

Ако Послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

## Члан 8

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 односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, непуно или скраћено),
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
11. обавезе Послодавца око обезбеђивања заштите живота и здравља запосленог,
12. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
13. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
14. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 12.-14. овог члана ако су они утврђени законом, овим Уговором или другим актом Послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору о раду мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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



### **3. Измена уговорених услова рада**

#### **Члан 9**

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада у случајевима предвиђеним законом.

Поред случајева привременог упућивања на рад код другог Послодавца из закона, Послодавац може запосленог привремено упутити на одговарајући посао у повезано друштво у Републици Србији, у случају да постоји таква пословна потреба и уз искључиву писану сагласност запосленог

### **4. Радни однос на одређено време**

#### **Члан 10**

Уговор о раду може да се закључи на одређено време за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

### **5. Радни однос са непуним радним временом**

#### **Члан 11**

Радни однос се може засновати и са непуним радним временом под условом да су Правилником 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 обављањем послова у мањем обиму од пуног радног времена, а то је неопходно због организације и природе посла.

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

## **III УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАД У ИНОСТРАНСТВО**

#### **Члан 12**

Упућивање запослених на рад у иностранство уређује се посебним актом који доноси Генерални директор или лице које он овласти.

## IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

### Члан 13

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава ради стицања знања која ће користити у послу код Послодавца.

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

Посебним актом, који доноси Генерални директор, 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.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да Послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

У случају да у року од две године након окончаног образовања, стручног оспособљавања или усавршавања које је организовао Послодавац у циљу повећања нивоа професионално-техничких компетенција запослених, запослени да отказ Послодавцу или му престане радни однос отказом од стране Послодавца због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, дужан је да Послодавцу накнади трошкове.

## V РАДНО ВРЕМЕ

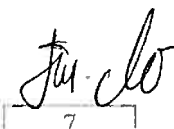
### 1. Радно време

#### Члан 14

Пуно радно време запосленог износи по правилу четрдесет (40) часова недељно, односно по правилу пет (5) радних дана и осам (8) часова дневно, у складу са Законом о раду.

Распоред, почетак и завршетак радног времена код Послодавца утврђују 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 то захтева организација рада, рад се организује у сменама или/и турнусима.

Сменски рад подразумева рад у више смена.

Посебним актом, који доноси Генерални директор, односно лице које он овласти, ближе се уређује распоред, почетак, завршетак, прерасподела радног времена и сменски рад код Послодавца у складу са законом.

Репрезентативни синдикат је дужан да у року од осам (8) радних дана од дана достављања акта из претходног става, достави сагласност или примедбе које је Послодавац дужан да размотри пре доношења тог акта.

## **2. Прерасподела радног времена**

### **Члан 15**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то буде захтевала природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена може да траје највише 6 месеци, с тим што се не везује за календарску годину.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

## **3. Прековремени рад**

### **Члан 16**

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).

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, односно не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно.





## Члан 17

Запосленима који по писаном налогу директора организационих делова Послодавца или лица која они овласте, а из технолошких потреба, морају за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом, бити у приправности да би због отклањања кварова или из других оправданих разлога дошли на рад, време приправности не сматра се радним временом.

За време приправности запослени мора бити довољно близу месту рада, како би се у случају позива могао правовремено одазвати на исти тј. доћи у место рада ради интервенције.

Запослени има право на накнаду зараде која се исплаћује запосленом за време приправности.

Ако је запослени коме је уведена приправност позван на интервенцију, време ефективног рада по позиву сматра се радним временом.

Посебним актом који доноси Генерални директор, односно лице које он овласти, ближе се уређује примена овог члана, као и висина накнаде из става 3. овог члана.

Репрезентативни синдикат даје сагласност или примедбе на акт из става 5. овог члана, у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта.

## VI ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### 1. 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 стручне спреме послова које запослени обавља:

- за НК, ПК, НС степен стручне спреме- 1 радни дан,
- за КВ, СС, ВК, ВШ и ВС степен стручне спреме – 2 радна дана;



2. по основу радног искуства:

- за сваких навршених 10 година стажа осигурања - 2 радна дана;

3. по основу других критеријума:

- особи са инвалидитетом - 3 радна дана;

- родитељу који има једно или више деце до 14 година живота - 2 радна дана.

Годишњи одмор по свим основима, утврђеним у овом члану, не може бити дужи од 30 радних дана.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора, радна недеља се рачуна као пет (5) радних дана. У дане годишњег одмора се не урачунавају празници (државни и верски) који су законом предвиђени као нерадни дани.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Годишњи одмор запослени може искористити у целости или у више делова.

### **Члан 19**

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

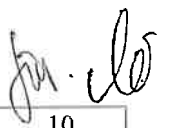
У случају престанка радног односа послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

## **2. Плаћено одсуство**

### **Члан 20**

Запослени има право, у току календарске године, на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана, у следећим случајевима:

- ступање запосленог у брак - 3 радна дана;
- рођење детета - 5 радних дана;



- теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
- селидбе на подручју истог насељеног места- 1 радни дан;
- селидбе из једног у друго насељено место - 2 радна дана.

