

ПОШТАР БРОЈ 155 – ПОСЕБНО ИЗДАЊЕ

САДРЖАЈ

Статут Синдиката ПТТ Србије	2 - 9
Колективни уговор за ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“	10 - 23
Правилник Фонда солидарности	24 - 25
Упутство Фонда солидарности	25 - 26
Уговор о условима за несметан рад синдиката	27
Закон о раду	28 - 49
Закон о безбедности и здрављу на раду	50 - 60

Лист Синдиката ПТТ Србије
(излази једанпут у три месеца)

Издавач:

Главни одбор Синдиката ПТТ Србије

Председник Издавачкој савешта:
Благоје Свркота

Главни и одговорни уредник:
Милорад Будимир

Редакција:
Београд, Косовска 47, Телефон (011) 3248 419
Факс: (011) 3223 413

Интернет:
www.sindikat-pttsrbije.org.rs

Електронска пошта
sindptt@bitsyu.net

Тираж: 500 примерака

Примерак бесплатан

Штампа:
ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ - РЈ за издавачку делатност

РЕЧ УРЕДНИКА

Поштоване колеге, пред вама је посебно издање листа Поштар који је, пре свега, намењен синдикалним активистима као вид помоћи у њиховом раду.

Овај број је, делимично, настао на основу захтева од синдикалних представника са терена.

Наиме, након спроведених избора у Синдикату ПТТ Србије, у синдикални рад се укључио већи број нових активиста. Неки од њих се сада први пут баве синдикалним радом и сусрећу са темама и проблемима који су везани за права радника и чланова које сада представљају.

Сматрао сам да је ово тренутак да објавимо посебно издање нашег синдикалног гласила у коме се налазе сви битни закони и правилници који уређују односе између радника и послодавца.

Ту су, пре свега, Закон о раду и Колективни уговор за ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“, као и Закон о безбедности и здрављу на раду.

Поред тога ту је и Статут Синдиката ПТТ Србије као основни акт, затим Правилник и Упутство Фонда солидарности као и Уговор којим се дефинишу услови за несметан синдикални рад.

Надам се да ће Вам све ово бити од користи и да ће овај број Поштара бити незамењива ставка у свакој синдикалној торби.



Скупштина Синдиката ПТТ Србије, на свом шестом заседању, одржаном дана 24 и 25. априла 2009. године у Соко Бањи, доноси Статут Синдиката ПТТ Србије, тако да текст гласи:

СТАТУТ СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Синдикат ПТТ Србије је самостална, нестраначка и интересна организација чланова, која на начелима узајамности и солидарности остварује, унапређује и штити професионалне, економске, социјалне и друге интересе и права чланова, свим легалним и легитимним средствима синдикалне борбе.

Члан 2.

Синдикат ПТТ Србије је јединствена организација добровољно организованних чланова, запослених у Јавном предузећу ПТТ саобраћаја „Србија“ и другим правним лицима сродних делатности, који прихватају овај Статут.

Односи у Синдикату ПТТ Србије се изграђују на принципима демократичности, избора и одлучивања, јавности рада, солидарности, ефикасности и одговорности чланова организованих у синдикалне организације.

Члан 3.

Назив синдиката је: Синдикат ПТТ Србије.

Седиште Синдиката ПТТ Србије је у Београду, Таковска 2.

Синдикат ПТТ Србије има својство правног лица, свој печат и штампил.

Текст печата и штампил је на српском језику и исписан је ћирилицом.

Печат је округлог облика и садржи текст: Синдикат ПТТ Србије – Београд, а у средини има свој знак.

Члан 4.

Синдикат ПТТ Србије је члан Конфедерације слободних синдиката и може добровољно да се удружује у савезе, уније и друге организационе облике са другим синдикатима у земљи и иностранству, на начелима равноправности, узајамности и солидарности.

Члан 5.

Синдикат ПТТ Србије има задатак да:

1. штити и унапређује материјални, социјални и друштвени положај чланова учешћем у доношењу закона, закључивањем колективног уговора и учествовањем у органима управљања;
2. се залаже за обезбеђење заштите

на раду и побољшавање услова живота и рада;

3. обезбеђује услове за одмор, опоравак, рекреацију и рехабилитацију ради спречавања умањења радне способности и наступања инвалидности запослених и организује излете и туристичка путовања за своје чланове као непрофитна организација у складу са законом.

4. обезбеђује бесплатну радно-правну заштиту синдикалних представника и осталих чланова;

5. се залаже за организационо јачање синдикалних организација и органа Синдиката ПТТ Србије, стварањем повољних материјалних и кадровских услова за њихов рад и професионално оспособљавање за синдикални рад;

6. врши оспособљавање чланова за синдикални рад путем семинара, саветовања и других облика синдикалног усавршавања и образује фонд за остваривање ових функција

7. остварује и штити права запослених учешћем у управљању Предузећем;

8. остварује и штити права и интересе запослених у процесу својинске трансформације;

9. обезбеђује информисање чланства и јавности о својим одлукама, ставовима и активностима путем средстава јавног информисања, посебних синдикалних гласила и на друге пригодне начине;

10. ствара услове за стално финансирање активности синдиката и формирање Штрајкачког фонда, Фонда солидарности и других фондова из синдикалне чланарине и путем предузетништва, спонзорства, донаторства и других извора;

11. остварује међусиндикалну и међународну синдикалну сарадњу на начелима равноправности, узајамности и солидарности;

12. изграђује заједничку стратегију деловања и организује штрајк;

13. управља имовином Синдиката ПТТ Србије,

14. Остварује и друга права из надлежности Синдиката ПТТ Србије

Члан 6.

