

Објављено дана 24.12.2021. године



КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ДРУШТВА ЗА ПРОМЕТ НАФТНИХ ДЕРИВАТА

„ЛУКОИЛ СРБИЈА“ Д.О.О. БЕОГРАД

Број 859 од 10.12.2021.године

Са изменама и допунама бр. 112 од 10.03 2023. године

Пречишћен текст од 10.03 2023. године.

Београд, 10.12.2021.

САДРЖАЈ

- 1. Основне одредбе**
- 2. Радни однос**
 - 2.1. Заснивање радног односа
 - 2.2. Пробни рад
 - 2.3. Приправници
- 3. Измена уговора о раду**
- 4. Вишак запослених**
- 5. Образовање и стручно усавршавање**
 - 5.1. Курсеви и семинари
 - 5.2. Стручно оспособљавање и усавршавање
 - 5.3. Стипендирање
 - 5.4. Заштита инвалида
- 6. Радно време**
 - 6.1. Пуно радно време
 - 6.1.1. Прерасподела радног времена
 - 6.1.2. Ноћни рад и рад у сменама
 - 6.2. Пуно, непуно и скраћено радно време
 - 6.3. Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)
 - 6.4 Приправност
- 7. Одмори и одсуства**
 - 7.1. Одмор у току рада, дневни и недељни одмор
 - 7.2. Годишњи одмор
 - 7.3. Плаћено одсуство са рада
 - 7.4. Неплаћено одсуство са рада
 - 7.5. Право запослених којима мирује радни однос
 - 7.6. Осигурање запослених
- 8. Зараде, накнаде и друга примања**
 - 8.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду
 - 8.1.1. Основна зарада
 - 8.1.2. Зарада по основу радног учинка
 - 8.1.3. Минимална зарада
 - 8.1.4. Увећана зарада
 - 8.2. Накнада трошкова и остала примања
 - 8.2.1. Накнада трошкова за исхрану у току рада
 - 8.2.2. Накнада трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора
 - 8.2.3. Накнада за одвојен живот

- 8.2.4. Стимулација
- 8.2.5. Тринаеста плата и бонуси
- 8.2.6. Накнада зараде
- 8.2.7. Отпремнина
- 8.2.8. Осмомартовска поклон-честитка
- 8.2.9. Помоћ у случају смрти
- 8.2.10. Јубиларне награде
- 8.2.11. Новогодишњи пакетићи за децу запослених
- 8.2.12. Накнада трошкова лечења
- 8.2.13. Помоћ у случају штете у домаћинству
- 8.2.14. Радничке спортске игре

9. Накнаде трошкова запосленима које су имали на раду и у вези са радом

- 9.1. Накнада трошкова превоза
- 9.2. Накнада трошкова за време проведено на службеном путу (дневнице за службена путовања)
- 9.3. Трошкови пресељења
- 9.4. Употреба сопственог аутомобила

10. Одговорност запослених

- 10.1. Опште одредбе о одговорности
- 10.2. Радне дужности и обавезе
- 10.3. Повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине
- 10.4. Санкције за повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине
- 10.5. Застарелост

11. Накнада штете

- 11.1. Одговорност запослених
- 11.2. Одговорност Послодавца
- 11.3. Рок застарелости потраживања

12. Престанак радног односа

13. Заштита појединачних права

- 13.1. Безбедност и здравље запослених на раду

14. Право запослених на штрајк

15. Услови за рад синдиката

16. Важење и отказ Колективног уговора

17. Овлашћења генералног директора

18. Прелазне и завршне одредбе

На основу члана 248. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014), директор Друштва за промет нафтних деривата са ограниченом одговорношћу „ЛУКОИЛ СРБИЈА“ Београд, као законски заступник Послодавца, и председник Синдикалне организације Самосталног синдиката „ЛУКОИЛ СРБИЈА“ АД дана 10.12.2021. године закључили су следећи

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором, у складу са Законом о раду, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодавца – Друштва за промет нафтних деривата „ЛУКОИЛ СРБИЈА“ АД Београд (у даљем тексту: Послодавац), као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Радни однос, у смислу закона и овог Уговора, јесте однос по основу рада између запосленог и Послодавца, који се заснива Уговором о раду.

Члан 3.

Запослени код Послодавца има права, обавезе и одговорности утврђене законом, подзаконским актима, општим актима Послодавца, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Одредбе овог Колективног уговора примењују се на све запослене код Послодавца, као и на лица, ангажована за рачун Послодавца посредством агенција.

Члан 4.

Права и обавезе запослених остварују се у организованом раду, у коме сваки запослени врши одређене послове, односно извршава радне задатке, који се ближе утврђују општим актом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 5.

Запослени има права, дужности, обавезе и одговорности на раду и у вези са радом.

Запослени одговара лично за повреду своје дужности и обавезе и за штету, коју проузрокује Послодавцу намерно или из крајње непажње.

Радне обавезе и одговорности за повреду радних обавеза ближе се уређују овим Колективним уговором, другим општим актом и Уговором о раду.

Члан 6.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код Послодавца одлучује директор Друштва, који своје право може пренети на друго лице у писаној форми, у складу са законом.

2. РАДНИ ОДНОС

2.1. Заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос може да се заснује на начин и под условима утврђеним законом и овим уговором.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове утврђене законом, Колективним уговором, као и општим актом о систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може се прописати и број извршилаца.

Члан 8.

Директор Друштва закључује Уговор о раду са лицем које заснива радни однос, уколико ово своје овлашћење писаним путем не пренесе на другог запосленог.

Члан 9.

Уговор о раду се закључује са лицем које заснива радни однос пре његовог ступања на рад. Организациона јединица надлежна за послове за рад са запосленима дужна је да лице које заснива радни однос пријави организацији надлежној за обавезно социјално осигурање, у складу са законом.

Члан 10.

Радни однос код Послодавца може се засновати на неодређено или одређено време, све под условима и на начин прописан законом.

Члан 11.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним законом.

2.2. Пробни рад

Члан 12.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних односно сродних послова утврђених Уговором о раду.

Члан 13.

О дужини пробног рада одлучује послодавац и исти може трајати најдуже шест месеци.

Члан 14.

Обављање послова на пробном раду прати непосредни руководиоца, а директор Друштва може посебном одлуком образовати и посебну комисију од лица квалификованих за процену рада запосленог на пробном раду.

Члан 15.

Непосредни руководиоца или комисија, уколико је формирана одлуком генералног директора, своје мишљење о резултатима пробног рада у писаном облику достављају генералном директору најмање 10 радних дана пре истека уговореног периода пробног рада.

Члан 16.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже Уговор о раду са отказним роком од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ Уговора о раду.

Запосленом, који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног Уговором о раду.

2.3. Приправници

Члан 17.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђени су послови на којима се може засновати радни однос са приправником. За приправника се може примити лице, које први пут заснива радни однос, а ради оспособљавања за самосталан рад, за послове за које је то лице стекло одговарајућом стручном спремом.

Члан 18.

Приправнички стаж може да траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено. Дужина приправничког стажа утврђује се Уговором о раду.

Члан 19.

Радни однос у својству приправника може да се заснује и са лицем, које је било или се налази у радном односу, али највише до једне године, ако за то време није радило на пословима (радном месту) из своје струке или је на тим пословима радило краће од времена утврђеног за трајање приправничког стажа.

Члан 20.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду.

3. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 21.

Запослени, који заснива радни однос код Послодавца, обавља послове ради чијег обављања је засновао радни однос.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту Анекс уговора):

1. Ради премештаја на други одговарајући посао због потребе процеса и организације рада.
2. Ради премештаја у друго место рада код истог послодавца у складу са чл. 173 Закона о раду
3. Ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чл. 174. Закона о раду
4. Ако је запосленом, који је вишак, обезбедио остваривање права из чл. 155. став 1. тачка 5. Закона о раду
5. Ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и другим примањима запосленог који су садржани у Уговору о раду у складу са чл. 33. став 1. тачка 11. Закона о раду.

6. У другим случајевима утврђеним законом, општим актом и Уговором о раду

Одговарајућим послом у смислу овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме, који су утврђени Уговором о раду.

Члан 22.

Уз Анекс уговора о раду Послодавац је дужан да запосленом достави писано обавештење, које садржи разлоге за понуђени Анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, а који не може бити краћи од 8 (осам) радних дана, и правне последице, које могу да настану непотписивањем Анекса уговора.

Ако запослени потпише Анекс уговора у остављеном року задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог Анекса.

Запослени који одбије понуду Анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа Уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2. Закона о раду оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду Анекса уговора ако не потпише анекс у року из става 1. овог члана.

Члан 23.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде Анекса уговора, а најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана, запослени задржава основну зараду, утврђену за посао са кога се премешта, ако је то повољније за запосленог.

Измене личних података о запосленом и података о послодавцу и других података, којима се не мењају услови рада, може да се констатује Анексом уговора на основу одговарајуће документације без спровођења поступка за понуду Анекса.

Члан 24.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Члан 25.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може уз своју изричиту сагласност у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним уговором о раду да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде да буде упућен код другог послодавца и у друго место рада ако су испуњени услови из чланова 173. и 174. Закона о раду.

Запослени са послодавцем код кога је упућен закључује Уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код свог Послодавца, који га је упутио.

4. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 26.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, уколико утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

1. десет запослених код послодавца, који има у радном односу више од 20 а мање од 100 запослених на неодређено време
2. 10% запослених код послодавца, који има у радном односу најмање 100 а највише 300 запослених на неодређено време

3. 30 запослених код послодавца, који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Послодавац је дужан да донесе Програм и кад утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, а из разлога наведених у претходном ставу, без обзира на укупан број запослених.

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених
2. укупан број запослених код Послодавца
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених, који су вишак и послове које обављају
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена, и друге мере
6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених
7. рок у коме ће бити отказан Уговор о раду

Програм у име и за рачун Послодавца доноси извршни одбор Послодавца.

Пре доношења Програма, Послодавац је дужан да, у сарадњи са репрезентативним синдикатом и републичком организацијом надлежном за послове запошљавања, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да предлог Програма достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније 8 дана, од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикат дужан је да достави мишљење на предлог Програма у року од 15 дана од дана достављања.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

Члан 27.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду због вишка запослених услед технолошких, економских или организационих промена запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине просечне зараде запосленог, или уколико је за запосленог повољније, 47.600 РСД за сваку навршену годину рада код овог Послодавца и са њим повезаних правних лица.

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

Члан 28.

При одређивању запослених за чијим је радом престала потреба, примењују се критеријуми утврђени законом и овим Уговором.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Кључни критеријум за одабир запослених којима ће престати радни однос због појаве технолошког вишка, јесу резултати рада запослених.

Резултати рада из става 3. овог члана утврђују се за период од најмање шест месеци, а у случају да запослени ради код Послодавца краће од године дана, за све време трајања радног односа код Послодавца.

Сви остали критеријуми, осим резултата рада запосленог, су помоћног карактера.

Члан 29.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада примењују се следећи критеријуми:

1. Здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, под чим се подразумевају супружник и деца, а при чему предност има запослени чији члан уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
2. Број малолетне деце, незапослене или деце на школовању старости до 26 година, при чему предност има запослени који има више малолетне деце.
3. Дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом.

Члан 30.

Радни однос може престати и запосленима, који поднесу писани захтев да буду проглашени технолошким вишком, уз исплату накнаде у висини која буде одређена споразумом запосленог и Послодавца у писаној форми.

Искључиво је право Послодавца да прихвати или одбије захтев запосленог да буде проглашен технолошким вишком.

5. ОБРАЗОВАЊЕ СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 31.

Послодавац је дужан да из својих средстава запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођења нових начина и организације рада. Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

5.1. Курсеви и семинари

Члан 32.

Приликом увођења нових техничких средстава и нове технологије у процес рада, као и услед недостатака кадрова, организују се курсеви и семинари са теоретском и практичном наставом, ради припреме и обуке запослених.

Планом и програмом ближе се уређује место, време и начин одржавања курсева и семинара, као и обавезе полазника.

План доноси директор Друштва почетком пословне године.

Члан 33.

Послодавац је дужан да сноси трошкове курсева за учење страних језика и обуке за рад на рачунарима, односно других одговарајућих курсева, под условом да су знања која се на њима стичу потребна за обављање радних задатака на пословима на којима запослени ради.

5.2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 34.

Ради стручног оспособљавања и усавршавања запослени могу бити упућени и у друге организације и институције у земљи и иностранству, под условом да је то предвиђено

потребом процеса рада или услед измене организационе структуре Друштва и планирано буџетом.

Члан 35.

На стручно оспособљавање и усавршавање запослени се може упутити са циљем:

- оспособљавања у струци;
- оспособљавања за рад на новим средствима рада;
- упознавања са одређеним техничко-технолошким решењем и организацијом рада;
- усавршавања за посебно важне области рада;
- премештаја на друго радно место.

Решење о упућивању запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање доноси директор Друштва или од њега овлашћени запослени а у складу са предвиђеним буџетом.

Члан 36.

Међусобна права и обавезе Послодавца и запослених упућених на стручно оспособљавање и усавршавање могу се уредити посебним уговором.

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

Члан 37.

Послодавац ће посебним актом регулисати начин и услове надокнаде трошкова школарине коју је запослени имао у процесу повећања квалификације.

5.3. Стипендирање

Члан 38.

Послодавац је у обавези да финансијски помогне - стипендира децу запослених, који су погинули на раду, као и децу запослених који су умрли за време трајања радног односа.

Висина финансијске помоћи-стипендије из претходног става овог члана утврђује се у следећем износу:

за децу предшколског узраста	15% од минималне бруто зараде у Републици Србији за месец који претходи исплати
за основно образовање	22% од минималне бруто зараде у Републици Србији за месец који претходи исплати
за средње образовање	31% од минималне бруто зараде у Републици Србији за месец који претходи исплати
за више и високо образовање	49% од минималне бруто зараде у Републици Србији за месец који претходи исплати

Стипендиста остварује право на стипендију само уз потврду о школовању за сваку школску годину, а уколико обнови годину или му права и обавезе мирују, губи право на стипендију за ту школску годину, односно право на стипендију му мирује.

Право на стипендију престаје завршетком школовања, а најкасније кад стипендиста наврши 26 година живота.

5.4. Заштита инвалида

Члан 39.

Запосленој особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа који не може да обавља послове који би изазвали погоршавање његовог здравственог стања, или последице опасне за његову околину,

послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

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

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана запослени се сматра вишком у смислу члана 27. овог уговора.

6. РАДНО ВРЕМЕ

6.1. Пуно радно време

Члан 40.

Радно време износи 40 часова у радној недељи и сматра се пуним радним временом.

Члан 41.

Директор Друштва или од њега овлашћено лице, доноси одлуку о распореду радног времена и одлуку о почетку и завршетку радног времена.

Радна недеља траје по правилу пет радних дана, а радни дан по правилу осам часова, и по потреби се може и друкчије организовати.

У складу са ставом 2. овог члана, директор Друштва или од њега овлашћено лице утврђује месечни и дневни распоред радног времена запослених.

Радно време запослених за време боловања, плаћеног одсуства и годишњег одмора евидентира се на исти број часова које би запослени остварио да је у те дане радио.

Члан 42.

Уколико потребе процеса рада захтевају Послодавац може да организује у сменама о чему се доноси одговарајућа одлука.

Укупно трајање смене особља из става 1. овог члана износи највише 12 часова дневно с тим да уз писмену сагласност свих запослених у структурној целини трајање смене се може организовати на други начин.

6.1.1. Прерасподела радног времена

Члан 43.

Распоред радног времена може се извршити тако да радно време запосленог у току дана буде дуже од пуног радног времена, а у другим данима краће, или да у једном временском периоду запослени не ради, а у другом временском периоду ради дуже од пуног радног времена, с тим што радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од девет месеци (не везано за календарску годину) у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради дуже од уговореног радног времена часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор Друштва или од њега овлашћено лице.

6.1.2. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 44.

Ноћним радом сматра се рад извршен у времену од 22,00 часа, па до 6,00 часова наредног дана.

Уколико то захтева организација рада запослени по одлуци послодавца може да ради и у сменама.

Ако је ноћни рад извршен у сменама, периодичном изменом смена мора се обезбедити да запослени не ради ноћу непрекидно дуже од 5 дана.

Изузетно, запослени може радити ноћу дуже од 5 дана, уз своју писану сагласност.

6.2. Пуно, непуно и скраћено радно време

Члан 45.

Пуно радно време траје 40 часова недељно.

Послодавац може, уколико процес рада то дозвољава, да одобри пуно радно време у трајању краћем од 40 часова недељно, али не мање од 36 часова недељно, самохраним родитељима.

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом и не може да траје краће од 30 часова недељно.

Одлуку о увођењу скраћеног радног времена доноси директор Друштва или од њега овлашћено лице.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуно радно време.

6.3 Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

Члан 46.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима предвиђеним законом, овим Колективним уговором или уговором о раду.

Члан 47.

Прековремени рад може се увести, поред случајева утврђених Законом, и у следећим случајевима:

1. Да се спречи кварење сировине или материјала, или отклони квар на средствима рада.
2. Да се саобраћајно средство доведе до одређеног одредишта или предузму неодложне мере безбедности саобраћаја, путника и робе.
3. Да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје.
4. Да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би одсуство или прекидање нанело знатну материјалну штету или теже поремећаје у процесу рада.
5. Да се изврши утовар и истовар робе.
6. Да се изврши попис, ако се не може обавити у редовном радном времену.
7. Да се изврши израда периодичног обрачуна и завршног рачуна.
8. Да се изврши израда општих аката у одређеном року.

9. У случају других неодложних послова, чије би пропуштање, односно неблаговремено извршење, могло нанети штету Послодавцу.

Прековремени рад може трајати док трају околности због којих је уведен, а најдуже 8 часова недељно. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Члан 48.

Одлуку о радном времену дужем од пуног радног времена доноси директор Друштва или лице које он одреди, по правилу пре отпочињања прековременог рада, а у ванредним околностима, кад због хитности поступања то није могуће учинити, и накнадно по обављеном прековременом раду, чим се за то створе услови, а најкасније у року од 10 дана.

Уколико се у случају изненадне потребе неким запосленима мора одмах или у веома кратком року одредити обавеза прековременог рада, непосредни руководилац дужан је да изда запосленом налог да ради прековремено, а да одмах по стицању услова, а најкасније следећег радног рада, упути писмено образложење генералном директору или другом овлашћеном лицу и затражи одобрење извршеног прековременог рада.

Члан 49.