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

- 5 радних дана због смрти члана уже породице,
- 2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Послодавац може, у складу са потребама процеса и организације рада, запосленом да одобри плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- Због неге теже оболелог члана уже породице уз одобрених 5 радних дана дефинисаних у ставу 1 овог члана још - до 10 радних дана у календарској години, уз сагласност руководиоца, а на предлог Комисије за солидарну помоћ,
- Због учешћа на спортским и културним такмичењима у организацији репрезентативног синдиката и/или послодавца у земљи и иностранству- до 5 радних дана,
- Због отклањања штетних последица у домаћинству (кући/стану) проузоркованих елементарном непогодом- до 5 радних дана,
- Због полагања стручног или другог испита који је у вези са обављањем послова код Послодавца- 1 радни дан, а укупно 4 радна дана у току једне календарске године.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, родитељи, деца, браћа, сестре, усвојилац, усвојеник и старатељ.

### 3. Неплаћено одсуство

#### Члан 21

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство.

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.

*Jurilo*

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.

Запослени је дужан да се врати на рад наредног радног дана од дана истека неплаћеног одсуства.

#### **4. Мировање радног односа**

##### **Члан 22**

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

1. упућивања на рад или усавршавање у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
2. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци,
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца,
4. избора, односно именованја на функцију у државним органима, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа 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.

#### **VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

##### **Члан 23**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на пословима и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и заштите живота и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује безбедност и заштита живота и здравља на раду запослених, у складу са посебним законом, другим прописом, овим Уговором и посебним актима из области безбедности и заштите живота и здравља на раду код Послодавца, као и интерним актима из области безбедности и заштите живота и здравља на раду који се доносе за сваки организациони део Послодавца.

#### Члан 24

Послодавац је дужан да у писаној форми донесе Акт о процени ризика за сваки посао и да утврди начин и мере за отклањање ризика.

Послодавац је дужан да измени Акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности, штетности и промене нивоа ризика у процесу рада.

#### Члан 25

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

Процена ризика обухвата:

1. опште податке о Послодавцу,
2. опис технолошког и радног процеса, опис средстава за рад, њихово груписање и опис средстава и опреме за личну заштиту на раду,
3. снимање организације на раду,
4. препознавање и утврђивање опасности и штетности на пословима и у радној околини,
5. процењивање ризика у односу на опасности и штетности,
6. утврђивање начина и мера за отклањање, смањење или спречавање ризика,
7. закључак,
8. измену и допуну Акта о процени ризика.

#### Члан 26

Процену ризика и израду Акта спроводи Тим процењивача састављен од стручних лица за БЗР (запослени Друштва и правног лица/предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду).

Контролу и управљање поступком израде/измене Акта о процени ризика на радном месту и у радној околини врши Експертски тим кога чине представници Одбора за БЗР, Репрезентативног синдиката и лица одговорна за ХСЕ и ХР послове.

*Јулијана*

Експертски тим из става 1. овог члана образује се одлуком Генералног директора.

Акт о процени ризика из става 1. овог члана доноси Генерални директор.

### **Члан 27**

За спровођење безбедности и заштите живота и здравља на раду код Послодавца одговорни су Генерални директор, директори организационих делова Послодавца, руководиоци на свим нивоима организационих делова за безбедност и заштиту живота и здравља на раду и други запослени који су одговорни за спровођење безбедности и заштите живота и здравља на раду.

Средства за спровођење програма мера и унапређења безбедности и заштите живота и здравља на раду утврђују се годишњим плановима активности и инвестиционим програмима Послодавца.

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

### **Члан 28**

Генерални директор, односно директори организационих делова Послодавца дужни су да обезбеде опрему и средства личне заштите запослених, као и мере и процедуре из области безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених у складу са ризиком.

### **Члан 29**

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, личном заштитном опремом, као и да се стара о спровођењу и унапређењу безбедности и здравља на раду.

Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, као и други запослени за које је предвиђен претходни и периодични лекарски преглед, дужни су да исте обаве на основу упута Послодавца, односно организационих делова Послодавца.

За запослене код којих се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњавају посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком, Послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла на тај начин што ће их распоредити на послове који одговарају њиховим здравственим способностима, у времену трајања неспособности. Правилником о организацији и систематизацији послова утврдиће се ови послови.



Док ради на другим пословима из разлога наведених у претходном ставу, у случају да је реч о привременом губитку радне способности- запосленом припада зарада за послове са којих је распоређен, и то за време трајања привременог губитка радне способности, а највише до 6 месеци, ако је то за њега повољније.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 4 овог члана.

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 30**

Запослени мора бити упознат са мерама из области безбедности и заштите живота и здравља на раду, својим правима и обавезама у погледу безбедности и заштите живота 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 заштите живота и здравља на раду, све док се не отклоне опасности и не спроведу одговарајуће мере, у складу са законом.