У остваривању заштите интереса и права чланова, Синдикат ПТТ Србије путем органа синдиката и синдикалних организација користи средства и методе синдикалног деловања:

договор, споразумевање, сарадњу, удруживање, преговарање, критику, оспоравање, притисак, тражење оставке, искључење, организовање протестног скупа, организовање бојкота, организовање штрајка, организовање генералног штрајка и друге методе синдикалног деловања.

II ОСНОВНА ПРАВА, ДУЖНОСТИ И ОДГОВОРНОСТИ ЧЛАНА СИНДИКАТА

Члан 7.

Учлањење у Синдикат ПТТ Србије се врши на основу слободно изражене воље и прихватања Статута ПТТ Србије, потписивањем приступнице.

Приступнице се чувају у синдикалној организацији.

Члану Синдиката ПТТ Србије издаје се чланска карта чији садржај и облик утврђује Главни одбор Синдиката ПТТ Србије.

Чланска карта је власништво Синдиката ПТТ Србије и није преносива. Чланску карту издаје синдикална организација.

По престанку чланства у Синдикату ПТТ Србије, чланска карта враћа се Синдикату ПТТ Србије, односно синдикалној организацији.

Члан Синдиката ПТТ Србије не може бити члан другог Синдиката.

Стицањем својства члана Синдиката ПТТ Србије, постаје се члан Фонда солидарности Синдиката ПТТ Србије.

Члан 8.

Члан Синдиката ПТТ Србије може бити сваки запослени у Јавном предузећу ПТТ саобраћаја „Србија“ и запослени у другим правним лицима сродних делатности који има интерес да буде у Синдикату ПТТ Србије.

Лицима са посебним овлашћењима и одговорностима, на које је генерални директор пренео овлашћења, док обављају послове на тој функцији, мирују права и обавезе члана Синдиката ПТТ Србије, изузев права на солидарну помоћ и обавезе плаћања чланарине.

Члану који је на одслужењу војног рока мирују сва права и обавезе.

Члану који је на породилском одсуству, дужем боловању, неплаћеном одсуству и другим дужим облицима одсуство-

вања мирују обавезе према Синдикату.

Члан Синдиката ПТТ Србије коме је от-
казан уговор о раду, има право да остане
у Синдикату до правоснажно окончаног
судског спора по отказу .

Члан 9.

Основна права и дужности члана Син-
диката ПТТ Србије су да:

1. остварује зараду у складу са колек-
тивним уговором,
2. учествује у доношењу ставова, за-
кључака, одлука и аката Синдиката ПТТ
Србије којима се обезбеђује његов мате-
ријални, социјални и друштвени положај
и правна сигурност,
3. изражава своје интересе и учествује
у активностима на припреми и закључи-
вању Колективног уговора,
4. предлаже активности и коришћење
средстава и метода синдикалног делова-
ња ради остваривања заштите и интере-
са чланства,
5. остварује бесплатну правну заштиту
ради заштите права на раду и по основу
рада, искључиво на предлог или по од-
луци одбора синдикалне организације,
а у случају добијања спора обавезан је
уплатити Синдикату целокупан износ
дат за вођење спора а који је добио од
Синдиката
6. учествује у образовању и оспосо-
бљавању за синдикалне активности,
7. остварује превенцију радне инва-
лидности и рекреативни одмор,
8. буде информисан о активностима
које се воде у Синдикату ПТТ Србије,
9. предлаже и бира чланове органа и
тела Синдиката ПТТ Србије и буде у њих
биран,
10. се придржава Статута и одлука ор-
гана Синдиката ПТТ Србије,
11. плаћа чланарину.

Члан 10.

Чланство у Синдикату ПТТ Србије пре-
стаје:

1. иступањем из Синдиката ПТТ Србије,
2. искључењем из Синдиката ПТТ Ср-
бије
3. престанком радног односа у ЈП ПТТ
саобраћаја „Србија“, његовим правним
следбеницима или другим правним ли-
цима сродних делатности чији запосле-
ни су чланови Синдиката ПТТ Србије.

Члан 11.

Члан синдиката може иступити из члан-
ства Синдиката ПТТ Србије давањем пи-
смене изјаве, изјава о иступу подноси се
синдикалној организацији чији је члан.

Даном давања писмене изјаве о исту-
пању из Синдиката ПТТ Србије члану
престају сва права и обавезе, а чланари-
ну плаћа закључно са месецом у којем му
престаје чланство.

Приликом иступања из Синдиката ПТТ
Србије, члан је дужан да врати чланску
карту и сву имовину Синдиката ПТТ Ср-
бије са којом је задужен и измири све
остале обавезе према Синдикату ПТТ
Србије.

Члан 12.

Члан се искључује из Синдиката ПТТ
Србије:

1. због приступања другом синдикату,
2. теже повреде одредаба овог Стату-
та којом се наноси штета Синдикату (ми-
шљење даје Статутарни одбор),
3. због деловања супротно интереси-
ма Синдиката са страначких позиција;
4. због непоштовања и неизвршавања
одлука органа Синдиката;
5. због учествовања у активностима на
разбијању Синдиката или подстицања
такве активности;
6. због неплаћања чланарине узастоп-
но два месеца, из неоправданих разлога.

Предлог за искључење из Синдика-
та ПТТ Србије може дати најмање једна
трећина чланова органа, виши орган
или једна трећина одбора синдикалне
организације.

Одлуку о искључењу из Синдиката до-
носи одбор синдикалне организације.
Одлука о искључењу је донета ако се
за њу тајним или јавним гласањем изја-
сни више од половине чланова одбора
синдикалне организације.

Искључени члан има право да у року
од 15 дана од доношења одлуке о искљу-
чењу поднесе жалбу Извршном одбору
Синдиката ПТТ Србије.

Извршни одбор Синдиката ПТТ Србије
дужан је да одлуку по жалби на одлуку о
искључењу, донесе у року од 30 дана од
достављања жалбе.

