



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ГОДИНА XXXVIII БРОЈ 26
24. мај 2018.

„ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО

„ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС и 113/17), Влада, Синдикат железничара Србије - Синдикат железничара „Железнице Србије“, Синдикат новинара Србије - Синдикат новинара „Железнице Србије“, Унија синдиката српских железница, Синдикат извршних служби - српских железница и Савез синдиката железничара Србије, као репрезентативни синдикати у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд и „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА „ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО, БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: запослени) и „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: послодавац), међусобни односи учесника Колективног уговора, поступак закључивања Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из радног односа које нису утврђене Колективним уговором и општим актима послодавца, примењују се одредбе закона и других прописа.

У поступку доношења одговарајућих аката послодавца, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених, послодавац је дужан да затражи мишљење, као и учешће репрезентативног синдиката, у складу са законом и овим колективним уговором.

Репрезентативни синдикат је дужан да, мишљење из става 2. овог члана, достави у складу са законом, а најкасније у року од 15 дана.

У припреми и изради општих аката којима се регулишу питања из области безбедности и здравља на раду и реша-

вања стамбених потреба запослених, синдикат има право да учествује.

Члан 3.

Одредбе Колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Изузетно од става 1. овог члана, одредбе Колективног уговора, којима се уређују зараде, не примењују се на Одбор директора, кога чине генерални директор и извршни директори (у даљем тексту: Одбор директора).

Члан 4.

Одбор директора или запослени кога он овласти закључује са запосленим уговор о раду и одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и одредбама Колективног уговора.

Овлашћење из става 1. овог члана доставља се репрезентативном синдикату.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду са послодавцем.

Уговор о раду поред елемената прописаних Законом може да садржи и друге елементе којима се у складу са Законом и Колективним уговором уређују права и обавезе запосленог и послодавца.

Члан 6.

Слободна радна места код послодавца могу се попуњавати путем огласа који се објављује на огласним таблама и веб страници послодавца, и у листу „Пруга“.

Попуњавање слободних радних места у складу са ставом 1. овог члана спроводи се у складу са законом, програмом пословања и правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Члан 7.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за

занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником о организацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже 12 месеци и одређује се зависно од степена стручне спреме и то:

- за приправника са III степеном стручне спреме од 4 до 6 месеци;
- за приправнике са IV степеном стручне спреме од 6 до 8 месеци;
- за приправнике са I степеном високог образовања од 8 до 10 месеци;
- за приправнике са II степеном високог образовања од 10 до 12 месеци.

После истека приправничког стажа, запослени је обавезан да положи приправнички – стручни испит у складу са одговарајућим прописима.

III. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 8.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) у случајевима и под условима прописаним Законом.

Послодавац може преместити запосленог на друге послове за чије се обављање захтева исти степен и врста стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 9.

Закључивање анекса уговора о раду, без достављања обавештења о понуди за закључивање истог, врши се у случајевима:

- 1) када запослени то захтева (иницијатива запосленог),
- 2) измене правилника о организацији и систематизацији послова којима се не мењају услови рада запосленог и
- 3) измене личних података о запосленом или података о послодавцу.

Члан 10.

Запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове, ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, путем решења без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана (непрекидно или са прекидима) 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, у складу са Законом.

Члан 11.

Запосленом - особи са инвалидитетом послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Ако запослени одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду.

Уколико послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао, у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком и остварује права у складу са Законом.

IV. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 12.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у складу са потребама процеса рада, начином и организацијом рада, као и донетим планом образовања кадрова и средствима предвиђеним програмом пословања, у циљу успешнијег извршавања послова који су им поверени, путем:

- 1) преквалификације и доквалификације;
- 2) полагања стручних испита;
- 3) усавршавања и специјализације;
- 4) обуке и курсева;
- 5) семинара, саветовања и др.

Запослени је дужан да се образује, стручно оспособљава и усавршава, у складу са потребама процеса рада код послодавца, у складу са планом образовања кадрова.

План образовања кадрова доноси Одбор директора, у складу са средствима планираним програмом пословања. План образовања кадрова послодавац је дужан да објави на веб сајту послодавца.

Одлуку о упућивању запосленог на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање доноси Одбор директора, или запослени кога он овласти, у складу са планом образовања кадрова, о чему обавештава репрезентативне синдикате.

Међусобна права и обавезе између послодавца и запосленог, кога је послодавац упутио на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, уређују се посебним уговором.

У случају да запосленом на његов захтев престане радни однос код послодавца у току трајања образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, односно пре истека две године од дана завршетка истог, запослени је у обавези да послодавцу надокнади трошкове који су настали у вези са образовањем, стручним оспособљавањем и усавршавањем на које је упућен.

Запослени је у обавези да послодавцу надокнади трошкове који су настали у вези са образовањем, стручним оспособљавањем и усавршавањем на које је упућен и у случају одустанка од истог у току трајања образовања, стручног оспособљавања и усавршавања.

V. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 13.

Радно време запослених организује послодавац у складу са Законом и овим колективним уговором.

Члан 14.

На захтев послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран у складу са законом.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА**Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор****Члан 15.**

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

Годишњи одмор**Члан 16.**

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

1. Дужине стажа осигурања за сваких навршених пет година 1 радни дан;
2. Сложености послова:
 1. за послове за које је предвиђен II степен високог образовања 3 радна дана;
 2. за послове за које је предвиђен I степен високог образовања, V или IV степен стручне спреме 2 радна дана;
 3. за остале послове 1 радни дан;
3. Здравственог и социјалног стања:
 1. запосленој особи са инвалидитетом 3 радна дана;
 2. запослени који се стара о детету са инвалидитетом и/или посебним потребама 3 радна дана;
 3. запослени који се стара о особи са инвалидитетом и/или посебним потребама, која живи у заједничком домаћинству са запосленим и коју је исти по закону дужан да издржава 3 радна дана;
 4. запосленом који издржава у свом домаћинству тешког болесника, који у току године болује дуже од 60 дана 2 радна дана;
 5. родитељу са једним дететом млађим од 14 година 2 радна дана;
 6. родитељу са двоје или више деце млађе од 14 година 3 радна дана;
 7. даваоцу крви, који је у претходној години дао најмање два пута крв 1 радни дан.

Годишњи одмор запосленог, утврђен на основу критеријума из става 1. овог члана, не може бити дужи од 25 радних дана.

Изузетно, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор може да траје дуже од 25 радних дана, запосленом мушкарцу са преко 30 година стажа осигурања или 55 година живота, запосленој жени са преко 25 година стажа осигурања или 50 година живота и запосленом млађем од 18 година, а најдуже 30 радних дана.

Члан 17.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора, утврђеног на основу критеријума из члана 16. овог колективног уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**Члан 18.**

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању највише до пет радних дана у календарској години, у случају:

1. склапања брака 5 радних дана;
2. порођаја супруге 5 радних дана;
3. рођења унука/е 2 радна дана;
4. смрти члана уже породице и других лица која живе у заједничком породичном домаћинству запосленог 5 радних дана;
5. теже болести члана уже породице 5 радних дана;
6. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог 3 радна дана;
7. добровољног давања крви 2 узастопна дана рачунајући и дан давања крви;
8. селидбе запосленог:
 1. на подручју истог места 2 радна дана;
 2. на подручју другог места 3 радна дана;
9. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама 3 радна дана;
10. учествовање на радно производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката 3 радна дана;
11. ради упућивања на превенцију радне инвалидности или рехабилитацију 5 радних дана.

Изузетно запослени који учествују на међународним такмичењима и представљају Републику Србију имају право на плаћено одсуство за време учешћа на међународном такмичењу, док такмичење траје.

Изузетно од става 1. овог члана, одсуство у случају смрти члана уже породице запосленог, ради упућивања на превенцију радне инвалидности или рехабилитацију и добровољног давања крви, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојиноци, усвојеници, стараоци.