За време необављања послова из става 2. овог члана, запослени има право на зараду у складу са овим Уговором.

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 31**

Труднице и мајке са децом до три године живота не смеју радити на пословима са повећаним ризиком и 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 ради 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 32**

Генерални директор, односно директор организационог дела Послодавца дужан је да утврди програм оспособљавања запослених за безбедан рад и



обезбеди услове за реализацију обуке о спровођењу мера из области безбедности и заштите живота 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 заштите живота и здравља на раду врши се у складу са законом.

### Члан 33

У циљу праћења спровођења мера безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених код Послодавца, које су предвиђене законом, овим Уговором и актима о безбедности и заштити живота и здрављу на раду код Послодавца и његовим организационим деловима образује се одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду код Послодавца образује Генерални директор или лице које он овласти.

Одбор за безбедност и здравље на раду има 7 чланова, с тим да репрезентативни синдикат предлаже 4 члана.

У Одбор за безбедност и здравље на раду мора бити изабрано најмање два члана који су стручњаци из области безбедности и здравља на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду доноси пословник о раду и бира председника одбора.

### Члан 34

Одбор за безбедност и здравље на раду учествује у изради и прати реализацију планова и програма из области безбедности и заштите живота и здравља на раду, а посебно:

- подстиче консултовање и укључивање запослених на свим нивоима и функцијама, у циљу планирања и примењивања мера за побољшање у области безбедности и здравља на раду;
- разматра питања из области безбедности и заштите живота и здравља на раду и даје предлоге у вези са њима;
- разматра предлоге налогодавних и нормативно-методолошких докумената који битно утичу на услове рада, безбедност и заштиту живота и здравља на раду;
- разматра и учествује у изради налогодавних и нормативно-методолошких докумената о опреми и средствима личне заштите;
- подстиче запослене да извештавају о инцидентима, опасностима, ризицима и приликама,
- прикупља информације о релевантним очекивањима запослених,



- остварује сарадњу са стручним службама из области безбедности и заштите живота и здравља на раду и прати примену одредаба овог Уговора којим је утврђена ова област;
- анализира стање из области безбедности и заштите живота и здравља на раду и предлаже мере за елиминисање опасности и смањивање ризика, укључујући и формирање различитих комисија, које би анализирале одређена питања из области безбедности и здравља на раду,
- 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,
- вреднује перформансе у области безбедности и заштите живота и здравља на раду на релевантним функцијама и нивоима и предлаже циљеве који подстичу стално побољшавање безбедности и заштите живота и здравља на раду, узима у обзир резултате консултовања са запосленима
- покреће иницијативу за утврђивање послова са повећаним ризиком и програма заштите запослених на таквим пословима;
- разматра потребе за утврђивањем послова за које се стаж рачуна са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж),
- 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.

Директор организационог дела Послодавца 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 Генералном директору и репрезентативном синдикату.

Генерални директор дужан је да размотри ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да о свом ставу извести овај одбор.

### **Члан 35**

Одбор за безбедност и здравље на раду има право да се непосредно упозна са предузетим мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду и условима рада на сваком послу и да Генералном директору предлаже предузимање мера из области безбедности и заштите живота и здравља на раду.

*Ј. Ј. Ј.*

О предузетим мерама по предлогу из става 1. овог члана Генерални директор, дужан је да у року од 15 дана обавести репрезентативни синдикат.

Генерални директор дужан је да Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у све елаборате, у изворном облику, које сачине стручне установе, налазе и решења инспекцијских органа, а који се односе на безбедност и заштиту живота и здравље на раду.

### **Члан 36**

Представници Одбора за безбедност и здравље на раду бирају се на три године.

### **Члан 37**

Послодавац је дужан да запосленом – особи са инвалидитетом, обезбеди посао који одговара телесним, психичким могућностима и здравственом стању запосленог у складу са Законом о раду.

Запосленом код кога се, по процедури утврђеној законом, утврди поремећај здравственог стања, односно неспособност за обављање послова утврђених уговором о раду, Послодавац је дужан да обезбеди обављање других одговарајућих послова који одговарају његовом здравственом стању, у складу са Законом о раду.

Запослени право из стави 1 и 2 овог члана, остварује на основу решења надлежног државног органа, односно решења надлежне службе медицине рада или надлежног здравственог органа.

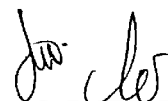
Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1 и 2 овог члана.

### **Члан 38**

Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених обезбеђује се на начин који унапређује заштиту запослених и спроводи се уз учешће Синдиката.

Послодавац ће о свом трошку, минимално сваке две године, организовати систематски преглед за све запослене, сагласно расположивом буџету, у складу са програмом заштите здравља запослених и на предлог Одбора за безбедност и здравље на раду.

Послодавац ће запосленима који раде на радним местима са утврђеним повећаним ризиком омогућавати превентивни опоравак у трајању до 10 дана, као и осталим запосленима, у складу са годишњим планом и програмом



организованог превентивног опоравка и рехабилитације.