Даном коначности одлуке о искључе-
њу, члану престају сва права и обавезе
утврђене овим Статутом, а материјалне
обавезе је дужан да регулише.

III СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА

Члан 13.

Основни облик организовања члан-
ства у Синдикату ПТТ Србије је синди-
кална организација.

Синдикална организација има свој-
ство правног лица, има свој печат и
штамбљ.

Печат је округлог облика и садржи

текст: Синдикат ПТТ Србије, знак Синди-
ката ПТТ Србије и назив синдикалне ор-
ганизације.

Текст печата је на српском језику испи-
сан ћирилицом.

У национално мешовитим срединама
печат може да садржи текст и на језику
националних мањина.

Члан 14.

Синдикалну организацију оснивају
чланови Синдиката ПТТ Србије по техно-
лошком или територијалном принципу.

Одлуку за оснивање нове као и за га-
шење синдикалне организације доноси
Главни одбор Синдиката ПТТ Србије.

Члан 15.

Ради потпуне и свестране активности
чланова у синдикалним организацијама,
као облици деловања, по правилу се ор-
ганизују синдикалне подружнице.

Синдикалне подружнице се формирају
и делују у оквиру синдикалне организа-
ције у зависности од процеса рада и те-
риторијалних специфичности, а могу се
формирати и за одређене делатности.

Одлуку о формирању и гашењу синди-
калне подружнице доноси одбор синди-
калне организације.

Члан 16.

Синдикална подружница распра-
вља и утврђује предлоге и мишљења
о питањима о којима ставове и одлуке
доноси одбор синдикалне организа-
ције, информиса чланство и остварује
друге функције, у складу са Правилима
синдикалне организације и Статутом
Синдиката ПТТ Србије.

Синдикална подружница остварује
права у подели дела чланарине ко-
ја припада синдикалној организацији
у складу са правилима синдикалне ор-
ганизације.

Синдикална подружница бира пред-
седника подружнице и чланове за од-
бор синдикалне организације у складу
са Правилима синдикалне организа-
ције, тајним гласањем између више кан-
дидата, а акламацијом уколико је пред-
ложен само један кандидат.

Правилима синдикалне организа-
ције ближе се утврђују критеријуми за
формирање синдикалних подружни-
ца, њихове функције, задаци и начин
деловања.

Члан 17.

Састанак синдикалне организације
је основни облик рада и одлучивања и

одржава се по потреби за целу синдикалну организацију, а може се одржати и по подружницама или на други начин у складу са правилима синдикалне организације.

Синдикална организација као и синдикална подружница одлуке доноси већином гласова присутних чланова.

Члан 18.

Синдикална организација одржава изборни састанак најмање једном у четири године за целу синдикалну организацију, по подружницама или на други начин у складу са Правилима синдикалне организације, и том приликом разматра рад у предходном периоду, бира чланове Одбора синдикалне организације, у складу са Статутом Синдиката ПТТ Србије.

Записник са изборног састанка доставља се Извршном одбору најкасније 15 дана од дана одржавања састанка.

Члан 19.

Правилима синдикалне организације које доноси одбор синдикалне организације, ближе се уређују критеријуми организованости, садржај и начин рада синдикалне организације и начин одлучивања на састанцима синдикалне организације и седницама одбора.

Органи синдикалне организације пуноправно одлучују ако седници присуствује најмање 2/3 чланова а одлука је донета ако се за њу изјасни више од 1/2 присутних чланова.

Правила синдикалне организације која регулишу ова питања не могу бити у супротности са Статутом ПТТ Србије и достављају се на верификацију Статутарном одбору.

Члан 20.

Органи синдикалне организације су:

1. Одбор синдикалне организације,
2. Надзорни одбор синдикалне организације.

Број чланова одбора синдикалне организације зависи од броја чланова те организације и броја синдикалних подружница, а не може бити мањи од пет чланова и исти се регулише Правилима синдикалне организације.

Председници подружница су по функцији чланови одбора синдикалне организације.

У одбору синдикалне организације треба обезбедити већину чланова из основне и одговарајућу заступљеност из других делатности.

Члан 21.

Одбор синдикалне организација се ангажује на:

1. остваривању и заштити права чланова која произилазе из рада и по основу рада,
2. унапређивању услова рада, заштите на раду и примени колективног уговора,
3. заштити интереса чланова Синдиката ПТТ Србије у поступку статусних промена и својинске трансформације, технолошких, организационих и економских промена Предузећа,
4. остваривању права радника за чим је радом престала потреба,
5. организовању излета и туристичких путовања за своје чланове, као непрофитна организација у складу са законом,
6. остваривању других права утврђених овим Статутом и Законом.

Одбор синдикалне организације заступа своје чланове у складу са одредбама овог Статута.

Члан 22.

Надлежности одбора синдикалне организације;

1. усваја правила синдикалне организације која регулишу број чланова и састав одбора синдикалне организације,
2. доноси план рада и финансијски план за календарску годину и доставља га Извршном одбору,
3. усваја завршни рачун синдикалне организације и доставља га Извршном одбору,
4. бира председника и секретара синдикалне организације, чланове скупштине из својих редова тајним гласањем између више кандидата или акламацијом уколико је предложен само један кандидат,
5. бира благајника као стручно лице из редова чланова синдикалне организације.
6. штити радна и социјална права запослених,
7. заузима ставове и доноси одлуке о питањима из делокруга рада синдикалне организације, прати и ангажује се на њиховој реализацији,
8. координира активност синдикалних подружница,
9. покреће иницијативе и даје предлоге органима Синдиката ПТТ Србије и спроводи њихове одлуке,
10. ангажује се у акцијама које воде органи Синдиката ПТТ Србије,
11. спроводи одлуку о организовању иступању у штрајк,

12. гласа о поверењу председнику синдикалне организације, и члановима Скупштине најмање једном у две године,

13. бира чланове надзорног одбора из редова чланства,

14. обавезан је да записнике са састанка одбора синдикалне организације доставља Извршном одбору Синдиката.