Не може се одредити рад дужи од пуног радног времена:

- запосленом млађем од 18 година;
- запосленој за време трудноће, односно са дететом до 3 године старости, осим уз њену писмену сагласност;
- запосленом којем би, по налазу лекара, такав рад могао погоршати здравствено стање.

6.4 Приправност

Члан 50.

Запосленима који по писаном налогу генералног директора или лица које он овласти за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом, морају бити у приправности код куће, да би из оправданих разлога дошли на рад, исплаћује се накнада у бруто износу 2.000 РСД радним даном, 2.500 РСД за време недељног одмора и 3.000 РСД за време празника.

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

Ако је запослени коме је уведена приправност позван на интервенцију, време ефективног рада по позиву се рачуна као прековремени рад.

7. ОДМОР И ОДСУСТВА

7.1. Одмор у току рада, дневни и недељни одмор

Члан 51.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада, у трајању од 30 минута, који се не може користити на почетку ни на крају радног времена.

Време одмора из става 1. овог члана сматра се временом проведеним на раду.

Одлуком генералног директора утврђује се распоред коришћења овог одмора.

Члан 52.

Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом није другачије одређено.

Члан 53.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно који се по правилу користи недељом.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити за такав одмор један дан одмора у току наредне недеље.

7.2. Годишњи одмор

Члан 54.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

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.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Члан 55.

При утврђивању дужине годишњег одмора, радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Члан 56.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова. Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела а уколико жели може годишњи одмор да користи и у више делова уз споразум са послодавцем.

Ако запослени користи годишњи одмор у два дела, први део користи у трајању прописаном законом у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 57.

Ако се запослени разболи у току коришћења годишњег одмора, време одобреног боловања не урачунава се у годишњи одмор, а по истеку боловања запослени наставља коришћење започетог годишњег одмора.

Запослени је дужан да извести свог непосредног руководиоца у року од 48 часова о прекиду годишњег одмора због боловања, као и о процени дужине трајања истог и достави одговарајућу медицинску документацију.

Члан 58.

Време за које запослени одсуствује са рада по било ком основу, а које се признаје у радни стаж, не урачунава се у годишњи одмор.

Дужина и време коришћења годишњег одмора одређује се распоредом коришћења годишњих одмора, који доноси директор Друштва или од њега овлашћено лице уз претходну консултацију запосленог сваке календарске године до краја календарске године за наредну годину.

Од распореда коришћења годишњих одмора може се одступити уколико то не угрожава постојећи процес и организацију рада.

Члан 59.

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

1. По основу услова рада за:
 - рад на пословима - шеф складишта, главни складиштар, складиштар, манипулант, манипулант – возач, руковалац претовара 2 радна дана
 - за запослене на пословима шеф складишта, главни складиштар, 5 радних дана

складиштар, манипулант, манипулант – возач, руковалац претовара који имају преко 35 година стажа

2. По основу сложености рада:		
– за послове за које се тражи висока стручна спрема а запослени задовољава тражени критеријум		2 радна дана
– у свим осталим случајевима када запослени задовољава тражени критеријум		1 радни дан
3. По основу социјалног стања:		
– самохраном родитељу са дететом до 14 година		2 радна дана
– родитељу деце до 14 година		1 радни дан
4. По основу дужине радног стажа:		
за сваке навршене три године пензијског стажа		1 радни дан, а највише 3 радна дана

Члан 60.

Збир радних дана годишњег одмора по свим основама из претходног члана овог колективног уговора чини дужину годишњег одмора, с тим да укупна дужина годишњег одмора не може да износи више од 25 радних дана. Изузетак су запослени који испуњавају критеријум члан 59. тачка 1. став 2. где максимум дана износи 30.

7.3. Плаћено одсуство са рада

Члан 61.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године до 5 (пет) радних дана у следећим случајевима:

1.	ступање у брак запосленог	3 радна дана
2.	порођај супруге	5 радних дана
	порођај другог члана породице	1 радни дан
3.	смрт члана уже породица (брачни друг, деца, родитељи)	5 радних дана
4.	смрт усвојиоца запосленог	5 радних дана
5.	смрт брата или сестре запосленог	3 радна дана
6.	смрт родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог, и смрт лица које живи у заједничком домаћинству	2 радна дана
7.	заштита и отклањање штетних последица у домаћинству	2 радна дана
8.	заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама	5 радних дана
9.	селидба сопственог домаћинства на подручју истог насеља	1 радни дан
10.	селидба из једног у друго место	2 радна дана
11.	полагање стручног испита или другог испита по налогу или уз писмено одобрење Послодавца	1 радни дан
	а укупно у току календарске године	5 радних дана
12.	учествовање на радно-производним такмичењима које организује	2 радна дана

	Синдикат	
13.	коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	до 5 радних дана
14.	добровољно давање крви	2 дана у складу са Законом о раду

Плаћено одсуство из тачке 3 и 14. претходног става не урачунава се у укупан број од 5 радних дана плаћеног одсуства.

Члан 62.

При утврђивању дужине трајања плаћеног одсуства у смислу претходног члана, радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

Члан 63.

Право на плаћено одсуство за полагање свих врста испита, запослени може да користи само у случају да је био упућен на обуку од стране Послодавца, под условима у складу са уговором који је закључио са Послодавцем.

Члан 64.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане верских празника у случајевима, условима на начин и у трајању који су утврђени законом.

Ако се запосленом, који жели да одсуствује са рада по основу из става 1. овог члана, због природе посла или организације процеса рада, одреди да ради на дан свог верског празника, припада му право на увећану зараду за рад на дан верског празника, у складу законом и овим Колективним уговором.

7.4. Неплаћено одсуство са рада

Члан 65.

Запослени има право на неплаћено одсуство уз сагласност послодавца.

Захтев за коришћење неплаћеног одсуства мора се поднети најкасније 15 дана пре намераваног коришћења, а биће одобрено уколико не ремети процес рада.

Запосленом се, на његов захтев, може одобрити неплаћено одсуство са рада, под условима да то не ремети процес рада, ради извршавања послова приватне природе, до 1 године.

За време одсуствовања запосленог због неплаћеног одсуства права и обавезе из радног односа мирују.

Члан 66.

Решење о неплаћеном и плаћеном одсуству са рада доноси директор Друштва уз сагласност непосредног руководиоца запосленог.

7.5. Право запослених којима мирује радни однос

Члан 67.

Право да се врате на рад код Послодавца имају запослени код којих је наступило мировање радног односа у случајевима предвиђеним чланом 79. Закона о раду.

Право из става 1. овог члана запослени могу да остваре под условом да се на рад јаве у року од 15 дана од дана престанка разлога због којих је наступило мировање радног односа.

Запослени из става 1. овог члана враћају се на послове и радне задатке које су раније вршили или на друге послове који одговарају њиховој стручној спреми, знању и способностима.

7.6. Осигурање запослених

Члан 68.

Послодавац може да под једнаким условима колективно осигурава све запослене, као и лица ангажована преко агенција.

Послодавац (може да) под једнаким условима уплаћује доприносе за добровољно пензијско осигурање за запослене у добровољни пензијски фонд регистрован код Народне банке Србије. Висина месечног добровољног пензијског доприноса по запосленом не може бити мања од (80%) максималног неопорезивог износа, дефинисаног Законом о порезу на доходак грађана РС.

Послодавац (може да) под једнаким условима уплаћује добровољно здравствено осигурање за запослене код осигуравајућег друштва, регистрованог код Народне банке Србије.

Послодавац ће у складу са планираним буџетом, за све запослене обезбедити једном у три године, комплетан систематски преглед запослених, укључујући и обавезан офталмолошки преглед.

8. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 69.

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, Колективног уговора и Уговора о раду.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа, утврђена законом, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Зарадом у смислу Колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде (брutto 1).

Право на примену одредби тачке 8. Овог Колективног уговора (зараде, накнаде и друга примања) имају сва лица, запослена у Друштву, укључујући и лица ангажована преко агенција.

8.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 70.

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

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак,
- увећане зараде.

8.1.1. Основна зарада

Члан 71.

Основна зарада утврђује се по групама послова, који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили Уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак.

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

Приликом утврђивања износа основне зараде запосленог, Послодавац је у обавези да полази од законског начела да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности, који остварују код Послодавца.

Изузетно од претходног става овог члана, основна зарада запосленог може Уговором о раду да се уговори и у већем износу, а највише до 70% вредности најниже основне зараде за односне послове утврђене на основу елемената наведених у члану 71. став 3. Колективног уговора.

Приликом уговарања основне зараде у Уговорима о раду у смислу претходног става овог члана, Послодавац ће имати у виду допринос који запослени може да има за рад организационе целине, као и свеукупно пословање Послодавца, а посебно личне квалитете запосленог, његова знања и вештине, и радно искуство.

Члан 72.

Најнижа основна зарада код Послодавца не може бити нижа од 82.741,00 РСД месечно.

Члан 73

Запосленима се може увећати основна зарада у износу буџетом утврђеног процента за те намене.

Процент увећања зараде ће бити дефинисан посебним споразумом директора Друштва и председника репрезентативног синдиката почетком календарске године за текућу годину. Уколико споразум не буде постигнут до 20. јануара текуће године, директор Друштва ће својом одлуком дефинисати проценат увећања зараде у складу са одредбом из става 1. овог члана.