Послодавац је дужан да планира у буџету средства у износу не мањем од 0,35% од масе средстава исплаћених на име зараде, искључиво за сврху превентивног опоравка, а у складу са годишњим Планом и Програмом организованог превентивног опоравка и рехабилитације.

Послодавац образује Комисију за превентивни опоравак и рехабилитацију као заједнички орган Послодавца и репрезентативног Синдиката чији је задатак реализација Плана и Програма и упућивање на превентивни опоравак запослених.

Запослени стичу право на коришћење превентивног опоравка након две године проведене у радном односу код Послодавца. У наведени период од две године се рачуна и време које су запослени провели у радном односу код агенције за запошљавање а за потребе Послодавца као послодавца корисника, односно за потребе привредног друштва НИС а.д. Нови Сад као послодавца корисника.

Ближи услови и критеријуми за остваривање права из овог члана уредиће се посебним актом који доноси Генерални директор, односно лице које он овласти уз примедбе или сагласност репрезентативног синдиката, а према коме поступа Комисија из става 5 овог члана.

Репрезентативни синдикат је дужан да сагласност или примедбе из става 6 овог члана, достави у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта које је послодавац дужан да размотри пре доошења посебног акта.

## **1. 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 у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите, колективно осигура запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција на начин утврђен у ставу 1. овог члана.



## VIII 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 односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

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 одредбама овог Уговора.

Под зарадом се сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

#### 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.

### 2. Основна зарада

#### Члан 42

Основна зарада у смислу овог Уговора одређује се на основу услова рада утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова и пуног радног времена проведеног на раду, у складу са матрицом послова.



Уговорне стране су сагласне да ће на захтев једне од страна потписница овог Уговора, а узимајући у обзир све релевантне и мерљиве интерне и екстерне показатеље (као што су нпр. – пословни успех компаније, раст потрошачких цена и слично) приступити преговорима о корекцији основне месечне зараде запослених, најмање једном годишње.

Корекција основне зараде врши се на основу: расположивог буџета зарада, достигнутог нивоа основне зараде, одступања основне зараде од референтних вредности на тржишту и других релевантних фактора.

Типови корекције основне зараде могу бити према радном учинку и компетенцијама и/или линеарно повећање.

Линеарно повећање је резултат преговора између Репрезентативног синдиката и Послодавца, док је повећање основне зараде према радном учинку и компетенцијама у надлежности Послодавца.

### **Члан 43**

Сви послови који су предмет овог Уговора, разврстани су на основу сложености послова, одговорности, потребног знања и искуства, стручне спреме и услова рада.

Послови са повећаним ризиком вредновани су приликом утврђивања матрице послова. Списак послова са повећаним ризиком утврђује надлежна стручна служба Послодавца.

Методологија, критеријуми и услови за прелазак запослених у матрици, ближе су одређени Посебним актом који доноси Генерални директор.


## **3. Део зараде за радни учинак**

### **Члан 44**

Радни учинак запосленог се утврђује на основу квалитета и обима обављеног посла, односа запосленог према радним обавезама и оцене резултата рада.

Посебним актом који доноси Генерални директор или лице које он овласти ближе се прописује процес оцењивања радног учинка.

Посебним актом из става 2. овог члана, на који примедбе или сагласност даје репрезентативни Синдикат, ближе се одређују услови, динамика, начин мерења радног учинка као и правила награђивања за остварени радни учинак.



Репрезентативни синдикат је дужан да у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта, достави сагласност или примедбе које је Послодавац дужан да размотри пре доношења посебног акта.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада, основна зарада запосленог који оствари радни учинак изнад стандардног, може се увећати до 30%, а основна зарада запосленог, чији је радни учинак испод стандардног може се умањити до 10%.

#### **4. Зарада по основу доприноса пословном успеху Послодавца**

##### **Члан 45**

Запослени има право на зараду по основу доприноса пословном успеху Послодавца (у даљем тексту: бонус) на основу нормативно-методолошких докумената који су усвојени код Послодавца.

Посебним актима Послодавца, на који примедбе или сагласност даје Репрезентативни синдикат, ближе се уређује начин оцењивања резултата рада и начин утврђивања процента зараде у вези са бонусом запослених. Репрезентативни синдикат је дужан да, у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта, достави сагласност или примедбе које је Послодавац дужан да размотри пре доношења посебног акта.

Оцена резултата рада зависи од колективне оцене организационог дела или индивидуалне оцене запосленог, у складу са посебним актима Послодавца.

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

1. Оцењивање обима рада врши се на основу:

- свих послова које је запослени извршио у одговарајућем периоду;
- обима искоришћеног радног времена;
- временаведеног на раду.

2. Оцењивање квалитета рада (евалуација компетенција) 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;
- рационалног ангажовања 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 46**

За постизање изванредних циљева код Послодавца утврђује се мотивационо награђивање које се запосленима исплаћује у виду специјалних и пројектних премија.