Члан 23.

Надзорни одбор синдикалне организације броји најмање три члана.

Надзорни одбор синдикалне организације врши надзор материјално-финансијског пословања синдикалне организације.

Надзорни одбор је самосталан у свом раду и одговара синдикалној организацији.

Начин и делокруг рада Надзорног одбора утврђује се Правилима синдикалне организације.

Члан 24.

Председник синдикалне организације:

1. Представља и заступа синдикалну организацију и по функцији је члан Главног одбора, Регионалне скупштине и Скупштине Синдиката ПТТ Србије.
2. Сазива седнице одбора синдикалне организације по потреби, а најмање једном у три месеца и ако то захтева једна трећина чланова синдикалне организације, једна трећина чланова одбора синдикалне организације, синдикална подружница или виши орган.
3. Усмерава активност одбора синдикалне организације на остваривању и заштити права чланова.
4. Ангажује се и координира рад на реализацији ставова и одлука синдикалне организације и Синдиката ПТТ Србије.
5. Сарађује са органима Синдиката ПТТ Србије у име синдикалне организације и одбора синдикалне организације.
6. Заступа интересе чланова.
7. Преговара са надлежним руководиоцима организационе целине Предузећа.
8. Потписује акта синдикалне организације.
9. Информише одбор синдикалне организације о активностима које води и обавља.
10. Обавља и друге послове у складу са Статутом Синдиката ПТТ Србије и Правилима синдикалне организације.
11. Председника синдикалне организације у његовом одсуству замењује секретар.

IV ОРГАНИ СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

Члан 25.

Органи Синдиката ПТТ Србије су:

1. Скупштина Синдиката ПТТ Србије (у даљем тексту: Скупштина),
2. Главни одбор Синдиката ПТТ Србије (у даљем тексту: Главни одбор),
3. Извршни одбор Синдиката ПТТ Србије (у даљем тексту: Извршни одбор),
4. Надзорни одбор Синдиката ПТТ Србије (у даљем тексту: Надзорни одбор)
5. Статутарни одбор Синдиката ПТТ Србије (у даљем тексту: Статутарни одбор).
6. Регионалне скупштине.

СКУПШТИНА

Члан 26.

Скупштина је највиши орган Синдиката ПТТ Србије.

Скупштина има променљив број чланова у зависности од броја синдикалних организација и броја чланова у њима.

Скупштину чине председници синдикалних организација по функцији и чланови Скупштине изабрани у синдикалним организацијама и то:

- до 300 чланова синдикалне организације бира се један члан Скупштине,
- на сваких следећих 300 и започетих 300 чланова синдикалне организације, бира се још по један члан Скупштине.

Скупштина се сазива у редовном и ванредном заседању.

Члан 27.

Скупштина бира председника, потпредседника и секретара Синдиката ПТТ Србије из редова својих чланова искључиво тајним гласањем између више кандидата на писмени предлог регионалних скупштина а акламацијом у колико је предложено само један кандидат.

Кандидати за председника, потпредседника и секретара Синдиката ПТТ Србије кандидатуру образлажу усменим обраћањем скупштини, са кратким виђењем своје улоге у Синдикату ПТТ Србије.

Члан 28.

Радам Скупштине руководи радно председништво које чине:

1. потпредседник Синдиката ПТТ Србије, који је уједно и председник Скупштине
2. председници регионалних скупштина

Члан 29.

Скупштина пуноважно одлучује ако је присутно најмање 2/3 чланова, а одлуке Скупштине су донете ако се за њих изјасни више од половине присутних чланова Скупштине.

Члан 30.

Скупштина обавља следеће послове:

1. разматра и усваја пословник о раду Скупштине,
2. верификује избор чланова Скупштине,

3. разматра и усваја писани извештај о раду Синдиката ПТТ Србије између два заседања Скупштине који подноси председник Синдиката ПТТ Србије,

4. разматра и усваја писани извештај о материјално-финансијском пословању Синдиката ПТТ Србије између два заседања Скупштине који подноси Надзорни одбор,

5. гласа о поверењу председнику, потпредседнику, секретару, Надзорном одбору и Статутарном одбору Синдиката ПТТ Србије најмање једном у две године,

6. усваја резолуције и Програм Синдиката ПТТ Србије,

7. усваја Статут Синдиката ПТТ Србије,

8. верификује мандате члановима Надзорног и члановима Статутарног одбора на предлог регионалних скупштина,

9. доноси одлуку у вези са тумачењем Статута Синдиката ПТТ Србије од стране Статутарног одбора,

10. заступа интересе чланства у складу са одредбама овог Статута,

11. управља и располаже имовином Синдиката,

12. одлучује о другим питањима и пословима који произилазе из делокруга рада Скупштине

Члан 31.

Скупштина се састаје обавезно једном у две године у редовном заседању.

Скупштину сазива председник Скупштине, најмање 30 дана пре одржавања Скупштине, а не касније од 60 дана од дана приспећа захтева за сазивање Скупштине, осим у случају промене Статута када се рок продужава на 90 дана.

Уколико председник Скупштине не закаже редовно или ванредно заседање Скупштине у складу са ставом 1 и 2 овог члана сматра се разрешеним, а

Скупштину заказује Извршни одбор.

У случају несазивања Скупштине од стране Извршног одбора, Скупштину сазива Статутарни одбор.

Ванредно заседање Скупштине се сазива на захтев:

1. Главног одбора,
2. 1/3 синдикалних организација,
3. Надзорног одбора,
4. Статутарног одбора.
5. На захтев најмање две регионалне скупштине

Члан 32.