Члан 19.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде, и то:

1. за полагање стручног испита 2 радна дана;
2. за полагање испита у средњој школи 2 радна дана;
3. за полагање испита у високошколским установама 3 радна дана;
4. за припрему и одбрану докторске дисертације 25 радних дана;
5. за полагање правосудног испита за потребе код послодавца 25 радних дана;
6. за полагање испита за лиценцу за потребе код послодавца 7 радних дана;
7. за стручно усавршавање, преквалификацију или доквалификацију за потребе код послодавца, за време трајања;
8. за рехабилитацију по писменој препоруци надлежне здравствене установе, за време за које је упућен.

Право на одсуство са рада из става 1. тач. 1) - б) овог члана, запослени може да користи само у случају да испит полаже први пут.

Неплаћено одсуство

Члан 20.

Запосленом се на његов захтев, одобрава одсуство са рада без накнаде зараде у следећим случајевима:

- неговање оболелог члана уже породице – до 30 дана
- смрти сродника до трећег степена сродства – 2 дана, који нису обухваћени чланом 18. Колективног уговора.

Запосленом се на његов захтев може одобрити одсуство са рада без накнаде зараде под условом да то не ремети процес рада.

За време одсуства из става 1. овог члана права и обавезе запосленог из радног односа мирују.

Решење о одсуствовању из става 1. овог члана доноси запослени кога овласти Одбор директора.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Зарада

Члан 21.

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

Зарада из става 1. овог члана се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по осно-

ву доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично) и других примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 22.

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

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

Члан 23.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ вредности радног часа, коефицијента посла утврђеног у Прилогу 1. Колективног уговора (у даљем тексту: Прилог 1.), који чини његов саставни део и просечног месечног фонда часова рада од 174 часа.

Члан 24.

Основна зарада из члана 23. Колективног уговора може се уговором о раду уговорити у већем износу у складу са Законом и овим колективним уговором, а највише до 20%.

При уговарању основне зараде у смислу става 1. овог члана, висина коефицијената са запосленим уговара се на основу следећих критеријума:

- посебних знања и вештина,
- посебно радно искуство и
- других критеријума од значаја за процену радног доприноса запосленог.

Члан 25.

Вредност једног радног часа за обрачун и исплату зараде утврђује се у складу са законом и другим актима. Вредност једног радног часа за обрачун и исплату зараде утврђује се на годишњем нивоу.

Вредност једног радног часа за обрачун и исплату зараде, утврђена је пре ступања на снагу Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Сл. гласник РС“, број 116/14) у нето износу од 73,84 динара.

У складу са чланом 5. став 1. Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно

зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава, вредност једног радног часа из става 2. овог члана умањује се за 10% и износи 66,46 динара нето.

Одредбе става 3. овог члана примењиваће се до престанка важења Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава.

Члан 26.

Коефицијент посла из Прилога 1. Колективног уговора садржи сложеност, одговорност, услове рада и стручну спрему за обављање посла.

Коефицијенти послова из става 1. овог члана разврстанни су у седам група и то:

- 1) I група одговара I степену стручне спреме;
- 2) II група одговара II степену стручне спреме;
- 3) III група одговара III степену стручне спреме;
- 4) IV група одговара IV степену стручне спреме;
- 5) V група одговара V степену стручне спреме;
- 6) VI група одговара I степену високог образовања;
- 7) VII група одговара II степену високог образовања.

Члан 27.

Део зараде за радни учинак запосленог утврђују се на основу оцене обављеног рада запосленог, за односни месец у складу са следећим критеријумима:

1. квалитетом извршених послова у односу на стандардни квалитет, односно квалитетом који је уобичајен за одговарајућу врсту посла;
2. извршавања послова у утврђеним роковима;
3. обимом извршених послова у односу на планиране и текуће послове;
4. ефективног коришћења радног времена;
5. односа према раду (радна и технолошка дисциплина, сарадња у обављању послова и сл.);
6. уштеде у материјалним трошковима и односа према средствима рада.

Део зараде за радни учинак оцењује запослени овлашћен одговарајућим актом послодавца.

Овлашћени запослени из става 2. овог члана дужан је да репрезентативном синдикату достави податке који се односе на део зараде из става 2. овог члана, у складу са законом.

Члан 28.

Увећање зараде по основу радног учинка у смислу члана 27. Колективног уговора, може се увећати највише за 20% основне зараде, односно умањити највише за 20% основне зараде, за месец у коме је рад обављен.

Члан 29.

Запослени има право на увећану зараду, и то:

1. за прековремени рад у висини 35% основне зараде;

2. за рад ноћу у висини 35% основне зараде, с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању основе зараде;
3. за рад на дан празника који је нерадни дан у висини 110 % основне зараде;
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) у висини 0,4% од основице;
5. за часове рада недељом, у висини 18% основне зараде с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању основе зараде.

При обрачуну минулог рада из става 1. тачка 4) овог члана рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. Закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Право из става 1. тачка 5) овог члана запослени не остварује када ради недељом на дан празника који је нерадни дан.

Члан 30.

Приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду.

Накнада зараде

Члан 31.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци:

1. одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
2. годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства у складу са чл. 18. и 19. Колективног уговора;
4. војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
5. стручног оспособљавања или усавршавања;
6. присуствовања седницама државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката.

Члан 32.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини 70% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;
2. у висини 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 33.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ако је она последица доживљеног стреса, у случају ванредног догађаја са смртним последицама или у случају да запосленом до испуњења законом прописаних услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година.

Члан 34.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 70% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 35.

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом, у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци.

Члан 36.

Запослени са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа, у складу са посебним прописима, има право на накнаду зараде до дана премештаја на друге послове, рачунајући и време преквалификације или доквалификације.

Запослени има права на накнаду зараде из става 1. овог члана у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци.

Накнада трошкова

Члан 37.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за долазак на рад и одлазак са рада;
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству;
4. за исхрану у току рада;
5. за регрес за коришћење годишњег одмора.

Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада

Члан 38.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада према релацији коју користи за долазак и одлазак са рада најкраћим путем, уколико је место

његовог становања удаљено од места рада више од два километра, и то:

- 1) у висини најниже цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају или
- 2) у висини најниже цене превозне карте за појединачну возњу у јавном саобраћају, уколико не постоји могућност коришћења месечне претплатне карте или су тако одређени трошкови превоза нижи од цене месечне претплатне карте.

Посебним актом послодавца, ближе ће се регулисати поступак остваривања права из става 1. овог члана, уз учешће репрезентативних синдиката приликом његове израде.

Службено путовање у земљи

Члан 39.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места редовног рада и места становања запосленог, на удаљености већој од 25 километара, ради извршавања одређених послова, по налогу овлашћеног запосленог.

Овлашћеног запосленог, у смислу става 1. овог члана, одређује Одбор директора одговарајућим актом.

Местом редовног рада запосленог сматра се седиште послодавца или другог организационог дела послодавца у којем запослени стално ради.

Члан 40.

Време службеног путовања запосленог рачуна се од стварног часа и минута поласка превозног средства којим запослени одлази на путовање, до стварног часа и минута повратка превозног средства којим се запослени враћа са службеног путовања.

Члан 41.

За службено путовање у земљи запосленом се издаје налог за службено путовање.

У налогу за службено путовање утврђује се врста превозног средства којим ће запослени путовати као и временски период за који се упућује на службени пут, а најдуже за календарски месец.

Члан 42.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (у даљем тексту: дневница), ноћење, превоз и друге трошкове који су неопходни за обављање послова због којих је упућен на службени пут.

Запослени има право на аконтацију трошкова из става 1. овог члана за предвиђено време трајања службеног путовања.

Члан 43.

На службеном путовању запосленом припада:

1. цела дневница за свака 24 часа проведена на службеном путу и за остатак времена дужи од 12 часова проведених на том путу, као и за време проведено на службеном путу дуже од 12, а краће од 24 часа;
2. пола дневнице за време проведено на службеном путовању дужем од 8, а краћем од 12 часова и ако је путовање трајало дуже од 24 часа, за остатак времена дужег од 8, а краћег од 12 часова.