Обим и поступак остваривања права из става 1. овог члана ближе се уређује посебним актима, које доноси Генерални директор, односно лице које он овласти.

#### **Члан 47**

Исплата зарада врши се једном месечно за све запослене и то до 10. календарског дана у месецу који следи месецу за који се врши исплата.

### **4. Увећана зарада**

#### **Члан 48**

Основна зарада запосленог увећава се за 0,42% за сваку пуну годину рада остареног у радном односу код Послодавца за запослене до 5 година рада остварених у радном односу код Послодавца, односно 0,5% за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код Послодавца за запослене који имају више од 5 година рада остварених у радном односу код Послодавца, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем. За преко 5 година рада код Послодавца укупан стаж се рачуна са увећањем за 0,5%.



## Члан 49

Основна зарада запосленог увећава се:

- за рад на дан државног и верског празника који је по закону нерадни дан – за 120%;
- за рад ноћу (рад који се обавља у времену од 22-06 часова) – за 35%;
- за прековремени рад, који се не урачунава у радно време унапред одређено на основу извршене прерасподеле радног времена – за 30%;

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.

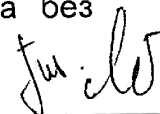
## 6. Накнада зараде

### Члан 50

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци у следећим случајевима:

1. државног и верског празника за који је законом прописано да се не ради и коришћења права одсуствовања са рада 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 државних органа,
4. коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и овим Уговором,
5. ако запослени одбије да ради због неспроведених прописаних мера из области безбедности и здравља на раду, прописаних од стране Послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини основне зараде запосленог увећане за минули рад за време прекида рада до којег 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.

#### **Члан 51**

Запослени има право на накнаду зараде услед прекида рада односно смањења обима рада, без кривице запосленог, у висини од 60% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, а најдуже 45 радних дана у календарској години.

#### **Члан 52**

Послодавац је дужан да запосленом обрачуна и исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада- у висини од 65% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, осим ако је реч о привременој спречености за рад услед болести или компликација у вези са одржавањем трудноће, када се накнада зараде обрачунава и исплаћује у висини од 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци.

#### **Члан 53**

Накнаду зараде на терет других исплатилаца: за породилшко одсуство, одсуство због неге детета и одсуство са рада због посебне неге детета, због привремене спречености за рад (боловање преко 30 дана), по основу инвалидности (II и III категорија) исплаћује Послодавац истовремено са исплатом зарада осталим запосленима у висини утврђеној законом, под условом благовремене доставе неопходне документације за сврху рефундације (за породилге 30 дана од дана порођаја, односно за запослене на боловању – до првог радног дана у месецу који следи месецу привремене спречености за рад због болести).

#### **Члан 54**

Послодавац може на основу своје одлуке запосленима исплатити зараду из добити по годишњем обрачуну, сразмерно учешћу зарада запослених у годишњем фонду зарада у календарској години у којој је исказана добит.

### **7. Накнада трошкова**



## Члан 55

Послодавац је дужан да запосленом надокнади следеће трошкове:

- трошкове превоза у јавном саобраћају, ради одласка на рад и повратка са рада, у висини од 100% цене економски најисплативије превозне карте у јавном саобраћају, који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада запосленом. Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца;
- трошкове службеног пута у земљи и иностранству, који су утврђени посебним актом који доноси Послодавац;
- месечну накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк), у висини 11% просечне месечне бруто зараде у Републици Србији, исплаћене у месецу који претходи месецу за који се накнада исплаћује;
- регрес за коришћење годишњег одмора у висини 40% просечне бруто зараде у Републици Србији исплаћене за децембар месец претходне календарске године и исти се исплаћује у 12 једнаких месечних рата у текућој календарској години за коју се користи годишњи одмор, односно сразмерно времену проведеном у радном односу за запослене који у календарској години заснивају радни однос или им радни однос престаје у календарској години;
- Послодавац је обавезан да запосленима обезбеди смештај и исхрану за рад и боравак на терену ван седишта Послодавца односно организационог дела Послодавца, а на основу једног или више налога за рад на терену у трајању преко 5 дана у континуитету. Право на исхрану за рад и боравак на терену и право на надокнаду за исхрану у току рада (топли оброк) се међусобно искључују.

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

Ближи услови за остваривање права из овог члана уређује се посебним актом који доноси Генерални директор или лице које он овласти.

## 8. Друга примања

### Члан 56



Послодавац је дужан да запосленом обезбеди:

1. отпремнину при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, с тим што тако исплаћена отпремнина износи једну просечну зараду код Послодавца, за месец који претходи месецу за који се врши исплата отпремнине;
2. отпремнину при престанку радног односа када запослени стекне један од услова за одлазак у пензију и жели да му радни однос престане, уз сагласност послодавца, у висини од две просечне зараде по запосленом исплаћене код Послодавца, за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине;
3. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга, деце и усвојеника, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, највише до износа двоструке просечне зараде исплаћене код Послодавца у претходном месецу;
4. накнаду штете због повреде на раду, професионалног обољења или теже телесне повреде са последицама инвалидности, у складу са посебним актом Послодавца;
5. деци запослених до 10 година старости пригодан поклон за Нову годину на основу одлуке Генералног директора, 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 уређују се посебним актом који доноси Генерални директор или лице које он овласти.