Председник Синдиката ПТТ Србије:

1. представља и заступа Синдикат ПТТ Србије,

2. сазива седнице Извршног одбора и њима председава по функцији,

3. стара се о стратегији Синдиката ПТТ Србије на унапређивању материјалног и социјалног положаја чланства,

4. потписује Колективни уговор,

5. стара се о реализацији и поштовању програмских опредељења Синдиката ПТТ Србије,

6. предузима мере за реализацију одлука, закључака и ставова Скупштине, Главног одбора и Извршног одбора,

7. стара се да одлуке Скупштине, Главног одбора и Извршног одбора буду у складу са одредбама Статута Синдиката ПТТ Србије,

8. остварује контакте са синдикатима државних јавних предузећа и осталим синдикатима, у циљу остваривања заједничких интереса за чланство Синдиката ПТТ Србије,

9. остварује контакте и преговара са надлежним министарствима, Владом Републике Србије и другим институцијама, ради реализације програмских опредељења Синдиката ПТТ Србије,

10. остварује контакте и преговара са пословодством Предузећа чији су запослени чланови Синдиката ПТТ Србије,

11. присуствује седницама Управног одбора Предузећа,

12. подноси писани извештај о раду Синдиката ПТТ Србије између два заседања Скупштине,

13. сазива конститутивну седницу Главног одбора,

14. обавља и друге послове од интереса за чланство и Синдикат ПТТ Србије у целини.

Председник Синдиката ПТТ Србије за свој рад одговоран је Скупштини.

Председника Синдиката ПТТ Србије у одсутности замењује потпредседник Синдиката ПТТ Србије или члан Извршног одбора по овлашћењу.

Члан 33.

Потпредседник Синдиката ПТТ Србије:

1. замењује председника Синдиката ПТТ Србије и обавља послове дефинисане чланом 32 овог Статута.

2. по функцији је председник Скупштине Синдиката ПТТ Србије и председава истом.

Потпредседник Синдиката ПТТ Србије за свој рад одговоран је Скупштини и председнику Синдиката.

Члан 34.

Секретар Синдиката ПТТ Србије:

1. организује и координира рад свих органа и тела Синдиката ПТТ Србије.

2. извршава одлуке и закључке Скупштине, Главног одбора и Извршног одбора.

3. организује и одговоран је за рад стручне службе Синдиката ПТТ Србије.

4. сазива конститутивне седнице регионалних скупштина.

5. обавља и друге послове од интереса за чланство и Синдикат ПТТ Србије.

Секретар Синдиката ПТТ Србије за свој рад одговоран је Скупштини, председнику и потпредседнику Синдиката.

Члан 35.

За време обављања функције, председник, потпредседник и секретар Синдиката ПТТ Србије се ослобађају обавеза на радном месту и пуно радно време раде у Синдикату ПТТ Србије.

Председник и секретар Синдиката ПТТ Србије примају зараду у складу са Колективним уговором, а потпредседник у складу са одлуком Главног одбора.

ГЛАВНИ ОДБОР**Члан 36.**

Главни одбор је највиши орган Синдиката ПТТ Србије између два заседања Скупштине.

Главни одбор чине председници синдикалних организација по функцији

Главни одбор бира тајним гласањем председника Главног одбора из свог састава, између најмање два кандидата на образложени предлог синдикалних организација, а акламацијом у колико је предложен само један кандидат.

Члан 37.

Седнице Главног одбора сазивају се по потреби, а најмање једном у шест месеци.

Седнице Главног одбора сазива председник Главног одбора.

Седница мора да се сазове на предлог најмање 1/3 чланова Главног одбора, Надзорног или Статутарног одбора, са образложеним предлогом питања о којима ће се расправљати, у року од 15 дана од датума пријема захтева.

Главни одбор пуноправно одлучује ако је седници присутно најмање 2/3 чланова Главног одбора, а одлука је донета ако се за њу изјасни више од 1/2 присутних чланова Главног одбора.

Члан 38.

Надлежност Главног одбора Синдиката ПТТ Србије је да:

1. спроводи одлуке и друга акта Скупштине,

2. доноси одлуку о расписивању избора на свим нивоима у Синдикату ПТТ Србије,

3. доноси одлуку о распуштању органа синдикалне организације на основу мишљења Статутарног одбора и доноси одлуку о новим изборима и конституисању органа те синдикалне организације,

4. доноси пословник о раду Главног одбора,

5. спроводи стратегију деловања Синдиката ПТТ Србије у остваривању и унапређивању материјалног, социјалног, и друштвеног положаја запослених у Предузећу,

6. утврђује политику и принципе колективног преговарања,

7. даје иницијативу за измену и допуњу Колективног уговора и прати његову примену,

8. даје мишљење на одлуке Управног одбора о исплати ниже зараде од утврђене колективним уговором,

9. даје мишљење на одлуку Управног одбора Предузећа о исплати гарантоване зараде,

10. даје мишљење на предлог Програма својинске трансформације Предузећа,

11. даје мишљење на предлог Програма увођења технолошких, економских или организационих промена,

12. даје мишљење на предлог Програма остваривања права запослених за чим је радом престала потреба,

13. доноси одлуку о ступању у штрајк, а на захтев једне или више синдикалних организација на првој наредној седници заузима став о иницијативи за организовање штрајка,

14. утврђује политику међусиндикалне и међународне синдикалне сарадње,

15. даје овлашћења појединим члановима Главног одбора,

16. бира чланове комисије за колективно преговарање на предлог регионалних скупштина,

17. прати активности и учествује у доношењу аката Предузећа којима се регулишу права и обавезе по основу рада,

18. усваја Правилник о материјално-финансијском пословању Синдиката ПТТ Србије на предлог Извршног одбора,