Члан 44.

Запосленом који се упућује на службено путовање из члана 39. Колективног уговора, у друго место ради обављања одређених послова и ако се за време службеног путовања свакодневно или у временским размацима враћа у место редовног рада или становања, издаје се налог за службено путовање са прилогом.

Дневница за службено путовање из става 1. овог члана, обрачунава се сабирањем часова проведених на службеном путовању и дељењем са 24, при чему запосленом припада цела дневница, односно пола дневнице у складу са чланом 43. овог колективног уговора.

Члан 45.

Дневница за службено путовање у земљи утврђује се у износу од 1.800,00 динара.

Запосленом на службеном путовању припада дневница у висини:

- 100% од износа наведеног у ставу 1. ако му није обезбеђена исхрана и
- 70 % од износа наведеног у ставу 1. ако му је обезбеђено преноћиште са доручком.

Члан 46.

Трошкови ноћења на службеном путовању признају се у висини стварних трошкова преноћишта према приложеном рачуну изузев хотела са пет звездица.

Члан 47.

Трошкови превоза на службеном путовању и други трошкови који су неопходни за обављање послова због којих је запослени упућен на службено путовање, утврђују се и признају у висини стварних трошкова према приложеним рачунима.

Члан 48.

Запослени који је обавио службено путовање у земљи дужан је да у року од пет дана од дана повратка са службеног путовања оправда примљену аконтацију, поднесе извештај са пута и врати исправан налог.

Службено путовање у иностранство

Члан 49.

За време службеног путовања у иностранству запослени има право на накнаду трошкова за смештај, исхрану и

превоз под условима и у висини која је утврђена прописом Владе о издацима за службена путовања у иностранство за државне службенике и намештенике.

Накнада трошкова за исхрану у току рада

Члан 50.

Запослени има право накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини од 120,00 динара по дану, без пореза и доприноса, сразмерно броју дана проведених на раду.

Накнада трошкова за месечну исхрану у току рада исплаћује се запосленом сразмерно броју дана проведених на раду и не припада запосленом за дане када остварује право на дневницу за службено путовање у земљи или иностранству.

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 51.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 12.000,00 динара, без пореза и доприноса, који се исплаћује месечно у износу од 1.000,00 динара.

Пун износ регреса за коришћење годишњег одмора припада запосленом који има годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, има право на сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора.

Друга примања

Отпремнина

Члан 52.

Запослени има право на отпремнину због престанка радног односа ради одласка у пензију у висини три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Накнада погребних трошкова у случају смрти запосленог или члана његове уже породице

Члан 53.

У случају смрти запосленог, односно члана његове уже породице, члановима уже породице, односно запосленом, припада накнада погребних трошкова, у висини по приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа предвиђеног законом којим се уређује порез на доходак грађана, за помоћ у случају смрти запосленог или члана његове породице.

Под појмом погребних услуга сматрају се: сандук, покров, надгробни знак (крст или пирамида), гробно место, превоз посмртних остатака, трошкови опела, музике, верског обреда и кремације.

Под чланом уже породице из става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца.

У случају да запослени који је преминуо нема чланове уже породице, накнада трошкова погребних услуга исплаћује се лицу које је сносило трошкове погребних услуга у висини утврђеној у ставу 1. овог члана.

Солидарна помоћ

Члан 54.

У случају смрти запосленог, одмах по сазнању, члановима његове уже породице припада новчана помоћ у висини две просечне зараде код послодавца, остварене у месецу који претходи месецу у којем се исплата врши, а за свако издржавано дете запосленог још по једна половина обрачунатог износа.

Под чланом уже породице из става 1. овог члана подразумевају се лица из члана 53. став 3. овог колективног уговора.

Члан 55.

У случају смрти члана уже породице, одмах по сазнању, запосленом припада новчана помоћ у висини две просечне зараде код послодавца, остварене у месецу који претходи месецу у којем се исплата врши.

Под чланом уже породице сматрају се лица из члана 53. став 3. овог колективног уговора.

У случају да код послодавца истовремено раде два или више запослених који могу да остваре право из става 1. овог члана, право на новчану помоћ припада само једном запосленом.

Члан 56.

У случају смрти родитеља, усвојеника, усвојиоца и старатеља запосленом припада солидарна помоћ у висини две просечне зараде код послодавца, остварене у месецу који претходи месецу у којем се исплата врши.

Поред помоћи из става 1. овог члана, запосленом припада накнада погребних трошкова, у висини по приложеним рачунима, а највише до износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, за случај смрти запосленог или члана његове породице.

Под појмом погребних услуга сматрају се: сандук, покров, надгробни знак (крст или пирамида), гробно место, превоз посмртних остатака, трошкови опела, музике, верског обреда, кремација.

У случају да код послодавца истовремено раде два или више запослених који могу да остваре право из става 1. и 2. овог члана, право на новчану помоћ припада само једном запосленом.

Члан 57.

Запосленом који због тешке повреде на раду, професионалног обољења или другог тежег обољења користи лечење за које су потребни посебни трошкови, за дуго-

трајно боловање или лечење, куповину лекова, тешке операције или пресађивање органа или због потребе путовања у иностранство ради лечења, припада солидарна помоћ.

Запослени који је на раду претрпео тешку телесну повреду са последицама инвалидности, или је оболео од професионалног обољења или другог тежег обољења, има право на солидарну помоћ.

Члан 58.

Запослени има право на солидарну помоћ и у случају тежег обољења члана његове уже породице.

Под чланом уже породице из става 1. овог члана, подразумевају се брачни друг и деца.

Члан 59.

Запосленом који је претрпео штету на објекту становања који је пријавио као адресу пребивалишта, као и штету насталу на покућству у истом објекту услед елементарних и других непогода (пожар, олуја, померање и клизање земљишта, земљотрес, поплава или сличне природне непогоде), припада солидарна помоћ.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана за штету на објекту припада запосленом уколико је власник објекта за становање или уколико су власници тог објекта брачни друг, деца или родитељи.

Члан 60.

Солидарна помоћ из чл. 57, 58. и 59. Колективног уговора исплаћује се у новцу.

Одлуку о висини солидарне помоћи из чл. 57, 58. и 59. Колективног уговора доноси Одбор директора или запослени кога он овласти, на предлог комисије састављене од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Предлог из става 2. овог члана комисија припрема на основу захтева запосленог и приложене документације.

Солидарна помоћ из чл. 57. и 58. Колективног уговора исплаћује се у висини по приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа солидарне помоћи за случај болести, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Солидарна помоћ из члана 57. Колективног уговора за случај дуготрајног боловања запосленог у трајању од три месеца непрекидно, исплаћује се у висини неопорезивог износа солидарне помоћи за случај болести, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Изузетно од ст. 4. и 5. овог члана Одбор директора или лице које он овласти, на предлог комисије може да одобри солидарну помоћ у већем износу, а према околности случаја и расположивим средствима послодавца.

Солидарна помоћ из члана 59. Колективног уговора исплаћује се у висини процењене штете, а највише до три просечне месечне зараде код послодавца остварене у месецу који претходи месецу у којем се исплата врши.

Изузетно, од става 7. овог члана Одбор директора или лице које он овласти, на предлог комисије може да одобри солидарну помоћ у већем износу, а према околности-ма случаја и расположивим средствима послодавца.

Посебним актом послодавца, ближе ће се регулисати поступак остваривања права из чл. 57, 58, 59. и 60. Колективног уговора, уз учешће репрезентативних синдиката приликом његове израде.

Помоћ деци умрлих или погинулих запослених

Члан 61.

После смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, послодавац обезбеђује новчану помоћ деци запосленог до краја прописаног рока школовања, за сваку наредну уписану годину, до навршених 26 година живота, на основу одлуке Одбора директора, без обавезе њеног враћања, и то:

- 1) ученицима основних школа у висини једне просечне месечне зараде;
- 2) ученицима средњих школа у висини две просечне месечне зараде;
- 3) студентима основних академских и струковних студија (I степен високог образовања), под условом да студирају у Републици Србији, у истој образовној установи, истом образовном профилу и да уписују годину за годином, у висини три просечне месечне зараде.

Просечном месечном зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада код послодавца остварена у месецу који претходи месецу у коме је донета одлука о исплати новчане помоћи.

Право на новчану помоћ из става 1. овог члана има ученик/студент само за годину школовања коју похађа први пут, а у случају да понови годину школовања, губи право на даљу помоћ.

Изузетно, ученик/студент може поднети захтев за доделу помоћи из става 1. овог члана, иако нема континуитет у школовању, уколико постоје оправдани разлози, а на основу одговарајућег документа надлежне установе.

Новчана помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у десет једнаких делова у току школске године.

О поднетом захтеву за доделу новчане помоћи из става 1. овог члана одлучује Одбор директора.

Поклон деци запослених за Нову годину

Члан 62.

Послодавац је дужан деци запослених, старости до 10 година, да обезбеди поклон за Нову годину, у висини од најмање 50% неопорезивог износа, а највише до неопорезивог износа предвиђеног законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Јубиларна награда

Члан 63.

Послодавац може запосленом исплатити јубиларну награду за непрекидан рад код послодавца проведен у радном односу, и то:

1. за 10 година – једну просечну месечну зараду по запосленом код послодавца исплаћену у месецу који претходи месецу исплате награде;
2. за 20 година – две просечне месечне зараде по запосленом код послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу исплате награде;
3. за 30 година – три просечне месечне зараде по запосленом код послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу исплате награде;
4. за 35 година - три и по просечне месечне зараде по запосленом код послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу исплате награде;
5. за 40 година – четири просечне месечне зараде по запосленом код послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу исплате награде.

О исплати јубиларне награде из става 1. овог члана, одлуку доноси Одбор директора.

Рокови за исплату зараде

Члан 64.

Зараде се исплаћују у једном делу најкасније до 15-ог у месецу за претходни месец.

Уколико вредност једног радног часа за обрачун и исплату зараде није уговорена општим актом, или његовим анексом, зарада се исплаћује аконтативно, у висини последње уговорене вредности.

VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 65.

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

Члан 66.

Запослени кога овласти Одбор директора, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету и у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети именује комисију за спровођење поступка. О донетом решењу обавештава се подносилац пријаве у року од 30 дана од дана његовог доношења.

Комисија из става 1. овог члана, броји три члана од којих је један представник синдиката чији је запослени члан.

Ако запослени није члан ниједног синдиката, сва три члана комисије предлаже послодавац.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету.

Члан 67.

Решење о покретању поступка из члана 66. став 1. за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Члан 68.

Висина штете утврђује се на основу рачуноводствене, односно тржишне вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити, на начин из става 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац проценом штете.

Члан 69.

Када се у поступку утврде све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, комисија из члана 66. став 1. сачињава извештај и доставља га запосленом кога овласти Одбор директора, на основу кога се доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 70.

Запослени је дужан да се, по пријему решења из члана 69. Колективног уговора, у року од 8 радних дана писмено изјасни да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, покреће се поступак за надокнаду штете пред надлежним судом.

Члан 71.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете из става 1. овог члана подноси запослени.

Пре доношења одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 72.

Рок за спровођење и окончање поступка утврђивања одговорности за надокнаду штете, не може бити дужи од 90 дана од дана покретања поступка.

Члан 73.

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

Све чињенице потребне за одлучивање о захтеву за накнаду штете утврђује Комисија за накнаду штете коју именује Одбор директора.

Комисија из става 2. овог члана има 5 чланова, од којих су 2 представници пословодства, а 3 из репрезентативних синдиката. Захтев за накнаду штете запослени подноси Комисији за накнаду штете. Уз захтев за накнаду штете запослени подноси доказе о настанку штете.

Поступак и критеријуми рада комисије из става 2. овог члана утврдиће се посебним актом послодавца уз учешће репрезентативних синдиката.

Ако се у року од 30 дана од дана подношења захтева за накнаду штете за претрпљену повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Члан 74.

Запослени који при одлучивању о правима, обавезама и одговорностима, причини штету другом запосленом, намерно или крајњом непажњом, дужан је послодавцу накнадити износ, који је послодавац по том основу исплатио, уколико се у спроведеном поступку утврди да је штета причињена намерно или крајњом непажњом.

Члан 75.

Поступак за утврђивање одговорности за настанак штете из члана 74. Колективног уговора, уредиће се посебним актом послодавца уз учешће репрезентативних синдиката.

IX. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 76.

Послодавац је дужан да обезбеди услове за деловање синдиката у складу са његовом улогом и задацима и да га информира о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запосленог.

Члан 77.

Послодавац је дужан да обезбеди обрачун и уплату синдикалне чланарине на рачуне синдиката приликом сваке исплате зараде.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу потписане приступнице и изјаве запосленог и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 78.

Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да запосленима достављају информације, билтене, публикације и друга акта синдиката.

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама послодавца, на местима одређеним за ту намену.

Члан 79.

Послодавац ће у складу са својим просторним и финансијским могућностима обезбедити синдикатима који окупљају запослене код њега, коришћење пословног простора, који је неопходан за активности које синдикати предузимају у складу са својим програмским активностима на основу Колективног уговора и других аката послодавца и аката синдиката.

Одлуку о величини и локацији простора и административно - техничким условима за рад, чије коришћење обезбеђује за потребе синдиката, доноси генерални директор или запослени кога он овласти, у складу са расположивим простором и финансијским могућностима, при чему води рачуна о неопходним потребама синдиката.

За одржавање састанака, послодавац синдикату обезбеђује по потреби, одговарајућу салу за састанке у месту седишта синдиката.

Члан 80.

Послодавац је обавезан да омогући синдикату коришћење административно-техничких услуга, према потреби.

Одбор директора доноси одлуку у вези са ограничењем накнаде трошкова.

Члан 81.

Послодавац ће на образложени захтев репрезентативног синдиката, ради пружања стручне помоћи синдикату, одредити једног запосленог, члана тог синдиката, за обављање административно - техничких послова за потребе синдиката, у трајању од 87 часова месечно.

Председник репрезентативног синдиката је дужан да благовремено обавести непосредно претпостављеног запосленом који је одређен за пружање стручне помоћи из става 1. овог члана, о времену пружања стручне помоћи.

Члан 82.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство уз накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци за време:

1. одсуства са рада ради вршења синдикалне функције сразмерно броју чланова синдиката, који се одређује према Закону о раду;
2. док заступа запосленог, ако је овлашћен да заступа запосленог у радном спору пред арбитром или судом.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

Члан 83.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату и учешћу у синдикалним активностима.

Председнику синдиката, члану органа синдиката и представнику запослених у органима оснивача, за време обављања функције и по престанку функције, ако поступа у складу са законом, због његовог статуса или активности у синдикату у својству запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, не може да се откаже уговор о раду, не може да се распореди на друге послове код послодавца без његове сагласности, да се утврди престанак потребе за његовим радом, да се распореди код другог послодавца, или да се на други начин стави у неповољнији положај, у складу са законом.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана, је на послодавцу.

Члан 84.

Репрезентативни синдикат може у радно време организовати састанке органа синдиката, у месту седишта синдиката, који укупно по регистрованом синдикату на месечном нивоу не могу трајати дуже од 16 сати.

Репрезентативни синдикат може у радно време организовати састанке синдиката и ван седишта синдиката, који укупно по регистрованом синдикату на месечном нивоу не могу трајати дуже од 8 сати.

Члан 85.

Репрезентативни синдикати позивају се на седнице Скупштине послодавца када се одлучује о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених.