Послодавац може запосленима обезбедити и друга примања.

## 9. Солидарна помоћ

### Члан 57

Послодавац је дужан да обезбеди у оквиру постојећег буџета:

1. 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 којем се врши исплата помоћи, а за случај смрти - у висини три просечне зараде код Послодавца;



2. солидарну помоћ запосленом за рођење трећег и сваког следећег детета у висини две просечне зараде код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате;
3. солидарну помоћ запосленом који болује од тежих болести, у складу са Упутством, за време боловања дужег од 60 дана, у висини разлике између основне зараде увећане за минули рад и накнаде зараде за време привремене спречености за рад;
4. солидарну помоћ запосленом за случај болести (набавка лекова, трошкови лечења, ортопедска помагала);
5. солидарну помоћ због уништења или оштећења објекта за становање запосленог, услед елементарних непогода или других ванредних догађаја;
6. финансијску помоћ и стипендију током редовног школовања деци погинулих или умрлих запослених и то:
  - за децу предшколског узраста у висини од РСД 11.370,00;
  - за школовање у основној школи у висини од РСД 15.163,00;
  - за школовање у средњој школи у висини од РСД 18.937,00;
  - за школовање у вишој школи или на факултету (за време редовног школовања, а највише до 26 година старости), у висини од РСД 22.724,00.

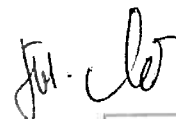
Право на финансијску помоћ, односно стипендију из става 1. тачка 6. овог члана корисници који су на школовању остварују достављањем Послодавцу доказа о редовном школовању, једном годишње, у ком случају Послодавац ревалоризује износ финансијске помоћи усклађивањем истог са процентом инфлације у односу на претходни период усклађивања.

Исплата износа солидарне помоћи врши се за претходни месец у односу на месец у којем се врши исплата.

Ближи услови за остваривање права за запослене из овог члана уређују се посебним актом који доноси Генерални директор или лице које он овласти, уз примедбе или сагласност Репрезентативног синдиката. Репрезентативни синдикат је дужан да у року од 8 радних дана од дана достављања предлога акта, достави сагласност или примедбе које је Послодавац дужан да размотри пре доношења посебног акта.

#### Члан 58

Одлуку о висини помоћи за тежу телесну повреду са последицама инвалидности, накнади трошкова лечења и набавци лекова и накнади штете услед елементарних непогода доноси Генерални директор, односно лице које



он овласти, на предлог комисије састављене од представника Репрезентативног синдиката и Послодавца.

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

#### Члан 59

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

- за 10 година – пригодан поклон;
- за 20 година – 30.000,00 динара;
- за 30 година – 40.000,00 динара;
- за 40 година – пригодан поклон.

Вредност и врсту пригодног поклона из става 1 овог члана одређује Генерални директор или лице које он овласти.

Исплата јубиларне награде односно додељивање пригодног поклона из става 1. овог члана врши се запосленима једном квартално и то до 15. дана у месецу након завршетка квартала.

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

Запосленима који услед организационих промена прелазе, тј. заснивају радни однос код Послодавца из повезаног Друштва, рачуна се континуитет радног стажа за јубиларну награду.

Запосленима којима мирује радни однос у смислу члана 21. тачке 1., 3. и 4. овог Уговора, време мировања радног односа не сматра се прекидом радног стажа, у смислу права на јубиларну награду.

Запосленима из претходног става за време мировања радног односа не рачуна се у непрекидни радни стаж код Послодавца у смислу права на јубиларну награду, осим код случајева мировања радног односа код Послодавца због упућивања на рад у зависна друштва у иностранству.

#### Члан 60

Послодавац може запосленима да обезбеди услове за позајмицу код пословне банке, под најповољнијим условима, у висини једне просечне месечне зараде по запосленом код Послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу исплате, а у складу са тржишним приликама.



Запослени су дужни да позајмицу из става 1. овог члана врате у року до дванаест месеци.

## IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

### Члан 61

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

## X НАКНАДА ШТЕТЕ

### Члан 62

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 надокнађују у једнаким деловима.

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

### Члан 63

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује комисија, коју за сваки појединачни случај образује Генерални директор, односно лице које он овласти.

Генерални директор, односно лице које он овласти, 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, која у свом саставу има представника Репрезентативног синдиката.

На основу извештаја комисије из става 1. овог члана, Генерални директор, односно лице које он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности да надокнади штету.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету утврђује се начин и рок за надокнаду штете.