19. доноси правилнике фондова синдиката, именује органе и организује рад фондова,

20. доноси Правилник Фонда солидарности, његове измене и допуне, именује Управни одбор Фонда солидарности на предлог регионалних скупштина у функцији Скупштине Фонда солидарности,

21. разматра и усваја План рада Синдиката на предлог Извршног одбора и Финансијски план Синдиката ПТТ Србије на предлог Комисије за израду финансијског плана,

22. разматра и усваја Извештај о материјално-финансијском пословању Синдиката ПТТ Србије и у вези са тим, извештај Надзорног одбора Синдиката ПТТ Србије,

23. на предлог Статутарног одбора доноси изборна правила у складу са овим Статутом,

24. доноси одлуку о сарадњи, удруживању и раздруживању Синдиката ПТТ Србије са другим синдикатима,

25. именује комисије из своје надлежности,

26. даје овлашћења председнику и члановима Главног одбора да обављају послове из надлежности Главног одбора,

27. гласа о поверењу председнику Главног одбора најмање једном у две године,

28. усваја концепт уређивачке политике листа и сегмента информисања у Синдикату ПТТ Србије, бира чланове Издавачког савета, на предлог регионалних скупштина и именује главног и одговорног уредника информативног гласила и осталих облика информисања који су заступљени у раду Синдиката ПТТ Србије, на предлог Извршног одбора,

29. бира чланове Скупштине Конфедерације слободних синдиката из редова Синдиката ПТТ Србије на предлог Извршног одбора,

30. врши и друге послове од интереса за чланство Синдиката ПТТ Србије.

За свој рад Главни одбор је одговоран Скупштини.

Члан 39.

Председник Главног одбора:

1. организује рад Главног одбора.
2. заказује и води седнице Главног одбора.
3. прати извршавање одлука и закључака Главног одбора.
4. подноси писани извештај о раду Главног одбора између две седнице Скупштине.
5. обавља и друге послове од интереса за чланство и Синдикат ПТТ Србије.

За свој рад Председник Главног одбора је одговоран Главном одбору Синдиката ПТТ Србије.

ИЗВРШНИ ОДБОР**Члан 40.**

Извршни одбор је највиши орган Синдиката ПТТ Србије између две седнице Главног одбора кога чине:

Председник подпредседник и секретар Синдиката ПТТ Србије по функцији.

Председници Регионалних скупштина по функцији.

Чланови изабрани од стране Председника Синдиката ПТТ Србије, у складу са колективним уговором.

Председник синдиката ПТТ Србије је по функцији Председник Извршног одбора.

Чланови Извршног одбора за време обављања функције ослобођени су обавеза на свом радном месту у складу са Колективним уговором, а примања се регулишу колективним уговором и одлуком Главног одбора.

Члан 41.

Надлежности Извршног одбора:

1. доноси, спроводи одлуке и обавља послове из делокруга пренетих овлашћења Главног одбора;
2. припрема, прати и спроводи одлуке Скупштине и Главног одбора;
3. одређује делокруг рада и задужења појединих чланова Извршног одбора;
4. бира чланове Управног одбора Предузећа као представнике запослених из редова чланова Синдиката;
5. пружа помоћ у раду синдикалним организацијама;
6. доноси одлуку о ангажовању стручних лица за помоћ у раду органа Синдиката ПТТ Србије;
7. решава жалбе о искључењу члана Синдиката ПТТ Србије у предвиђеном року;
8. сачињава предлог Пословника о ра-

ду Скупштине;

9. организује штрајк Синдиката ПТТ Србије;

10. бира чланове Одбора за безбедност и здравље на раду;

11. доноси Правилник о раду стручних служби Синдиката ПТТ Србије

За свој рад одговоран је Главном одбору Синдиката ПТТ Србије.

Чланови Извршног одбора бирани од стране регионалних скупштина одговорни су истим и председнику Синдиката.

Чланови Извршног одбора изабрани од стране председника Синдиката ПТТ Србије за свој рад одговарају председнику Синдиката.

Ако председнику Синдиката престане мандат по било ком основу, он такође престаје и члановима Извршног одбора које је председник изабрао као свој тим, с тим да они настављају да раде до избора новог председника.

Извршни одбор бира и доноси своје одлуке, ако се за то изјасни најмање 2/3 чланова Извршног одбора.

НАДЗОРНИ ОДБОР**Члан 42.**

Надзорни одбор врши надзор у домену материјално-финансијског пословања, располагања и управљања имовином Синдиката ПТТ Србије, указује на неправилности и предлаже мере за рационално коришћење средстава у циљу очувања вредности имовине Синдиката ПТТ Србије.

О утврђеном стању Надзорни одбор подноси извештај Главном одбору и Скупштини.

У свом раду Надзорни одбор може ангажовати стручна лица контролне и финансијске функције, из стручних служби предузећа.

Члан 43.

Мандате члановима Надзорног одбора верификује Скупштина, на предлог регионалних скупштина.

Надзорни одбор броји четири члана, који на првој својој седници бирају председника Надзорног одбора.

Чланови Надзорног одбора не могу бити истовремено чланови Главног, Извршног и Статутарног одбора.

СТАТУТАРНИ ОДБОР**Члан 44.**

Статутарни одбор прати примену Статута и даје мишљења за примену одредаба Статута.

Статутарни одбор даје мишљење о писмено поднетом предлогу за измену или допуну Статута.

Статутарни одбор може дати и сопствени предлог Скупштини за измену, допуну Статута или за доношење новог Статута.

Писани предлози за измене, допуне или за доношење новог Статута се достављају Статутарном одбору који је дужан да их размотри у року од 30 дана од дана приспећа. О заузетом ставу Статутарни одбор извештава Главни одбор и чланове Скупштине.