Послодавац је дужан да обавештава репрезентативне синдикате о питањима из своје надлежности, која су од значаја за економски и социјални положај запослених, а нарочито о: пријему и престанку радног односа запослених код послодавца, стању безбедности и здравља на раду, исплаћеним просечним зарадама, програму пословања послодавца, степену реализације програма пословања послодавца, као и учешћу зарада и трошкова рада у укупним трошковима пословања послодавца.

Члан 86.

Послодавац обезбеђује део средстава на основу Програма пословања у висини 0,3% масе средстава за зараде, месечно, за следеће програмске активности које реализују репрезентативни синдикати:

- превенцију радне инвалидности и рехабилитацију радно здравствене способности;
- за одржавање семинара из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине и екологије;
- хуманитарне намене и
- других области у складу са програмом пословања.

Синдикати су обавезни да средства из става 1. овог члана, користе наменски и одговарају за законитост коришћења средстава.

Синдикати су обавезни да послодавцу доставе програм и извештај о реализацији програмских активности из става 1. овог члана.

Начин расподеле средстава из става 1. овог члана утврдиће се посебним правилником уз учешће репрезентативних синдиката.

Х. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 87.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом.

Отказ од стране послодавца

Разлози за отказ

Члан 88.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства из члана 100 Закона.

Члан 89.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) несавесно, немарно или неблаговремено извршава радне обавезе утврђене уговором о раду;
- 2) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) својим понашањем на раду или у вези са радом послодавцу наноси штету или умањује углед;
- 6) својим понашањем на раду или у вези са радом угрожава имовину послодавца веће вредности;

7) уништава или оштећује имовину послодавца, или прикрива уништење или оштећење имовине (покретне и непокретне) послодавца, или немарно и несавесно користи или неодржава имовину послодавца;

8) неоправдано изостане са рада три радна дана узастопно или пет радних дана са прекидима у току календарске године.

Имовином веће вредности из става 1. тачка б) овог члана сматра се имовина чија је вредност, у време извршења повреде радне обавезе, једнака или већа од пет просечних зарада код послодавца.

Члан 90.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. ако долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава или употребљава алкохол или друга опојна средства у току рада, а што утиче или може утицати на обављање посла;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. ако запослени који ради на пословима с повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да се подвргне претходном и периодичном лекарском прегледу или лекарском прегледу на који га упуту послодавац;
7. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца или је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Члан 91.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тачка 1 - 5) Закона.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 92.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у смислу чл. 89.

и 90. Колективног уговора да, уколико 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, изрекне једну од следећих мера:

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

Решењем послодавца изриче се једна од мера из става 1. овог члана.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 93.

Отказ уговора о раду или изрицање других мера, у смислу члана 92. Колективног уговора, спроводи се на начин и по поступку прописаним законом.

Запослени може, у року за изјашњење на наводе из упозорења послодавца о постојању разлога за отказ уговора о раду, да приложи и мишљење синдиката чији је члан, а које је послодавац дужан да размотри.

Члан 94.

Послодавац може запосленом из члана 88. став 1. тачка 1) овог колективног уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 92. овог колективног уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном примереном року.

Члан 95.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 11. став 3. Колективног уговора.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 96.

Запослени коме је отказан уговор о раду из разлога утврђеног у члану 88. став 1. тачка 1) Колективног уго-

вора, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, и то:

- 10 дана, ако има до 10 година стажа осигурања;
- 20 дана, ако има преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 30 дана, ако има преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

За време отказног рока запослени обавља послове утврђене уговором о раду.

Запослени може, на основу споразума са Одбором директора или лицем које он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 97.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

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

XI. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 98.

Запослени под условима и на начин утврђен законом којим се уређују услови за организовање штрајка, могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

Члан 99.

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

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се: захтеви запослених, време почетка штрајка, место окупљања учесника у штрајку ако се штрајк испољава окупљањем запослених и штрајкачки одбор који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Члан 100.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави послодавцу достављањем одлуке о ступању у штрајк најкасније

пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно двадесет четири сата пре почетка штрајка упозорења.

Члан 101.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица и имовине и здравље људи, онемогућава наношење непосредне материјалне штете и омогућава наставак рада по окончању штрајка.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку уколико је у складу са законом, не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа запосленог.

Члан 102.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим у законом утврђеним случајевима.

Послодавац не сме да спречи запосленог да учествује у штрајку, нити да употребљава мере принуде ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

XII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 103.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, у складу са законом.

Програм решавања вишка запослених из става 1. овог члана, доноси Скупштина послодавца.

Члан 104.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма решавања вишка запослених, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, доквалификација или преквалификација, рад са непуним радним временом, али не краће од половине пуног радног времена).

Члан 105.

Приликом утврђивања критеријума за утврђивање вишка запослених који су саставни део програма, учествоваће и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да предлог програма из члана 103. Колективног уговора, достави на мишљење репре-

зентативним синдикатима и републичкој организацији надлежној за запошљавање.

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.

Члан 106.

За случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину пре престанка радног односа за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, послодавца претходника у случају статусне промене, односно повезаних лица са послодавцем, у складу са законом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврдиће се анексом Колективног уговора.

XIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Опште одредбе

Члан 107.

Права, обавезе и одговорности запослених у области безбедности и здравља на раду остварују се у складу са законом којим се регулише безбедност и здравље на раду, подзаконским прописима и овим колективним уговором.

Питања из области безбедности и здравља на раду која нису регулисана Колективним уговором, уређена су актом о процени ризика.

Члан 108.

Послодавац организује рад тако да сви запослени могу обављати свој посао без опасности за живот и здравље.

Процес рада код послодавца организује се у складу са законским одредбама и другим позитивним прописима и општим актима којима се обезбеђује безбедност и здравље на раду свих запослених.

Члан 109.

Право на безбедност и здравље на раду код послодавца имају сви запослени, као и лица којима је то право утврђено Законом о безбедности и здрављу на раду:

- сва лица која по било ком основу обављају рад код послодавца;
- ученици односно студенти када се налазе на обавезном производном раду и професионалној пракси или практичној настави;
- лица која се затекну у радној околини ради обављања одређених послова, ако је о њиховом присуству упознат послодавац и
- у другим случајевима прописаним законом.

Члан 110.

Обавезе послодавца у обезбеђивању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду, у смислу закона, прописа донетих на основу закона, овог колективног уговора и акта о процени ризика, представљају права запослених на безбедност и здравље на раду.

Члан 111.

Послодавац је дужан да организује, спроводи и одговоран је за безбедност и здравље на раду, а послови безбедности и здравља на раду се организују и спроводе по организационим деловима послодавца, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 112.

Послодавац у спровођењу мера безбедности и здравља на раду:

1. утврђује стратегију развоја и спровођења мера безбедности и здравља на раду;
2. планира финансијска средства за спровођење мера безбедности и здравља на раду, а нарочито за превентивне мере;
3. извршава одлуке Скупштине послодавца из ове области;
4. одређује лице за безбедност и здравље на раду код послодавца;
5. ангажује службу медицине рада за обављање послова заштите здравља запослених;
6. обезбеђује запосленом прописана средства и опрему за личну заштиту на раду у складу са актом о процени ризика и обезбеђује одржавање истих у исправном стању;
7. обезбеђује стручно усавршавање лица за безбедност и здравље на раду;
8. предузима активности на доношењу акта о процени ризика и његових измена и допуна за сва радна места у радној околини и распоређивање запослених на послове са повећаним ризиком у складу са прописаним условима;
9. омогућава лицу за безбедност и здравље на раду независно и самостално обављање послова и приступ свим потребним подацима;
10. обезбеђује услове за избор представника запослених за безбедност и здравље на раду и његов рад;
11. колективно осигура запослене за случај смрти или трајног инвалидитета од повреда на раду, професионалних обољења на терет средстава послодавца под истим условима за све запослене и да за случај болничког лечења као последице повреда на раду сноси трошкове.

Члан 113.