Ако се надокнада 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 надокнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

#### **Члан 64**

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

О захтеву запосленог за надокнаду штете из става 1. овог члана одлучује Генерални директор или лице које он 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.

У саставу комисије налази се и представник Репрезентативног синдиката.

На основу предлога комисије из става 2 овог члана, Генерални директор или лице које он овласти, доноси решење којим се утврђује право запослених на надокнаду штете, висина штете и рок у којем се штета исплаћује или којим се поднети захтев одбија као неоснован.

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

### **XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **1. Разлози за престанак радног односа**

#### **Члан 65**

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. у другим случајевима утврђеним законом.

## Члан 66

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 правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
2. ако му је, по одредбама закона, односно по правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне 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 67

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 68





Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности на пословима које обавља;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од истека рока мировања радног односа или неплаћеног одсуства, у складу са законом и овим Уговором.

Послодавац може запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе да откаже Уговор о раду, поред случајева утврђених Законом о раду, и у следећим случајевима:

1. ако запослени несавесно и немарно извршава радне обавезе,
2. 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 повреда прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава на раду и животне средине,
3. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, одговарајућим актом и одлуком Послодавца о чему је запослени на време и писаним путем упознат,
4. фалсификовање новчаних и других докумената,
5. проузроковање имовинске штете намерно или из грубе непажње,
6. отуђивање имовине и средстава за рад, сировина, полупроизвода и готових производа, утаја или послуга новцем или хартијама од вредности,
7. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени обмањују у погледу остваривања њихових права из радног односа,
8. закључивање неповољних уговора којима се наноси имовинска штета и штете интереси Послодавца,
9. злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења,
10. пропуштање запосленог да најкасније у току од 24 часа пријави штету која је наступила за Послодавца или прикривање настале штете,
11. онемогућавање синдикату да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог,
12. неизвршење правоснажних судских пресуда,



13. примање и давање мита у вези са радом,
14. 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,
15. одавање или продаја технологије конкурентском правном лицу,
16. непридржавање, односно неспровођење одлука донетих од стране органа Послодавца,
17. спречавање унутрашње контроле у извршавању задатака,
18. прикривање или уништавање пословне документације у циљу прикривања чињеничног стања,
19. непоштовање одредбе о забрани конкуренције,
20. неизвршавање одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца датих у складу са закљученим уговором о раду,
21. давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа Послодавца,
22. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
23. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада.

#### Члан 69

Запосленом се може отказати уговор о раду, ако не поштује радну дисциплину, поред случајева предвиђених Законом о раду, и у следећим случајевима:

1. неоправдано изостајање са рада три радна дана у континуитету или са прекидима у току 12 месеци,
2. ометање других запослених у раду,
3. долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,
4. изазивање туче или учествовање у тучи на раду,
5. излазак са посла у току рада пре завршетка радног времена или кашњење на посао, без сагласности непосредног руководиоца,



6. понашање према осталим запосленима и странкама супротно одредбама закљученог уговора о раду, кодексу пословне етике код Послодавца или другим интерним актима Послодавца који прописују правила понашања запослених,

7. злостављање других запослених, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања, у складу са Законом о спречавању злостављања на раду,

8. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу чл. 103 Закона о раду,

9. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,

10. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,

11. 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.

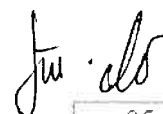
#### Члан 70

Послодавац може запосленом из члана 68. став 1. тач. 1. овог Уговора, као и у случају повреде радне обавезе из члана 68. став 2. овог Уговора или непоштовања радне дисциплине из члана 69. овог Уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од 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 коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 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 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 71

Послодавац је дужан, да пре отказа уговора о раду у случају повреде радне обавезе из члана 68. став 2. овог Уговора или непоштовања радне дисциплине из члана 69. овог Уговора, 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 8 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.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

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

## Члан 72

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности,
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 71. овог уговора.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

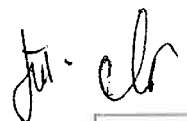
Имовином веће вредности у смислу става 1 тачке 2 овог члана сматра се имовина чија је тржишна вредност у моменту угрожавања 50.000,00 динара или више.

Процену вредности угрожене имовине из претходног става врши стручна служба Послодавца, на основу одлуке Генералног директора или лица које он овласти. Процена вредности се врши након радње или пропуштања радње запосленог што је угрозило имовину веће вредности, а пре удаљења запосленог.

## Члан 73

Послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 70. овог Уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

## Члан 74



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 (отказни рок):

- 8 дана за запослене који имају до 20 година стажа осигурања;
- 15 дана за запослене који имају преко 20 година стажа осигурања.

## **XII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 75**

Програм решавања вишка запослених доноси се у складу са Законом о раду.

Запосленима се не може отказати Уговор о раду због технолошких, економских и организационих промена, до доношења Програма решавања вишка запослених, у случајевима када је то прописано Законом о раду.

## **XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 76**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује Генерални директор, односно лице које он овласти 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.