Изузетно, у случају значајних поремећаја и промена на тржишту РС, на предлог репрезентативног синдиката могу се покренути преговори са Послодавцем око ванредне корекције зарада. Уколико дође до постизања договора, репрезентативни синдикат и директор Друштва ће закључити споразум, којим ће дефинисати проценат увећања зарада.

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

Члан 74.

Зарада се исплаћује у новцу, најмање једанпут месечно, до 15-тог у месецу за претходни месец.

8.1.2. Минимална зарада

Члан 75.

Уколико послодавац дође у економске тешкоће услед које може доћи до трајније неликвидности, до остварења губитка по периодичном или завршном рачуну или му прети стечај, послодавац може утврдити нижу основну зараду по групама послова за тај период, и то за период који не може бити дужи од три месеца у току године.

Уколико послодавац и у даљем временском периоду исказује неликвидност, губитак или му прети стечај, послодавац може исплатити минималну зараду запосленима у складу са Законом, за стандардни учинак и пуно радно време у трајању најдуже 3 додатна месеца у току године. Минимална зарада се исплаћује у висини утврђеној одлуком Социјално-економског савета, за месец за који се врши обрачун и исплата зараде.

У случају непостојања финансијских могућности за исплату зарада у складу са Колективним уговором након истека рокова који дефинисаних у ставу 1 и 2 овог члана, Послодавац и синдикати могу договорити дужи рок за исплату ниже, односно минималне, зараде Анексом овог Колективног уговора.

Члан 76.

Одлуку о исплати ниже зараде, односно минималне зараде доноси надлежни орган Послодавца на предлог генералног директора, по претходно прибављеном мишљењу синдиката.

Члан 77.

Одлука и предлог одлуке из члана 74. овог уговора садрже разлоге због којих Послодавац није у могућности да обезбеди исплату зарада у складу са Колективним уговором.

Члан 78.

Након доношења одлуке надлежног органа Послодавца о исплати нижих зарада, односно минималне зараде, Послодавац запосленима нуди закључење уговора о раду под измењеним околностима (Анекс уговора о раду) којим се уговара исплата нижих зарада, односно минималне зараде.

Ако је уговорена нижа зарада, односно минимална зарада, запослени има право на увећање зараде по основу: прековременог рада, рада у дане државних празника, ноћног рада, минулог рада, накнаде зараде за топли оброк и регрес. Увећање ниже зараде, односно минималне зараде врши се на начин утврђен у чл. 80.

Члан 79.

Послодавац је дужан да сваког месеца док трају околности из члана 73. обавештава репрезентативне синдикате о пословном и финансијском стању и могућностима исплате зараде у складу са Колективним уговором.

Члан 80.

Послодавац је дужан да запосленим исплати разлику зараде до износа утврђеног овим Колективним уговором, по престанку услова који су довели до исплате нижих зарада, односно минималне зараде.

Послодавац је дужан да наведену разлику исплати у року који је исти као и рок у којем је исплаћивао умањену зараду, односно минималну зараду, утврђену овим Колективним уговором.

У случају прекорачења рокова из претходног става овог члана послодавац и синдикати Анексом овог Колективног уговора утврђују нове рокове и динамику исплате разлике, уважавајући објективне околности које су проузроковале непоштовање рокова у исплати разлике, у смислу овог члана.

8.1.3. Увећана зарада

Члан 81.

Запослени има право на увећану основну зараду утврђену Уговором о раду за:

1. рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)
2. рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан
3. ноћни рад

4. минули рад

Члан 82.

Основна зарада запосленог увећава се:

за рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан	120%
за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова)	28%
за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)	26%
минули рад по години радног стажа код послодавца	0,4%

Члан 83.

Рад на дан празника, рад ноћу и прековремени рад могу се одобрити само по претходној одлуци генералног директора или заменика генералног директора, а у изузетним случајевима, кад због хитности посла није могуће донети писану одлуку, и на усмени налог претпостављеног, у ком случају се писана одлука доноси чим се за то стекну услови.

Увећана зарада из става 1. овог члана утврђује се у складу са Законом.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, утврђених у члану 79. тачка 1. до 3., проценат увећања не може бити нижи од процената увећања по сваком од основа.

8.2. Накнада трошкова и остала примања

Члан 84.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

1. исхрану у току рада (за дане проведене на раду) ако послодавац ово право није обезбедио на други начин;
2. регрес за коришћење годишњег одмора;
3. за долазак и одлазак са рада;
4. за време проведено на службеном путу у земљи;
5. за време проведено на службеном путу у иностранству;
6. смештај и исхрану за рад и боравак на терену ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

Послодавац је дужан да исплати:

1. Запосленом отпремнину при одласку у пензију;
2. Запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог.
3. Запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.
4. Накнада за одвојен живот

8.2.1. Накнада трошкова за исхрану у току рада

Члан 85.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду за исхрану у току рада у бруто износу не мањем од 5.000 РСД.

Накнада из претходног става овог члана везана је за присуство запосленог на раду, тако да износ из претходног члана припада запосленом уколико је био присутан на раду свих радних дана током месеца, а сразмерно се умањује за дане када је запослени по било ком основу одсуствовао са рада.

Директор Друштва може у складу са утврђеним буџетом, посебном одлуком да утврди накнаду за исхрану у току рада у вишем износу од износа из става 1. овог члана.

8.2.2. Накнада трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 86.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди и исплати регрес за коришћење годишњег одмора у бруто износу од 22.470,00 РСД, а сразмеран део регреса за годишњи одмор ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од броја дана утврђених овим Колективним уговором.

Регрес се може исплатити приликом одласка на годишњи одмор или истовремено свим запосленима који су до момента исплате стекли право на коришћење годишњег одмора за текућу календарску годину.

До краја календарске године Послодавац је дужан да исплати регрес свим запосленима који су у тој календарској години стекли право на пун или сразмеран износ регреса.

8.2.3. Накнада трошкова за дечји додатак

Члан 87.

Запослени има право на једнократну накнаду, за дечији додатак за новорођено дете у висини од 100.000,00 РСД у нето износу.

8.2.4. Накнада за одвојен живот

Члан 88.

Запослени има право на накнаду за одвојени живот од породице под условима:

- да је премештен на рад у друго место ван досадашњег места рада у раздаљини већој од 50 км,
- да има породицу,
- да због потребе рада живи одвојено од породице,
- да не постоји могућност обезбеђивања запосленом адекватног стана.

Члан 89.

Накнада за одвојен живот износи :

- 9.213,00 РСД ако није обезбеђен ни бесплатан смештај ни бесплатна исхрана,
- 6.517,00 РСД ако је обезбеђен бесплатан смештај или бесплатна исхрана,
- 4.047,00 РСД ако је обезбеђен и бесплатан смештај и бесплатна исхрана.

8.2.5. Стимулација

Члан 90.

Послодавац може да исплати запосленом стимулацију у облику бонуса за:

постигнуте резултате за учешће у конкурсима „Најбољи у струци“ у складу са важећим нормативним актом.

Члан 91.

Бонус за увећање обима послова – новчана стимулација за запослене, који поред својих редовних радних обавеза, континуирано обављају допунске послове. Списак допунских

послова за сваку структурну целину, време њиховог трајања и период исплате стимулације се утврђује Одлуком (Наредбом) Генералног директора.

Максимални износ бонуса за повећање обима послова не може бити већи од 30% од основне зараде запосленог.

Бонус за повећање обима посла исплаћује се Запосленима сваког месеца заједно са зарадом за одговарајући месец.

Бонус за повећање обима послова може бити укинут Одлуком (Наредбом) Генералног директора.

8.2.6. Годишњи бонус за допринос запосленог пословном успеху Друштва

Члан 92

Директор Друштва ће у складу са утврђеним буџетом, донети одлуку о исплати одговарајућег износа на име годишњег бонуса за допринос запосленог пословном успеху Друштва.

Одлука директора о исплати годишњег бонуса из претходног става овог члана, зависи од остварења планираних циљева пословања Друштва за годину која претходи исплати.

Начин утврђивања циљева пословања Друштва и исплате годишњег бонуса биће дефинисани посебним нормативним актом Друштва.

8.2.7. Накнада зараде

Члан 93.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини утврђеној Законом, у случајевима:

1. коришћења годишњег одмора,
2. коришћење плаћеног одсуства, осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог,
3. престанак рада пре истека отказног рока,
4. одсуствовања у дане државног празника,
5. давања крви, ткива и других делова тела,
6. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе,
7. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рад Друштва.
8. због привременог одсуствовања са рада због потврђене епидемије заразне болести или због мера изолације или самоизолације у вези са том болешћу, а у складу са одлуком или препоруком Владе Републике Србије.

Члан 94.

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

1. најмање у висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено.
2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 95.

Послодавац, истовремено са исплатом зараде осталим запосленима, исплаћује накнаду запосленом за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад у трајању преко 30 дана, с тим што ће се накнадно регресирати од надлежног органа социјалног и здравственог осигурања, у случајевима предвиђеним законом.

Члан 96.

Послодавац је дужан да исплати накнаду зараде у висини од најмање 60% зараде коју би остварио запослени да ради, за месец за који се врши исплата накнаде за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања заштите на раду, која је услов даљег обављања рада, без угрожавања здравља и живота запослених.

У другим случајевима, који нису обухваћени напред наведеним, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, запослени има право на накнаду зараде у висини од најмање 60% а најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 97.