Код послодавца, стручне послове безбедности и здравља на раду обавља Сектор за правне, персоналне и опште

послове, и то лице за безбедност и здравље на раду, који има следеће обавезе:

1. организује спровођење поступка процењивања ризика на радном месту у радној околини и поступак измена и допуна акта о процени ризика;
2. испита разлоге одбијања запослених да раде због непосредне опасности по живот и здравље, налаже предузимање одговарајућих мера за отклањање опасности и организује њихово спровођење у сарадњи са руководиоцима организационих делова код послодавца;
3. се стара и учествује у прибављању прописане документације за средства за рад, средства и опрему личне заштите и опасне материје (упутство за руковање, безбедан рад и одржавање);
4. организује вршење превентивних и периодичних прегледа и испитивања услова радне околине;
5. на основу акта о процени ризика и његових измена и допуна и оцене службе медицине рада, прати реализацију лекарских прегледа запослених;
6. организује и обавља оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад у складу са законом;
7. организује оспособљавање запослених за пружање прве помоћи, као и за спасавање и евакуације у случају опасности;
8. спроводи поступак забране рада на пословима који представљају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе писмено обавештава генералног директора;
9. сарађује са инспекцијом рада и другим надлежним републичким органима, нарочито о реализацији наложених инспекцијских мера;
10. прати законске прописе из области безбедности и здравља на раду и припрема предлоге општих и других аката из ове области;
11. спроводи поступак и организује обављање превентивних и периодичних прегледа и испитивања прописане опреме за рад;
12. учествује у вршењу увиђаја при свакој смртној, тешкој и колективној повреди на раду, као и при појавама које су угрозиле или би могле да угрозе безбедност и здравље запослених, ради предузимања мера за отклањање узрока;
13. учествује у изради, односно израђује извештај о повреди на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом;
14. прати и анализира узроке повреда на раду и других параметара који утичу на привремену спреченост за рад запослених, са посебним освртом на послове са повећаним ризиком;
15. води и чува прописану евиденцију из области безбедности и здравља на раду;

16. учествује у набавци ознака за безбедност и здравље на раду ради обавештавања и информисања запослених о ризицима у технолошком процесу, правцима кретања и дозвољеним местима задржавања, као и о мерама за спречавање или отклањање ризика.

Права, обавезе и одговорности запослених

Члан 114.

Запослени има право:

1. да се пре почетка рада упозна са ризицима на радном месту, као и мерама безбедности и здравља на раду;
2. на одговарајућа средства и опрему за личну заштиту на раду уколико је изложен ризицима који се на други начин не могу отклонити;
3. да буде оспособљен за безбедан и здрав рад;
4. на лекарски преглед за обављање послова са повећаним ризиком;
5. да одбије да ради на пословима, ако му прети непосредна опасност по живот и здравље, уколико нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, док се исте не обезбеде;
6. да одбије да ради на средству за рад, на којем нису примењене прописане мере безбедности и здравља на раду;
7. да одбије да ради ако му није обезбеђен лекарски преглед или се на истом утврди да не испуњава прописане здравствене услове на пословима са повећаним ризиком;
8. да одбије да ради уколико при оспособљавању за безбедан рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање;
9. да одбије да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би према оцени службе медицине рада такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
10. да у случају непосредне опасности по живот и здравље на раду предузме одговарајуће мере у складу са својим знањем и техничким средствима и да напусти радно место без сношења последица и без одговорности за евентуално проузроковану штету;

Запослени је дужан и обавезан да:

1. примењује прописане мере безбедности и здравља на раду;
2. наменски користи средства и опрему личне заштите на раду, пажљиво рукује њима и одржава их у исправном стању;
3. ради са пуном пажњом, без опасности по свој живот и здравље и живот и здравље осталих запослених;

4. правилно рукује средствима за рад, опасним материјама и поступа по упутству произвођача и упутству за безбедан рад;
5. пре напуштања радног места, радно место и средства за рад остају у стању тако да не угрожавају друге запослене;
6. се стара о спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду;
7. се подвргне здравственом прегледу на који је упућен;
8. одмах обавести одговорног запосленог о кваровима и другим недостацима који би могли угрозити безбедност и здравље на раду;
9. пре почетка рада прегледа своје радно место, средства за рад, средства и опрему за личну заштиту на раду и да, у случају њихове неисправности, одмах извести одговорног запосленог;
10. прекине са радом по наређењу непосредног руководиоца у случају када се не примењују прописане мере безбедности и здравља на раду, не користе средства и опрему за личну заштиту на раду, или када запослени није способан за рад због стања алкохолисаности или када је под утицајем других средстава зависности, психичког стања, умора, болести и др.;
11. се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других средстава зависности по налогу овлашћеног запосленог, службе медицине рада или надлежних државних органа употребом алко теста, по поступку који је утврђен прописима из безбедности саобраћаја;
12. сарађује са лицем за безбедност и здравље на раду у циљу спровођења прописаних мера за безбедност и здравље на пословима на којима је распоређен;
13. пријави повреду на раду, професионално обољење или обољење у вези са радом непосредном руководиоцу у року од 24 сата;
14. на тачно и јавно информисање по свим питањима из области безбедности и здравља на раду;
15. присуствује организованом оспособљавању за безбедан и здрав рад, као и оспособљавању за пружање прве помоћи.

Члан 115.

Запослени је одговоран за:

1. необавештавање непосредног руководиоца о ученим кваровима и другим недостацима и ризицима који могу угрозити безбедност и здравље запослених;
2. ненаменско и неправилно коришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду као и опреме за рад;

3. неодазивање на прописани лекарски преглед;
4. непоштовање прописаних процедура и правила, нарочито на радним местима са повећаним ризиком;
5. неодазивање на оспособљавање и проверу оспособљености за безбедан и здрав рад;
6. одбијање провере алкохолисаности или утицаја психоактивних супстанци;
7. неодржавање радног места у уредном и исправном стању у складу са прописаним мерама безбедности и здравља на раду;
8. непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности на раду који представља злоупотребу права на заштиту од злостављања;
9. самовољно искључивање, мењање или уклањање безбедносних уређаја који су прикључени на средствима за рад.

Представник за безбедност и здравље на раду

Члан 116.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених).

Представника запослених бирају споразумно репрезентативни синдикати, на период од четири године. Један примерак споразума о одређивању представника запослених синдикати достављају послодавцу.

Представник запослених не мора бити члан синдиката.

Представник запослених је дужан да репрезентативне синдикате и запослене извештава о свом раду најмање једном у шест месеци.

Представник запослених има права и обавезе предвиђене одредбама закона којим се уређује безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући одсуство са рада у обављању послова радног места на које је распоређен у трајању од 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.

Члан 117.

Послодавац је дужан да преко својих стручних служби, представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући:

- увид у сва нормативна акта која се односе на безбедност и здравље запослених;

- учествовање у разматрању свих питања која се тичу спровођења мера безбедности и здравља на раду, а у складу са законом и подзаконским актима из ове области;
- извештавање о процени ризика, организовању оспособљавања за безбедан и здрав рад запослених, увођењу нове технологије рада, нових радних процеса и поступака који утичу на безбедност и здравље запослених, као и о стандардима при избору средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- упознавање са стручним налазима и предлозима, или предузетим мерама од стране инспекције рада;
- упознавање са извештајима о повредама на раду и професионалним обољењима;
- обавештавање о предузетим мерама и датим упутствима запосленима о поступку у случају непосредне опасности по живот и здравље запослених, како би обуставили рад и напустили угрожено радно место;
- достави извештај о стању безбедности и здравља на раду запослених као и о спроведеним мерама;
- заштиту представника запослених због активности у складу са одредбама закона и овим колективним уговором.

Спречавање злостављања на раду

Члан 118.

Запослени има право да буде обавештен у вези препознавања, превенције и спречавања злостављања на раду.