### **1. Заштита појединачних права**

#### **Члан 77**

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу споразумно да 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 78**



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, спорно питање може да 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 6. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

#### **Члан 79**

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 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

### **XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 80**

Код Послодавца се обезбеђују услови за рад и деловање синдиката, у складу са законом и овим Уговором.

#### **Члан 81**



Генерални директор или лице које он овласти има обавезу да Репрезентативни синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- плану продаје и реализацији плана продаје;
- годишњем извештају о пословању, исказаном профиту и планираној расподели истог;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања Послодавца;
- подацима о просечној заради;
- плановима развоја Послодавца;
- броју новопримљених запослених (укупан број запослених са спецификацијом закључених уговора о раду и ангажовању посредством другог правног лица и уговора о делу), на које послове су распоређени и у који организациони део;
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених.

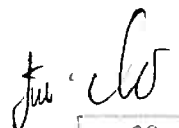
Репрезентативном синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

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

Генерални директор, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеђује следеће услове за рад синдиката:

- коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту Послодавца;
- техничку помоћ (употребу телефона, рачунарске технике и опреме Послодавца, организационих делова Послодавца и њихових делова, умножавање и копирање материјала, 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.

Председник Репрезентативног синдиката код Послодавца уколико има више од 1.000 чланова има могућност да за време мандата не обавља послове утврђене уговором о раду и да прима зараду као да ради.



Изабрани представници репрезентативног синдиката који нису обухваћени претходним ставом овог члана имају право на плаћено одсуство за обављање синдикалне функције сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом.

Председнику репрезентативног синдиката код Послодавца и још по једном изабраном представнику у органе репрезентативног синдиката на сваких 200 чланова, за време обављања функције, ако поступају у складу са законом и овим Уговором, не може да се утврди престанак потребе за њиховим радом, прогласе технолошким вишком или да се на други начин доведу у неповољнији положај.

Списак изабраних представника из претходног става овог члана Послодавцу у складу са законом доставља репрезентативни синдикат.

Изабраним представницима синдиката организованих код Послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван Послодавца, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, конгресима и другим синдикалним активностима, у складу са законом.

Представницима синдиката који за потребе синдиката одлазе ван свог места рада, налог за путовање (на предлог овлашћеног лица за заступање и представљање синдиката) издаје Председник синдиката.

Споразумом између Генералног директора (или лица кога он овласти) и репрезентативног синдиката, ближе се уређују услови за рад репрезентативног синдиката из овог члана.

## **Члан 82**

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 ишчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

## **XV МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ**

### **Члан 83**

Односи између репрезентативног 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 синдикат 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 репрезентативног синдиката.

## **XVI ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

### **Члан 84**

Овај Уговор се закључује са периодом важења 3 године од дана ступања на правну снагу.

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 85**

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 најмање 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 86**



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 именује се 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 писаним путем обавештавају учеснике овог Уговора о току и резултатима преговора.

#### **Члан 87**

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.

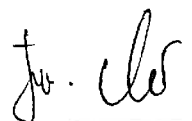
Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике овог Уговора.

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

### **XVIII ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**

#### **Члан 88**

Запослени код Послодавца, организационом делу Послодавца 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 код Послодавца, организационом делу Послодавца и његовим деловима, доноси надлежни орган синдиката.

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

#### **Члан 89**

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 90**

Ради заштите интереса грађана, привредних друштава и других организација у снабдевању нафтом, дериватима нафте и природним гасом, у случају штрајка или штрајка упозорења код Послодавца или организационом делу Послодавца или његовом делу, директор Друштва, односно лице које он овласти, утврђује делове процеса рада који морају радити, као и начин њиховог извршавања.


Директор Друштва, 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, директор Друштва, односно лице које он овласти, дужно је 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 91**

Број запослених у минимуму процеса рада одређује се сразмерно потребама несметаног одвијања производног и другог процеса рада у основној делатности Послодавца, организационом делу Послодавца и његовим деловима (количина нафте прерађена у рафинеријама, производња 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 92

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 код Послодавца, организационим деловима Послодавца 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 93

Послодавац се обавезује да неће привремено ангажовати запослене посредством другог правног лица 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 88. и 89. овог Уговора.

## XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 94

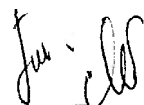
Овај Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представник репрезентативног синдиката, с једне стране и Генерални директор са друге стране, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

### Члан 95

Важећа акта која ближе регулишу области које су нормиране у овом Уговору, остају на правној снази до доношења нових аката који ће регулисати предметне области, а посебни акти који нису донети, донеће се у року од 6 месеци од дана ступања на снагу овог Уговора.

### Члан 95

Ступањем на снагу овог Уговора, престаје да важи Правилник о раду бр. 161/20 од 21.02.2020. године.



НИС Петрол а.д. Београд

Генерални директор

  
Наташа Бабић



Репрезентативни синдикат: ЈСО НИС а.д

Председник

  
Горан Такић



*Jus clo*