Запослени има право на накнаду зараде за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа у висини зараде коју би остварио да ради на пословима (радном месту) на којима ради, у месецу за који се врши исплата накнаде, ако Законом није другачије одређено.

8.2.8. Отпремнина

Члан 98.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини три зараде коју је запослени остварио код Послодавца за месец који претходи месецу исплате отпремнине, а у складу са предвиђеним буџетом.

Уколико укупан износ отпремнина премашује предвиђени буџет, Послодавац ће у случају престанка радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности исплатити запосленом отпремнину у складу са Законом о раду.

Изузетно од става 1. овог члана, директор Друштва може донети одлуку о исплати стимулативне отпремнине до шест бруто зарада које је запослени остварио код Послодавца за месец који претходи месецу исплате отпремнине и то у случајевима престанка радног односа на захтев запосленог ради коришћења права на старосну пензију, и због губитка радне способности за повећане трошкове лечења запосленог.

8.2.9. Осмомартовска поклон – честитка

Члан 99.

Послодавац утврђује буџет, у складу са својим финансијским могућностима, поводом 8. марта – Међународног дана жена.

8.2.10. Помоћ у случају смрти

Члан 100.

Послодавац је дужан да исплати помоћ породици запосленог у случају смрти запосленог или запосленом у случају смрти члана његове уже породице, у висини трошкова погребних услуга, а на предлог синдиката Послодавац може да донесе одлуку о исплати додатних новчаних средстава.

Члановима уже породице, у смислу претходног става овог члана, сматрају се брачни друг, деца и родитељи запосленог.

Помоћ се исплаћује искључиво према приложеним рачунима у висини трошкова погребних услуга, с тим да њена висина не може прећи висину неопорезивог износа према последњем објављеном податку.

8.2.11. Јубиларне награде

Члан 101.

Послодавац може, у складу са планираним и утврђеним буџетом а поводом јубилеја компаније (Дана запослених у сектору нафте и гаса) исплатити јубиларне награде у једнаком износу свим запосленим Друштва. Висину јубиларне награде Послодавац ће одредити посебном одлуком а у складу са утврђеним буџетом.

Награђивање „Јубиларном наградом“ може се вршити и у вези са јубиларним датумима запослених и то запосленима „ЛУКОИЛ СРБИЈА“ АД Београд који су показали висок ниво професионализма, дали лични допринос развоју Друштва, иза којих је дугогодишњи савестан рад и који у текућој години обележавају 10 година, 20 година, 30 година и 40 година непрекидног радног стажа код Послодавца и његових правних претходника и којима у години која претходи предлогу за награђивање није изрицана дисциплинска мера.

У случају додељивања појединачне „Јубиларне награде“, запосленима се исплаћује новчана премија у износу 40.000 (четрдесет хиљада) динара бруто.

Одлуку о додељивању награда Друштва доноси директор Друштва доношењем одлуке (наредбе) о награђивању.

8.2.12. Новогодишњи пакетићи за децу запослених

Члан 102.

Послодавац утврђује буџет, у складу са својим финансијским могућностима, за дане новогодишњих празника за поклон пакетиће или исплату новчаног износа ради набавке пакетића за децу запослених старости до 14 година живота, а у вредности до неопорезивог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

8.2.13. Накнада трошкова лечења

Члан 103.

Запосленима, који због теже повреде на раду, професионалног обољења или другог тежег обољења као што су малигна обољења, хронична обољења срца са попуштањем срчаног мишића, опструктивне болести плућа, бубрежна обољења, душевна обољења, тешка системска обољења или се због болести налазе на дужем болничком лечењу, као и запосленима, који су подвргнути оперативном захвату или им такав захват предстоји, запосленима, којима је неопходна набавка медицинских помагала или лекова, услед чега имају повећане трошкове лечења, припада право на једнократну новчану помоћ у току једне календарске године у висини не мање од једне просечне бруто зараде код Послодавца.

Изузетно, на предлог синдиката, директор Друштва може да одобри исплату новчане помоћи више пута у току године, али не више од износа три просечне зараде код Послодавца у месецу, који претходи додели новчане помоћи.

Одлуку о одобравању вишег износа, новчане помоћи од износа из става 2. овог члана, ради покрића повећаних трошкова лечења, може, на захтев запосленог и уз позитивно мишљење синдиката, донети надлежни орган послодавца.

Накнада трошкова лечења може се исплатити искључиво на основу веродостојне медицинске документације и оригиналних рачуна за извршене медицинске услуге, лекове или помагала.

Изузетно, а у складу са чланом 18. став 1. тачка 10 Закона о порезу на доходак грађана, послодавац запосленом може исплатити новчану помоћ за лечење у висини стварних трошкова лечења, документовано рачунима здравствене установе која је лечење извршила или која лечење треба да изврши, и документовано трошковима превоза и смештаја за потребе лечења тог запосленог. Право на помоћ у висини стварних трошкова лечења могу остварити, по одлуци послодавца, искључиво запослени из става 1. овог члана.

8.2.14. Помоћ у случају штете у домаћинству

Члан 104.

Запосленима који су претрпели штету услед елементарних и других непогода (пожар, клизиште земљишта, земљотреси и сл.) са трајним последицама, Послодавац ће исплатити једнократну помоћ у висини једне просечне бруто зараде код Послодавца.

Изузетно, директор Друштва може одобрити и исплату новчане помоћи у износу вишем од оног утврђеног ставом 1. овог члана.

Основ и висина за исплату помоћи утврђује се на основу веродостојне документације.

8.2.15. Радничке спортске игре

Члан 105.

Послодавац се обавезује да ће запосленима омогућити учешће на радничко спортским сусретима и такмичењима у висини утврђеног буџета за текућу годину.

9. НАКНАДЕ ТРОШКОВА ЗАПОСЛЕНИМА КОЈЕ СУ ИМАЛИ НА РАДУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ

9.1. Накнада трошкова превоза

Члан 106.

Послодавац је дужан да надокнади запосленом трошкове превоза за долазак и одлазак са рада, у висини цене месечне превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз.

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.

9.2. Накнада трошкова за време проведено на службеном путу (дневнице за службена путовања)

Члан 107.

Запослени има право на исплату дневнице за службено путовање у земљи, у висини 5% од просечне зараде у Републици Србији.

Уколико износ из претходног става овог члана прелази висину неопорезивог износа дневнице у складу са Законом о порезу на доходак грађана, запослени има право на исплату дневнице до висине неопорезивог износа.

Путни трошкови и трошкови ноћења које је запослени имао на службеном путу признају се у целости према приложеном рачуну, а у складу са посебним актом послодавца.

Пре поласка на службени пут, запосленом се може исплатити аконтација дневнице, највише до висине пуне дневнице помножене бројем дана које ће запослени провести на службеном путу.

Члан 108.

Под службеним путовањем у смислу претходног члана овог уговора, сматра се путовање ван места редовног рада и места становања запосленог, ради извршавања одређених послова и задатака у вези са радом и пословима које обавља, а по налогу овлашћеног лица, односно органа.

Под службеним путовањем у земљи, подразумева се и путовање ради:

- обављања лекарског прегледа у циљу провере и утврђивања здравствене и радне способности радника,
- стручног образовања, семинара, усавршавања и полагања стручних испита по налогу Послодавца,
- одазивања на позив органа Послодавца у својству сведока.

Под местом редовног рада запосленог подразумева се место рада дефинисано уговором о раду запосленог под условом да ово питање за поједине категорије запослених није регулисано другачије.

Члан 109.

Време службеног пута рачуна се од часа поласка запосленог из места одакле се упућује на службени пут, до часа повратка са службеног пута.

Као час поласка подразумева се стварни час поласка запосленог на службени пут, а као час повратка, час физичког приспећа превозног средства.

Дневница се обрачунава по сваком дану проведеном на службеном путу појединачно.

Члан 110.

За службени пут у земљи запосленом се издаје путни налог, који потписује овлашћено лице код послодавца.

Члан 111.

На службеном путовању запосленом припада право на дневницу:

- цела дневница, за време проведено на путу више од 12 сати, а краће од 24 сата,
- пола дневнице, за време проведено на путу више од 8 сати, а краће од 12 сати.

Члан 112.

Запосленима који се упућују на службени пут у земљи ради похађања курсева, који се организују ван места његовог сталног боравка, односно ван места становања, припада право на пуну дневницу, за случај да курс траје до 30 дана.

За курсеве који трају дуже од 30 дана, примењују се одредбе за одвојени живот од породице.

Дневница из става 1. овог члана припада запосленом уколико није обезбеђен бесплатан смештај и исхрана.

Члан 113.

Запослени који је обавио службени пут у земљи, дужан је да у року од 3 дана од дана повратка у место рада, лицу које га је упутило на службени пут, поднесе извештај са службеног пута са попуњеним налогом и прилозима.

Члан 114.

Запосленом припада право на дневницу за службено путовање у иностранство до износа, под условима и на начин прописан посебним актом Послодавца.

9.3. Трошкови пресељења

Члан 115.

Запослени који је премештен на рад у друго место, ван места сталног рада или становања има право на накнаду трошкова пресељења у висини стварних трошкова пресељења. Запослени је дужан да стварне трошкове правда достављањем оригиналних рачуна.

9.4. Употреба сопственог аутомобила

Члан 116.

Запосленом се, у изузетним случајевима, по одлуци генералног директора може одобрити употреба приватног аутомобила у сврху обављања службеног путовања, на начин прописан посебним актом Послодавца.