Запослени је дужан и обавезан да се информише, обавести и оспособи за препознавање и спречавање злостављања на раду, као и да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Члан 119.

Одбор директора утврђује списак посредника, из реда запослених, који учествују у поступку заштите од злостављања на раду код послодавца, а у сарадњи са представницима репрезентативних синдиката.

Члан 120.

Пре ступања запосленог на рад послодавац је дужан да га писменим путем обавести о забрани злостављања на раду и у вези с радом, и о правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези с тим, према закону којим се уређује спречавање злостављања на раду.

Посебна заштита младих, жена, особа са инвалидитетом и професионално оболелих

Члан 121.

Млади, жене, особе са инвалидитетом и професионално оболели имају посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Послодавац се посебно стара о стварању одговарајућих услова за рад ових запослених.

У остваривању права, обавеза и мера безбедности и здравља на раду ове категорије запослених примењиваће се одредбе закона којим се уређује безбедност и здравље на раду, овог колективног уговора и других прописа.

Члан 122.

На радном месту са повећаним ризиком не може радити запослени млађи од 18 година, трудница и мајка са дететом до три године старости као и особа са инвалидитетом.

Процена ризика

Члан 123.

Актом о процени ризика су утврђена радна места у радној околини са повећаним ризиком, посебни здравствени услови које морају испуњавати запослени распоређени на радним местима са повећаним ризиком, мере безбедности и здравља на раду као и средства и опреме за личну заштиту на раду.

Радна места са повећаним ризиком

Члан 124.

Након извршене процене ризика, начин, поступак и рокови вршења периодичних лекарских прегледа за запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком утврђује се у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду.

Запослене на радним местима која нису утврђена као радна места са повећаним ризиком упућивати на прописане лекарске прегледе према прописима који регулишу ову област.

**XIV. РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА
ЗАПОСЛЕНИХ**

Члан 125.

Послодавац ће у складу са законом и подзаконским актима уредити начин решавања стамбених потреба запослених, уз учешће репрезентативних синдиката.

**XV. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ
КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

Члан 126.

Колективни радни спор решава се у складу са законом који регулише област мирног решавања радних спорова.

Члан 127.

Учесници у закључивању Колективног уговора образују Заједничку комисију за праћење примене одредаба Колективног уговора (у даљем тексту: Заједничка комисија).

У састав Заједничке комисије учесници у закључивању Колективног уговора именују једнак број представника, који између себе бирају председника.

Пословником о раду уређује се начин рада Заједничке комисије.

Члан 128.

Одлуке Заједничке комисије о примени одредаба овог колективног уговора су обавезујуће и непосредно се примењују.

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 129.

Колективни уговор закључује се на период од три године.

Саставни део овог колективног уговора је Прилог 1.

Члан 130.

Учесници у закључивању Колективног уговора сагласни су да у оквиру својих овлашћења делују у циљу обезбеђивања услова за примену одредаба Колективног уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба Колективног уговора, учесници у закључивању се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног, правног и социјално економског статуса запослених.

Члан 131.

Важење Колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом сваког од учесника у закључивању Колективног уговора, у целости или делимично.

Отказ Колективног уговора подноси се у писменој форми, са образложењем.

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

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

Члан 132.

Измене и допуне Колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за закључивање Колективног уговора.

Члан 133.

Колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у Службеном гласнику „Железнице Србије“, а примењује се почев од исплате зараде за март 2018. године.

ЗА ВЛАДУ
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

ПОТПРЕДСЕДНИЦА ВЛАДЕ И
МИНИСТАРКА ГРАЂЕВИНАРСТВА,
САОБРАЋАЈА И ИНФРАСТРУКТУРЕ

Проф. др Зорана Михајловић

ЗА "ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ" ад.

ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР

Мирослав Стојчић, дип. инж.

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ

СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ - СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА
"ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ"

ПРЕДСЕДНИК
Вериде Николић

СИНДИКАТ НОВИНАРА СРБИЈЕ - СИНДИКАТ НОВИНАРА
"ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ"

ПРЕДСЕДНИК
Александра Стојковић

УНИЈА СИНДИКАТА СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА

ПРЕДСЕДНИК
Зоран Богавац

СИНДИКАТ ИЗВРШНИХ СЛУЖБИ - СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА

По Овлашћену Синдиката бр. 45/1 од 21.03.2018. године

ЗАМЕНИК ПРЕДСЕДНИКА
Топлица Милутиновић

САВЕЗ СИНДИКАТА ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ

ПРЕДСЕДНИК

Милан В. Вељковић

ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ АД

Прилог 1

Шифра	Назив посла	Коеф.
3108	РУКОВАЛАЦ ПРИРУЧНОГ МАГАЦИНА, ПОМОЋНИ РАДНИК, РАДНИК НА ОДРЖАВАЊУ	1,90
4130	РАДНИК НА ОДРЖАВАЊУ - ОПЕРАТЕР, РУКОВАЛАЦ ОПРЕМОМ И МАТЕРИЈАЛОМ	2.17
4180	РАСПОРЕДНИ РАДНИК, ПЕКАР, КАСИР	2.30
6030	СС ЗА КОМЕРЦИЈАЛНЕ, ЕКОНОМСКЕ, ПРАВНЕ И КАДРОВСКЕ ПОСЛОВЕ, СЕКРЕТАР-АДМИНИСТРАТОР, КОНТРОЛОР ОБРАЧУНА ЗАРАДА, КУВАР, КАФЕ - КУВАР, ПОСЛАСТИЧАР, ФОТОГРАФ, КОНТРОЛОР ЗА РАЧУНОВОДСТВЕНЕ И ФИНАНСИЈСКЕ ПОСЛОВЕ, САРАДНИК ЗА КОМЕРЦИЈАЛИЗАЦИЈУ ИМОВИНЕ У АП ВОЈВОДИНА, САРАДНИК ЗА ПРИЈЕМ И ЕКСПЕДИЦИЈУ ПОШТЕ, САРАДНИК ЗА АДМИНИСТРАТИВНО - ТЕХНИЧКЕ ПОСЛОВЕ	2.50
6091	НОВИНАР - САРАДНИК	2.70
6100	ГЛАВНИ ОПЕРАТЕР, ВОЗАЧ ДРУМСКИХ ВОЗИЛА	2.75
6150	КОНТРОЛОР, САРАДНИК ЗА ЕВИДЕНЦИЈУ ПИСМЕНИХ И ДРУГИХ ПОШИЉАКА У ПИСАРНИЦИ, САРАДНИК ЗА СТАМБЕНЕ ПОСЛОВЕ, САРАДНИК ЗА КОМЕРЦИЈАЛИЗАЦИЈУ ИМОВИНЕ И ПОПИС, САРАДНИК ЗА ЕВИДЕНЦИЈУ СЛУЖБЕНЕ ПОШТЕ И АРХИВИРАЊЕ РЕГИСТРАТУРСКОГ МАТЕРИЈАЛА, САМОСТАЛНИ САРАДНИК ЗА ПРАЋЕЊЕ МЕДИЈА И ИНФОРМАТИЧКУ ПОДРШКУ, САРАДНИК ЗА СУДСКУ ДОКУМЕНТАЦИЈУ И КАДРОВСКУ ЕВИДЕНЦИЈУ, ФОТОГРАФ-ДОКУМЕНТАРИСТА, ЛИКВИДАТОР ОБРАЧУНА ЗАРАДЕ, САРАДНИК ЗА КЊИЖЕЊЕ ЗАРАДА	3.00
6160	СТРУЧНИ САРАДНИК ЗА ПОСЕБНЕ ПРОЈЕКТЕ, КОМЕРЦИЈАЛНЕ ПОСЛОВЕ И БЛАГАЈНУ	3.05
6190	ОРГАНИЗАТОР ЗА РАЧУНОВОДСТВЕНЕ ПОСЛОВЕ И РАЧУНОПОЛАГАЧ, ОРГАНИЗАТОР ОБРАЧУНА ЗАРАДА, САМОСТАЛНИ САРАДНИК ЗА ИС И ИТ, СТРУЧНИ САРАДНИК ЗА КОМЕРЦИЈАЛНЕ ПОСЛОВЕ И ПРОМОЦИЈУ, СЕКРЕТАР-АДМИНИСТРАТОР У СЕКТОРУ/ЦЕНТРУ, ВИШИ САРАДНИК ЗА ПОДРШКУ У РЕСТРУКТУРИРАЊУ ЖЕЛЕЗНИЧКОГ СЕКТОРА	3.20
7041	АРХИВИСТА	3.37
7050	ОРГАНИЗАТОР, ПОСЛОВНИ СЕКРЕТАР ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА, СЕКРЕТАР - АДМИНИСТРАТОР У КАБИНЕТУ	3.45
7060	ВОДЕЋИ ИНЖЕЊЕР, СЕКРЕТАР ОРГАНА УПРАВЉАЊА	3.54
7070	СЕКРЕТАР, НОВИНАР-КООРДИНАТОР	3.58
7090	ОРГАНИЗАТОР ЗА ПОСЛОВЕ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ, ГЛАВНИ ТЕХНИЧКИ УРЕДНИК	3,67
7106	ГЛАВНИ ОРГАНИЗАТОР, НОВИНАР У ЛИСТУ ПРУГА, ОРГАНИЗАТОР МУЗЕЈСКИХ И ПРОМОТИВНИХ АКТИВНОСТИ, ОРГАНИЗАТОР ЗА СТАМБЕНЕ ПОСЛОВЕ, КУСТОС, ВОДЕЋИ ЕКОНОМИСТА ЗА КОНТИРАЊЕ, ВИШИ БИБЛИОТЕКАР	3.75