Статутарни одбор предлаже доношење аката Синдиката ПТТ Србије, а на захтев Главног одбора и израђује нацрт ових аката.

Статутарни одбор контролише регуларност избора и решава примедбе и жалбе.

Члан 45.

Мандате члановима Статутарног одбора верификује Скупштина, на предлог регионалних скупштина.

Статутарни одбор броји четири члана, који на првој својој седници бирају председника Статутарног одбора.

Чланови Статутарног одбора не могу бити истовремено чланови Главног, Извршног и Надзорног одбора.

РЕГИОНАЛНЕ СКУПШТИНЕ**Члан 46.**

У циљу координирања заједничких интереса синдикалних организација са одређених територија у Синдикату ПТТ Србије образују се Регионалне скупштине.

Регионална скупштина је орган у коме се обједињују интереси синдикалних организација дају иницијативе, предлажу решења одређених проблема и извршавају други послови утврђени овим Статутом.

Регионална скупштина је орган Синдиката ПТТ Србије организована на територијалном принципу организационе шеме Предузећа, а коју својом одлуком утврђује Скупштина.

Регионалну скупштину чине:

1. изабрани чланови Скупштине из синдикалних организација,
2. председници синдикалних организација по функцији.

Члан 47.

Конститутивну седницу Регионалне скупштине сазива секретар Синдиката

ПТТ Србије и на њој се бира председник Регионалне скупштине који је по функцији члан Извршног одбора.

Члан 48.

Регионална скупштина обавља следеће послове :

1. бира председника Регионалне скупштине из својих редова тајним гласањем између најмање два кандидата, а акламацијом у колико је предложен само један кандидат;

2. извршава одлуке Скупштине, Главног и Извршног одбора;

3. доноси пословник о раду Регионалне скупштине;

4. предлаже кандидате за функције председника, потпредседника и секретара Синдиката ПТТ Србије;

5. бира чланове Статутарног, Надзорног и Управног одбора Фонда солидарности;

6. предлаже чланове Комисије за праћење Колективног уговора, прати примену Колективног уговора и даје предлоге за измене и допуне истог;

7. покреће иницијативу за распуштање органа синдикалних организација;

8. даје предлоге за измену Статута Синдиката ПТТ Србије;

9. разматра и усваја годишњи извештај о раду председника Регионалне скупштине;

10. разматра и усваја извештај о материјално-финансијском пословању Регионалне скупштине и у вези са тим извештај Надзорног одбора Синдиката ПТТ Србије;

11. гласа о поверењу председнику Регионалне скупштине најмање једном у две године;

12. заузима ставове о актуелним питањима о којима расправљају Скупштина и Главни одбор;

13. обавља и друге послове у складу са овим Статутом.

Члан 49.

Седница Регионалне скупштине одржава се по потреби, а најмање једном у три месеца.

Седницу сазива председник Регионалне скупштине, а може се сазвати и на предлог 1/3 чланова Регионалне скупштине или најмање три одбора синдикалне организације, као и на захтев председника Синдиката ПТТ Србије.

Члан 50.

Председник Регионалне скупштине

1. Представља и заступа Регионалну

скупштину у складу са Статутом.

2. Сазива седницу Регионалне скупштине и њом председава.

3. Стара се о реализацији одлука, закључака и ставова органа и тела Синдиката ПТТ Србије.

4. Подноси годишњи извештај о свом раду Регионалној скупштини.

5. Обавља и друге послове од интереса за чланство.

Члан 51.

За свој рад председник Регионалне скупштине одговоран је Регионалној скупштини и председнику Синдиката ПТТ Србије.

У случају одсутности председника Регионалне скупштине, замењује га члан Регионалне скупштине по овлашћењу.

У ИЗБОРНИ ПРИНЦИПИ

Члан 52.

Сви органи и носиоци функција у Синдикату ПТТ Србије су изборни.

Органи Синдиката ПТТ Србије, својим одлукама утврђују број чланова и структуру својих радних тела и комисија.

За чланове органа и носиоце функција предлажу се чланови који су показали најбоље резултате у раду и у активностима Синдиката ПТТ Србије, који уживају углед и поверење чланства.

Евидентирање и предлагање кандидата за чланове органа и носиоце функција у Синдикату ПТТ Србије врши се јавно у синдикалним организацијама и органима Синдиката ПТТ Србије.

Члан 53.

Листу кандидата утврђује чланство или орган Синдиката ПТТ Србије за чији се избор утврђује листа.

Листа кандидата утврђује се по азбучном реду презимена кандидата.

Сваки предложени кандидат дужан је да се изјасни о прихватању кандидатуре, чиме стиче право да буде на листи кандидата.

Члан 54.

Избор чланова органа и носилаца функција у синдикалним организацијама, осталих чланова органа и носилаца функција у Синдикату ПТТ Србије, врши се искључиво тајним гласањем, предлагањем већег броја кандидата од броја који се бира.

Уколико је предложен само један кандидат, избор се врши акламацијом.

Члан 55.

Избори у синдикалним организацијама по правилу се спроводе по синдикалним подружницама, а изузетно, ако то технолошки и организациони услови омогућавају, могу и на изборном састанку целе синдикалне организације.

У синдикалној организацији или подружници изабрани су они кандидати који добију више од 1/2 броја гласова чланова који су изашли на изборе .

Када два кандидата добију исти број гласова, изабран је кандидат чије је презиме извучено методом случајног избора.

Члан 56.

У органе Синдиката ПТТ Србије и на функције изабран је онај кандидат који у првом кругу добије више од 1/2 гласова укупног броја чланова органа.

Уколико у првом кругу кандидати нису добили потребан број гласова иде се у други круг.

У други круг улазе два кандидата који су добили највећи број гласова у првом кругу.