Накнада из става 1. овог члана исплаћује се по истеку календарског месеца, а на основу одобреног извештаја о обављеном службеном путовању и трошковника.

10. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

10.1. Опште одредбе о одговорности

Члан 117.

Ступањем на рад код Послодавца запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом, утврђене овим уговором и законом, као и уговором о раду.

Члан 118.

Запослени су међусобно и лично одговорни за савесно извршавање радних обавеза на раду и у вези са радом.

Запослени који својом кривицом не испуњава своје дужности и радне обавезе или се не придржава одлука Послодавца, чини повреду радне дужности и обавезе.

Члан 119.

Запослени одговара само за повреду радне дужности и обавезе која је у време извршења била утврђена законом, овим уговором, односно уговором о раду.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ и одговорност за прекршаје подразумева и одговорност запосленог за повреду радне обавезе, ако та радња представља повреду радне дужности односно обавезе.

Члан 120.

Запослени који на раду и у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету Послодавцу, дужан је да је надокнади.

10.2. Радне дужности и обавезе

Члан 121.

Запослени има обавезе и одговорности на раду и у вези са радом.

Запослени је дужан да савесно и марљиво извршава радне дужности и обавезе и поштује заједничке интересе свих запослених код Послодавца.

Члан 122.

Обавезе и одговорности запослених остварују се у организованом раду у коме сваки запослени врши одређене послове, односно извршава одређене радне задатке, утврђене актима Послодавца и уговором о раду.

Члан 123.

Запослени је, вршећи послове и радне задатке нарочито дужан:

1. да редовно и на време долази на посао и одлази са посла и да се за време рада не удаљава са свог посла;
2. да лично и савесно, благовремено и квалитетно обавља поверене му послове и радне задатке и извршава своје радне дужности и обавезе које произилазе из рада;
3. да поштује радну дисциплину;
4. да поштује културу рада, пословну етику;
5. да поступа у складу са обавезама и овлашћењима која произилазе из његових послова односно положаја и функције;
6. да своја права користи сагласно начелу савесности и поштења и не врши злоупотребу права;
7. да се с пажњом односи према имовини Друштва, користи је рационално и оптимално, искључиво за потребе обављања радних обавеза у складу са описом посла, и (или) у складу са налозима руководства Друштва који нису у супротности са законом. Не сме дозволити недостатак, отуђивање, крађу имовине, треба да предузима мере за спречавање штете. Уколико је до штете дошло кривицом запосленог, он треба да надокнади штету у складу с нормама важећег закона Републике Србије;
8. да поштује захтеве правила у области безбедности и здравља на раду и противпожарне безбедности;
9. да поштује режим поверљивости информација, чува пословну и службену тајну;
10. да одмах или најкасније у року одређеном законом обавести свог непосредног руководиоца ако је из било којих разлога спречен да дође на рад;
11. да негује колегијалне односе према другим запосленима те да се уздржи од сваке активности која би имала карактер злостављања на раду у односу према другим запосленима;
12. да се пристојно и коректно понаша према странкама и осталим запосленима;
13. да стално усавршава своје радне и стручне способности;
14. да се придржава мера заштите на раду, прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода, штетног дејства отровних и других опасних материја, прописа о заштити запослених, средстава рада и животне средине;
15. да извршава одлуке надлежних органа Послодавца;
16. да поштује закон, Колективни уговор и друга општа акта Послодавца.

Члан 124.

Уколико запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене Законом, овим Колективним уговором (укључујући нарочито радне обавезе из члана 122. овог Колективног уговора), односно уговором о раду, или уколико је његово понашање (непоштовање радне дисциплине) такво да не може да настави рад код Послодавца или уколико је правноснажно осуђен на кривично дело на раду и у вези са радом, Послодавац му може отказати уговор о раду.

Одредбе чланова овог Колективног уговора које се односе на отказ уговора о раду запосленом услед повреде радне обавезе сходно се примењују и у случају отказивања уговора о раду због непоштовања радне дисциплине.

10.3. Повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине

Члан 125.

Повреде радних дужности и обавеза и непоштовање радне дисциплине због којих Послодавац може отказати уговор о раду запосленом су нарочито:

1. неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних дужности и обавеза;
2. незаконито, нецелисходно и неодговорно располагање средствима рада;
3. неоправдано одбијање обављања послова и извршавања налога Послодавца у складу са законом;
4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреде прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине, ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
6. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, Колективним уговором или општим актом или вршење радње или пропуштање радње које би довело до одавање тајне;
7. злоупотреба права коришћења боловања односно злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;
8. недостављање потврде због привремене спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
9. фалсификовање новчаних и осталих докумената;
10. повреда радне обавезе која представља кривично дело, односно ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тог да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
11. проневера или крађа на раду и у вези са радом;
12. утаја и послуга новцем, хартијама од вредности и другим средствима Послодавца;
13. закључење неповољних уговора на штету Послодавца;
14. наношење штете Послодавцу или неком другом лицу у већем обиму;
15. продаја робе или наплата услуга противно важећим ценовницима и тарифама и испостављање нетачног износа рачуна;
16. утицање на органе, односно запослене силом, претњом, уценом, давањем или обећавањем материјалне или друге користи, или то исто на неки други незаконити начин;
17. уношење односно држање код себе и у просторијама Послодавца ватреног оружја, хладног оружја или неког другог оружја или оруђа погодног да се други лиши живота или да му се нанесу телесне повреде, изузев предмета који се користи у обављању редовних послова запосленог;
18. одбијање послова којима се обезбеђују виталне функције процеса рада у време штрајка;
19. поступање или пропуштање запосленог које је за последицу имало или могло имати настанак одговорности Послодавца за прекршај или привредни преступ;
20. изостанак са рада 3 радна дана узастопно или 5 радних дана с прекидима у току три месеца, уколико запослени о одсуству није обавестио Послодавца, односно оправдао изостанак;
21. давање нетачних података од стране одговорних лица послодавца, којима се запослени обмањује у погледу остваривању права из радног односа;
22. изазивање нереди или учествовање у тучи код Послодавца, односно на радном месту или на службеном путу;
23. рад на организовању политичких организација или обављање политичких активности на раду или у просторијама Послодавца;
24. пријем на рад противно одредбама закона и општих аката, односно давање нетачних података који су били одлучујући за заснивања радног односа;

25. долазак или боравак на раду под дејством алкохола или опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена које има или може да има утицаја на обављање посла;
26. одбијања упућивања на анализу у одговарајућу здравствену установу коју одреди послодавац ради утврђивања злоупотребе права на боловање или коришћења алкохола или опојних средстава;
27. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком на којим је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
28. недостављање исправа и података на захтев овлашћених органа и организација;
29. неизвршавање правоснажних судских одлука донетих у поступку за заштиту права запослених од стране одговорног лица;
30. самовољни прекид рада или одбијање налога претпостављених од стране запосленог без објективних и оправданих разлога;
31. неоправдана употреба оружја којим се врши обезбеђивање као и неправилно руковање, обезбеђивање, чување и поступање са оружјем и муницијом;
32. свесна повреда права запослених;
33. злоупотреба изборне функције у органима управљања и другим органима;
34. злоупотреба при избору чланова у органе управљања или у избору чланова других органа;
35. повреда радне обавезе због које је дошло до неизвршавања обавеза према државним органима;
36. некоректан однос, вређање и омаловажавање пословног партнера;
37. неовлашћено уношење или продаја властите или туђе робе у објекте у којима запослени ради;
38. спречавање запослених да учествују у законито организованом штрајку;
39. спречавање или ометање запослених у извршавању радних задатака за време трајања штрајка;
40. организовање или учешће у штрајку супротно одредбама Закона о штрајку;
41. злостављања запосленог на раду;
42. предузимање радње лажног пријављивања да је постојало злостављање и узнемиравање а у складу са Законом који уређује ову област;

10.4. Санкција за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине

Члан 126.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 124. Колективног уговора, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду изрећи једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 127.

У случајевима када то захтева Закон о раду, пре отказивања уговора о раду, Послодавац је дужан да у писаној форми упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Упозорење из става 1. овог члана садржи нарочито:

1. име и презиме запосленог и послове на којима ради;
2. чињенични опис и време повреде радне обавезе;
3. квалификацију повреде радне обавезе;
4. напомену запосленом да му уговор о раду може бити отказан због повреде радне обавезе;
5. позив запосленом да се изјасни на околности које му се стављају на терет у року од 8 радних дана, и то у писаној форми или усмено на записник код Одељења за рад са персоналом Послодавца, те да се ради своје одбране може у истом изјашњењу доставити доказе или предложити да послодавац изведе те доказе;
6. обавештење запосленом да у писаној изјави може захтевати одржавање расправе уз навођење доказе које на њој треба извести;

Запослени може уз изјашњење да приложи мишљење синдиката чији је члан. Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Упозорење упућује директор Друштва или лице које он писаним путем овласти, на основу сазнања односно индиција о постојању повреде радне обавезе до којих је дошло непосредним сазнањем, путем писане или усмене пријаве, извештаја или записника надлежне службе Послодавца, кривичне пријаве, оптужнице, оптужног предлога, предлога или захтева за покретање прекршајног поступка, притужби странака или других аката државних органа, правних или физичких лица из којих произилази постојање повреде радне обавезе.

Упозорење се доставља запосленом.

Члан 128.