7110	КООРДИНАТОР, ПРЕВОДИЛАЦ-КООРДИНАТОР ЗА ИНТЕРНЕТ И ЕЛЕКТРОНСКЕ КОМУНИКАЦИЈЕ, НОВИНАР-УРЕДНИК ЛИСТА ПРУГА, САМОСТАЛНИ СТРУЧНИ САРАДНИК ЗА РЕШАВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ И РАЗВОЈ ЉУДСКИХ РЕСУРСА, КООРДИНАТОР ВОЗНОГ ПАРКА, ГЛАВНИ ОРГАНИЗАТОР ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПОТРАЖИВАЊА, ГЛАВНИ ОРГАНИЗАТОР ЗА ПОСЛОВЕ КАТАСТРА И ЕВИДЕНЦИЈУ ИМОВИНЕ, НОВИНАР - УРЕДНИК, ГЛАВНИ ОРГАНИЗАТОР ЗА ПОДРШКУ У РЕСТРУКТУРИРАЊУ ЖЕЛЕЗНИЧКОГ СЕКТОРА, ОРГАНИЗАТОР ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	3.83
7163	ШЕФ ОДЕЉЕЊА, РУКОВОДИЛАЦ ЗА РАЧУНОВОДСТВЕНО-ЕКОНОМСКЕ ПОСЛОВЕ	4.23
7170	ГЛАВНИ ПРОЈЕКТАНТ, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА ИНФОРМАЦИЈЕ ОД ЈАВНОГ ЗНАЧАЈА И ОРГАНИЗОВАЊЕ МЕДИЈСКИХ АКТИВНОСТИ, ГЛАВНИ ОРГАНИЗАТОР ЗА КОМЕРЦИЈАЛИЗАЦИЈУ ИМОВИНЕ, ОРГАНИЗАТОР ЗА КОМЕРЦИЈАЛИЗАЦИЈУ ИМОВИНЕ, ШЕФ ОДЕЉЕЊА ЗА КОМЕРЦИЈАЛНЕ ПОСЛОВЕ, ПОСЕБНЕ ПРОЈЕКТЕ И ПРОМОЦИЈУ, ГЛАВНИ ОРГАНИЗАТОР ЗА ПОПИС, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА МУЗЕЈСКЕ ПОСЛОВЕ-КУСТОС, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА ПОСЛОВЕ КАТАСТРА И ЕВИДЕНЦИЈУ ИМОВИНЕ	4.28
7190	ГЛАВНИ КОНТРОЛОР, РУКОВОДИЛАЦ ОДЕЉЕЊА ЗА ПОСЛОВЕ ПИСАРНИЦЕ И АРХИВЕ, ВОДЕЋИ КООРДИНАТОР ЗА САРАДЊУ СА ДРЖАВНОМ УПРАВОМ И ЛОКАЛНОМ САМОУПРАВОМ, ОРГАНИЗАТОР ЗА АПЛИКАТИВНУ ПОДРШКУ, РУКОВОДИЛАЦ ОДЕЉЕЊА ЗА УГОСТИТЕЉСТВО	4.49
7201	ВИШИ САВЕТНИК, УРЕДНИК СЛУЖБЕНОГ ГЛАСНИКА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА ПОДРШКУ У РЕСТРУКТУРИРАЊУ ЗАВИСНИХ ПРЕДУЗЕЋА, ГЛАВНИ ОРГАНИЗАТОР ЗА РЕШАВАЊЕ ИСТОРИЈСКИХ ДУГОВА И ПОТРАЖИВАЊА, ГЛАВНИ ОРГАНИЗАТОР ЗА ПОДРШКУ У УПРАВЉАЊУ ИМОВИНОМ И СТАМБЕНЕ ПОСЛОВЕ, ГЛАВНИ ОРГАНИЗАТОР ЗА ПРАВНЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ, ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК ЛИСТА ПРУГА, ВИШИ КООРДИНАТОР ЗА КОМЕРЦИЈАЛИЗАЦИЈУ ИМОВИНЕ	4.67
9009	ИНТЕРНИ РЕВИЗОР, ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК ВЕБ - САЈТА, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА РЕШАВАЊЕ ИСТОРИЈСКИХ ДУГОВА И ПОТРАЖИВАЊА, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА КРЕДИТНЕ ПОСЛОВЕ, ИНСВЕСТИЦИЈЕ И ПЛАН, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА ПОРЕСКЕ ПОСЛОВЕ, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА ФИНАНСИЈСКЕ ПОСЛОВЕ, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА ЗАСТУПАЊЕ, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА РАДНЕ ОДНОСЕ, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА ПОПИС, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА ЈАВНЕ НАБАВКЕ	5.20
9005	ПОМОЋНИК ДИРЕКТОРА, КООРДИНАТОР ЗА ПРИМЕНУ ЗАКОНА И ПРОПИСА И САРАДЊУ СА НАДЛЕЖНИМ ИНСТИТУЦИЈАМА, КООРДИНАТОР ЗА АПЛИКАТИВНУ ПОДРШКУ, КООРДИНАТОР У ОБЛАСТИ ОДРЖИВОГ РАЗВОЈА И СИСТЕМА КВАЛИТЕТА, КООРДИНАТОР ЗА ИНСТИТУЦИОНАЛНИ РАЗВОЈ, ГЛАВНИ КООРДИНАТОР ЗА КОМЕРЦИЈАЛНЕ И СТАМБЕНЕ ПОСЛОВЕ	5.70
9019	РУКОВОДИЛАЦ ГРУПЕ	6.00
9006	ДИРЕКТОР СЕКТОРА / ЦЕНТРА/ МУЗЕЈА, РУКОВОДИЛАЦ ПРОЈЕКТА	6.50
9010	МЕНАџЕР II РАНГА	7.00
9003	МЕНАџЕР I РАНГА	7.50

С а д р ж а ј

“Железнице Србије” акционарско друштво

Колективни уговор за „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд 1

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

Издаје: “Железнице Србије” акционарско друштво
Уредник службених гласила: Весна Гојић Вучићевић
Уредништво: Медија центар “Железнице Србије”, Немањина 6, Београд
Телефон: 011/3618-344, ЖАТ: 369 и 13-69

Штампа: д.о.о. “КОМАЗЕЦ”, Инђија