Постојање повреде радне обавезе утврђује директор Друштва, а то своје овлашћење може пренети на друго лице у складу са Законом (у даљем тексту: овлашћено лице), док правно техничке послове за овлашћено лице обавља стручно лице у Одељењу за рад са персоналом.

По пријему изјашњења запосленог или истека рока за изјашњење, евентуалном мишљењу синдиката и изведеним потребним доказима за утврђивање чињеничног стања од значаја за оцену постојања повреде радне обавезе, учиниоца и његове одговорности, овлашћено лице донеће одлуку о одговорности запосленог за повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине.

Докази из претходног става овог члана могу се прибавити путем исправа, сведочења, вештачења, увиђаја, изјаве или на други погодан начин.

Члан 129.

Уколико је повредом радне обавезе настала штета, овлашћено лице утврђује и висину штете и обавезује запосленог да исту надокнади, уколико то може учинити на брз и поуздан начин, а у супротном налаже надлежној комисији за спровођење прописаног поступка за утврђивање штете.

Члан 130.

Радни однос запосленом престаје даном уручења решења којим му се отказује уговор о раду или даном који је у том акту наведен као дан престанка радног односа.

Решење о отказу уговора о раду мора бити образложено, са поуком о правном леку.

Образложење решења мора садржати нарочито: повреду радне обавезе коју је запослени учинио, доказе на основу којих је овлашћено лице утврдило постојање повреде и кривицу запосленог и друге чињенице релевантне за оцену одговорности запосленог и отказивање уговора о раду.

Решење о отказу уговора о раду је коначно, те се против њега може покренути спор пред надлежним судом, у року прописаном законом.

Покретање поступка пред надлежним судом не задржава извршење коначне одлуке, осим ако законом није другачије утврђено.

Против коначне одлуке запослени се може обратити арбитражи за радне спорове ради посредовања и пружања помоћи у споразумном решавању спора.

Споразум постигнут пред арбитражом има снагу извршне исправе.

Члан 131.

Одељење за рад са персоналом води евиденцију о изреченим санкцијама за повреду радних обавеза.

10.5. Застарелост

Члан 132.

Уговор о раду се може отказати у року од 6 месеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од годину дана од дана када је повреда учињена.

Ако повреда радне обавезе садржи обележје кривичног дела или запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом, уговор о раду му се може отказати до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

11. НАКНАДА ШТЕТЕ

11.1. Одговорност запослених

Члан 133.

Запослени који у раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету Послодавцу, дужан је да је надокнади.

Члан 134.

Кривица запосленог за штету учињену Послодавцу мора бити доказана.

Ако кривица не буде доказана, запослени неће бити одговоран за штету.

Члан 135.

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

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете који је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 136.

Постојање штете и околности под којима је настала, њену висину и учиниоца, утврђује Комисија за утврђивање штете од најмање три члана, коју именује директор Друштва.

Међутим, уколико је штета настала у догађају из којег је проистекла и повреда радне обавезе, овлашћено лице за утврђивање постојања повреде радне обавезе, учиниоца и његове одговорности, може утврђивати и постојање штете и њену висину, уколико то не одуговлачи поступак утврђивања постојања и одговорности за повреде радне обавезе.

Члан 137.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, а ако ових елемената нема, проценом вредности оштећене ствари. Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

Члан 138.

У поступку за накнаду штете запослени се позива да надокнади штету.

Ако запослени одбије да надокнади штету или не надокнади штету утврђену одлуком Комисије, односно овлашћеног лица које је утврђивало постојање повреде радне обавезе, у законском року, Послодавац покреће поступак пред надлежним судом за надокнаду штете.

Пристанак запосленог да штету надокнади даје се у писменој форми.

Члан 139.

Ако је Послодавац надокнадио штету коју је запослени на раду или у вези са радом проузроковао трећем лицу, запослени је дужан да износ исплаћене штете надокнади Послодавцу, ако је штету проузроковао намерно или из крајње непажње.

Члан 140.

Против одлуке Комисије за надокнаду штете запослени, односно подносилац захтева, има право приговора генералном директору, у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Директор Друштва је дужан да у року од 30 дана донесе одлуку о уложеном приговору.

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

Директор за економику, финансије и трезор је одговоран је за организовање процеса накнаде штете прописаног овим Колективним уговором, а сви заменици генералног директора дужни су да се старају да запослени који раде у организационим целинама којима они руководе надокнађују штете за које су оглашени одговорни у поступку прописаном овим уговором.

11.2. Одговорност Послодавца

Члан 141.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, има право да од Послодавца захтева накнаду штете по општим начелима о одговорности за штету, у складу са законом.

Ако Послодавац запосленом не накнади штету у року од 30 дана, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Послодавац одговара запосленом за штету због повреде на раду и у случају кад нема његове кривице ни кривице лица за које оно одговара, ако је повреда проузрокована опасном ствари или опасном делатношћу.

Члан 142.

Запослени и Послодавац могу се обратити арбитражи за радне спорове ради решавања спорног односа поводом накнаде штете.

Споразум постигнут пред арбитражом има снагу извршне исправе.

11.3. Рок застарелости потраживања

Члан 143.

Рок застарелости потраживања накнаде штете износи 3 године и почиње да тече од дана сазнања за штету и учиниоца.

Кад је штета проузрокована кривичним делом, а за кривично гоњење је предвиђен дужи рок застарелости, захтев за накнаду штете према одговорном лицу застарева кад истекне време застарелости кривичног гоњења.

12. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 144.

Запосленом престаје радни однос:

1. по његовој вољи,
2. независно од воље запосленог (отказом уговора о раду од стране Послодавца),
3. споразумом запосленог и Послодавца
4. независно од воље запосленог и воље Послодавца у случајевима, под условима и на начин који су утврђени законом.

Решење којим се отказује уговор о раду доноси директор Друштва или од њега овлашћено лице.

Члан 145.

Запосленом престаје радни однос по његовој вољи и уз његову сагласност:

1. Ако у писменој форми изјави да жели да раскине радни однос, односно откаже уговор о раду.
2. Ако са Послодавцем закључи писмени споразум о престанку радног односа (споразумни престанак радног односа).

Члан 146.

Запосленом престаје радни однос и независно од његове воље – без његове сагласности, отказом уговора о раду од стране Послодавца у складу са Законом о раду, а нарочито:

1. Ако је утврђено да нема способности и знања за извршавање послова које обавља по уговору о раду или ако не остварује очекиване резултате рада.
2. Ако на пробном раду не постигне одговарајуће резултате рада.
3. Ако приправник не положи стручни испит.
4. Ако одбије да ради на пословима на које је премештен у складу са законом,
5. Ако је својом кривицом учинио повреду радне обавезе или радне дисциплине, предвиђене овим Колективним уговором или Уговором о раду.
6. Ако дошло до престанка потребе за радом запосленог (вишак запослених).
7. Ако учини кривично дело на раду у вези са радом.
8. Ако се не врати на посао у року од 15 дана од истека неплаћеног одсуства или мировања радног односа.
9. Истеком рока на који је заснован радни однос.

Члан 147.

Запосленом престаје радни однос без његове сагласности кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако споразумом између запосленог и Послодавца није другачије одређено, те у другим случајевима прописаним законом.

Члан 148.

Запосленом престаје радни однос независно од воље запосленог и послодавца:

1. Ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности, даном достављања правоснажног решења Послодавцу.
2. Ако му је по одредбама закона, односно правоснажном одлуком суда или другог органа забрањено да врши одређене послове и задатке, а не може му се обезбедити вршење других послова и задатака – даном достављања правоснажне одлуке.
3. Ако због издржавања казне затвора мора бити одсутан са рада дуже 6 месеци – даном ступања на издржавања казне.

4. Ако му буде изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере.
5. Услед стечаја, ликвидације и у свим другим случајевима престанка рада Послодавца, у складу са законом.
6. У другим случајевима утврђеним законом и Колективним уговором.

Члан 149.

Радни однос престаје решењем о отказу уговора о раду којег доноси директор Друштва или од њега овлашћено лице.

Члан 150.

Решење којим се отказује уговор о раду доставља се запосленом у писменом облику и садржи, поред осталог, основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку.

Члан 151.

Достављање одлука, решења и других писмена врши се, по правилу, личним достављањем запосленом на радном месту, уз потпис и назнаку датума пријема.

Ако запослени не ради, односно ако се налази на свом радном месту изван седишта Послодавца, достављање се врши препорученом поштанском пошиљком, са повратницом.

У случајевима прописаним законом, достављање се може обављати и путем огласне табле Послодавца.

Члан 152.

Ако се запосленом одлука, решење, односно друго писмено није могло уручити из оправданих разлога, достављач ће одмах одлуку, решење, односно друго писменом у присуству два сведока, оставити у просторији у којој запослени ради и тај акт ће истаћи на огласној табли организационог дела Послодавца у коме запослени ради, а о томе ће сачинити службену белешку.

13. ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 153.

Ради заштите појединачних права из радног односа запослени може да се обрати арбитражи за радне спорове, надлежном суду, синдикату, инспекцијским органима и другим органима, у складу са законом.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку, у складу са законом.

Члан 154.

Запослени који није задовољан отказом уговора о раду, односно коначном одлуком надлежног органа, којим је одлучено о његовом праву, обавезама и одговорностима, има право да покрене спор пред надлежним судом ради заштите својих права, у року прописаном законом.

Коначна одлука у смислу става 1. овог члана јесте решење генералног директора или од њега овлашћеног лица, донето у првом степену, ако законом или овим Колективним уговором није другачије одређено.

13.1. Безбедност и здравље запослених на раду

Члан 155.

Безбедност и здравље запослених на раду обезбеђује се у складу са законом, подзаконским актима и интерним актима Послодавца који уређују безбедност и здравље на раду у Друштву.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду. Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду. Послодавац је дужан да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца. Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са синдикатом уређују се Колективним уговором или Споразумом закљученим између послодавца и представника запослених. Послодавац је дужан да најмање једном представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући одсуство са рада у обављању послова радног места на које је распоређен у трајању од најмање пет часова рада месечно с правом на накнаду зараде која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио на пословима радног места, као и да обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, ради обављања активности представника запослених

Посебна заштита обезбеђује се материнству, омладини, и инвалидима, у складу са законом и Колективним уговором.

Члан 156.

Запослени је дужан да се строго придржава прописаних мера и стандарда за безбедност и здравље на раду, а Послодавац је одговоран за спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди осигурање запослених од ризика повреде на раду и у вези са радом.

14. ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК

Члан 157.

Запослени имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада.

Запослени организују штрајк под условом, на начин и време који су утврђени законом.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења, који може да траје најдуже један сат.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених.

15. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 158.

Услови за рад и деловање синдиката код Послодавца обезбеђују се у складу са законом и овим уговором.

Члан 159.

Запослени код послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима да се придржавају његових статута и правила.

Члан 160.

Синдикат има право на доношење својих правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

Члан 161.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом послодавца.

Члан 162.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде, и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Члан 163.

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.

Члан 164.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Члан 165.

Послодавац је дужан да свим синдикатима, омогући деловање у складу са законом Колективним уговором и његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да обавештава репрезентативни синдикат о предлозима одлука значајним за област рада, материјални, економски и социјални положај запослених, а посебно о:

- исплаћеним просечним зарадама запослених са индексом раста у односу на претходни месец (месечно, квартално и годишње);
- полугодишњем и годишњем извештају о пословању Послодавца, односно његових делова, као и учешћу зарада и трошкова рада у укупним трошковима пословања Послодавца;
- тромесечни извештај о оствареним прековременим сатима запослених;
- шестомесечном и годишњем извештају о стању заштите на раду, мерама за побољшање услова рада и заштите здравља запослених;
- расподелу добити по годишњем обрачуну;
- предлогу стратешког и годишњег Програма пословања Послодавца;
- предлозима одговарајућих аката и одлука, којима се у складу са овим Уговором уређују питања из области рада, зарада, материјално-социјалног положаја као и друга питања значајна за запослене.

Послодавац се обавезује да репрезентативним синдикатима код Послодавца омогући остваривање својих активности у складу са статусом репрезентативности, а посебно да омогући активно учешће у Колективном преговарању, техничке услове за спровођење припреме Колективних преговора, у свему у складу са одредбама Закона о раду.

Послодавац обезбеђује репрезентативним синдикатима услове за њихово деловање, и то:

Репрезентативни синдикати имају право да ради обављања синдикалне делатности користе одређену просторију са канцеларијским намештајем, прикључком на електричну енергију, телефонски прикључак и рачунар са плаћеним интернет налогом. Коришћење службене просторије мора се најавити Послодавцу у разумном року пре намераваног коришћења.

У складу са чланом 8.2. Споразума између ПАО „ЛУКОИЛ“ и МОПО ПАО „ЛУКОИЛ“ чији је члан и Синдикална организација Самосталног синдиката ЛУКОИЛ СРБИЈА, Послодавац може да у складу са утврђеним буџетом, месечно издваја новчана средства ради спровођења социјално културног и другог рада Синдиката, укључујући културно-масовне и рекреативно-

реhabилитационе активности (спортске игре, дан нафташа, прослава Нове године за колектив, прослава Нове године и пакетићи за децу запослених, рекреација запослених, накнада трошкова израде периодичних обрачуна и завршног рачуна синдикалне организације, Дан жена) у висини до 1 посто од фонда зарада у бруто износу. Распоред као и контролу трошења средстава утврђује комисија коју чине представници Синдиката и Послодавца.

Репрезентативним синдикатима код Послодавца, ради обављања синдикалне делатности Послодавац може обезбедити коришћење службеног возила са плаћеним сервисом и горивом и службеног мобилног телефона.

Послодавац се обавезује да једном годишње уплати на рачун синдиката 24.000,00 динара у сврху накнаде трошкова израде периодичних обрачуна и завршног рачуна синдикалне организације.

Репрезентативним синдикатима код Послодавца, ради обављања синдикалне делатности Послодавац може обезбедити коришћење службеног возила са плаћеним сервисом и горивом и службеног мобилног телефона.

Члан 166.

Послодавац је дужан да омогући да се средства, која запослени издвајају од зараде на име синдикалне чланарине, уплаћују на рачуне организација синдиката, с тим да су синдикати дужни да Послодавцу доставе потпуну и тачну документацију, са одговарајућим доказима, ради утврђивања чланског статуса запослених, бројеве рачуна на које се уплаћују средства и друго.

Директор Друштва или други од њега овлашћени запослени, дужан је да представницима организације синдиката омогући да запосленим достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која је у функцији вршења синдикалних активности.

Такве публикације не смеју садржати клевете, увреде и неистините тврдње на рачун запослених или Послодавца, нити наводе дате у намери да штете угледу запослених или Послодавца.

Члан 167.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, обезбеди плаћено одсуство са рада представницима репрезентативних синдиката који делују код Послодавца, за обављање послова из делокруга надлежности синдиката у складу са Законом, и то:

1. Председнику репрезентативног синдиката:

a. 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање трећину чланова од укупног броја запослених и по један час месечно за сваких следећих 10 чланова;

b. сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од трећине чланова од укупног броја запослених.

2. До два члана органа репрезентативног синдиката о којима репрезентативни синдикат унапред у писаној форми обавести Послодавца:

a. 50% плаћених часова из тачке 1. непосредно изнад.

Лица из става 1. овог члана у обавези су да непосредном руководиоцу, писаним путем најаве своје одсуство с рада најкасније пет дана пре планираног одсуства уз прилагање позива или других докумената којим одсуство правдају. Уколико се одсуство благовремено не најави и не докаже, непосредни руководилац може одбити захтев запосленог за одсуство, у ком случају се такво одсуство сматра неоправданим одсуством са рада. У изузетно хитним случајевима (смрт, повреда на раду и сл.) најави се може извршити у краћем временском року, а изузетно и усмено или телефоном, уколико је немогуће послати писмено обавештење.

Синдикални представници су дужни да седнице органа синдиката организују ван радног времена, како се не би реметио процес рада.

У изузетним случајевима уз сагласност Послодавца, седнице органа репрезентативних синдиката могу се организовати и у радно време, а највише до 8 часова месечно.

Члан 168.

Уговорне стране се обавезују да у складу са одредбама овог Колективног уговора, Социјалним кодексом ПАО ЛУКОИЛ активно подрже активности синдикалних организација које делују у Друштву „ЛУКОИЛ СРБИЈА“ АД, у циљу унапређивања социјалног партнерства и дијалога у оквиру Друштва, квалитетније сарадње уговорних страна у делу унапређења процеса рада и побољшања економско социјалног положаја запослених код послодавца.

16. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 169.

Овај Колективни уговор закључује се на период од три године.

Измене и допуне овог Колективног уговора може захтевати сваки учесник писменим путем, уз навођење разлога због којих се траже његове измене и допуне.

Најкасније у року од 15 дана од дана подношења захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтев за измене и допуне овог Колективног уговора и да одлуче о захтеву.

Сви учесници у преговорима, дужни су да се старају да се преговори о закључењу и изменама Колективног уговора заврше у најкраћем могућем времену.

Овај Колективни уговор може престати споразумом учесника или једностраним отказом.

У случају једностраног отказа, овај Колективни уговор примењује се 180 дана од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну у року најкасније од 15 дана од дана подношења отказа.

Поједине одредбе овог Колективног уговора могу се такође отказати на начин који је прописан за отказ целог Колективног уговора.

17. ОВЛАШЋЕЊА ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА

Члан 170.

Директор Друштва односно лице које он овласти у складу са законом одлучује о остваривању права, обавеза и одговорности запослених у складу са законом и Колективним уговором.

Одређена овлашћења директор Друштва може писаним путем пренети на друго лице, у складу са законом.

Директор Друштва може у сваком тренутку преузети поступке и одлучивање у случајевима када је овлашћење пренео на друго лице.

18. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 171.

Ако су неким одредбама овог Колективног уговора прописана мања права за запослене, него она која гарантује закон непосредно ће се примењивати одредбе закона.

На питања која нису уређена овим Колективним уговором, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о раду.

Члан 172

Поступци за одлучивање о правима и обавезама запослених, који су започети пре ступања на снагу овог Колективног уговора, окончаће се по одредбама овог Колективног уговора.

Члан 173.

Овај Колективни уговор објављује се на огласној табли Послодавца и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли.

У Београду, дана 10.12. 2021. године.

За послодавца
„ЛУКОИЛ СРБИЈА“ д.о.о.
Београд

Синдикална организација
Самосталног синдиката
„ЛУКОИЛ СРБИЈА“


Денис Рјуџин,
Директор




Дејан Јањић,
Председник