У другом кругу изабран је кандидат који добије већину гласова присутних чланова.

Уколико у другом кругу гласања кандидати добију исти број гласова, изабран је кандидат чије је презиме извучено методом случајног избора.

Члан 57.

Изборе на свим нивоима у Синдикау ПТТ Србије сваке четврте године расписује Главни одбор, најмање 30 дана пре истека мандата.

Регуларност избора спроводи и прати Статутарни одбор, који уједно решава примедбе и жалбе поднешене у писменој форми у року од 8 дана од дана одржаних избора.

Члан 58.

Неважећи гласачки листић је:

1. гласачки листић из кога се поуздано не може утврдити за кога је гласано,
2. прецртан гласачки листић
3. празан гласачки листић,
4. гласачки листић на коме је заокружено више кандидата од броја који се бира,
5. гласачки листић на коме је руком дописан нови кандидат.

Члан 59.

Мандати изабраних чланова у органима и носиоцима функција у Синдикату

ПТТ Србије трају четири године. Једно лице може бити бирано више пута на исту функцију.

Члан 60.

Носиоцима функција у Синдикату ПТТ Србије функција престаје:

1. престанком чланства у Синдикату ПТТ Србије,
2. престанком чланства у органу и телу Синдиката ПТТ Србије,
3. престанком радног односа,
4. давањем неопозиве оставке,
5. искључењем из Синдиката ПТТ Србије,
6. разрешењем,
7. због непоштовања одредаба Статута Синдиката ПТТ Србије,
8. усвајањем понуђене оставке,
9. изгласавањем неповерења од надлежног органа.

Члан 61.

Чланство у органу или телу Синдиката ПТТ Србије престаје због:

1. престанка чланства у Синдикату ПТТ Србије,
2. давања неопозиве оставке,
3. искључења из Синдиката ПТТ Србије,
4. разрешења,
5. неприсуствовања из неоправданих разлога седницама органа или тела, најмање три седнице узастопно,
6. усвајања понуђене оставке.

Члан 62.

Разрешење носилаца функција и чланова органа Синдиката ПТТ Србије врши се у случају немогућности обављања функције (болест, обављање друге функције и сл.).

Предлог за разрешење може дати сваки члан органа, а одлука о разрешењу сматра се донетом ако се за њу јавним или тајним гласањем изјасни више од половине присутних чланова органа.

Одлуком о разрешењу именује се вршилац дужности из редова чланова органа који је дужан да у року од 30 дана изврши избор носиоца функције у складу са одредбама Статута.

Члан 63.

Носиоци функција и чланови органа у Синдикату ПТТ Србије подносе оставку органу који их је изабрао.

Одлуком о прихватању оставке, именује се вршилац дужности из редова чланова органа, а у складу са одредбама

Статута Синдиката ПТТ Србије.

VI ИНСТИТУТ ОВЛАШЋЕЊА

Члан 64.

Уводи се институт једнократног овлашћеног овлашћења за све чланове органа и тела, као и за носиоце функција.

Овлашћењем се омогућава члану да пуноправно учествује у раду и одлучивању у датом органу или телу Синдиката ПТТ Србије.

Овлашћење издаје председник органа кога овлашћено лице представља.

VII МАТЕРИЈАЛНО-ФИНАНСИЈСКО ПОСЛОВАЊЕ

Члан 65.

Имовину Синдиката ПТТ Србије чини сва покретна и непокретна имовина, новчана средства, хартије од вредности и имовинска права која се воде при Синдикату ПТТ Србије.

Синдикат ПТТ Србије стиче имовину, њоме располаже и управља.

Извори прихода Синдиката ПТТ Србије су: чланарина, приходи од имовине, приходи од послодавца у складу са колективним уговором, дотације, легати, поклони, прилози и средства из других извора.

Синдикат ПТТ Србије самостално финансира своје активности.

Члан 66.

Чланарина у Синдикату ПТТ износи 1% од нето зараде члана.

Чланарина за Фонд солидарности износи 0,5% нето зараде члана.

Члан 67.

Синдикална организација за спровођење својих активности задржава 80% прикупљених средстава од чланарине, 15% преноси на текући рачун Синдиката ПТТ Србије, а 5% се преноси на текући рачун Регионалне скупштине.

Правилима синдикалне организације ближе се одређују услови и начин финансирања синдикалних подружница.

Остала давања која произилазе из чланства у домаћим и међународним синдикалним централама регулишу се одлуком Главног одбора.

Члан 68.

Имовина Синдиката ПТТ Србије је материјална основа за активности и деловања органа Синдиката и користи се у складу са законским прописима.

Управљање и располагање имовином

Синдиката ПТТ Србије регулише се Правилником о материјално-финансијском пословању, кога доноси Главни одбор.

Документацију о материјално-финансијском пословању потписују лица овлашћена за располагање средствима Синдиката ПТТ Србије.

VIII СТРУЧНА СЛУЖБА

Члан 69.

За рад Синдиката ПТТ Србије формира се стручна служба.

Стручна служба обавља послове стручне, аналитичке, информативне, рачуноводствено-финансијске и административно-техничке послове.

За потребе рада регионалне скупштине именује се једно лице које обавља послове из претходног става овог члана.

Начин рада стручне службе, структура и број радника утврђује се посебним Правилником о раду стручне службе Синдиката ПТТ Србије који усваја Извршни одбор.

Послове Стручне службе у Синдикату ПТТ Србије обављаће запослени у Предузећу, а у складу са Уговором (Споразумом) о обезбеђивању услова за несметани рад Синдиката.

IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 70.

На питања и односе који нису уређени овим статутом, примењују се одлуке Скупштине, Главног одбора, Извршног одбора и Регионалне скупштине.

Члан 71

Рок за израду и усклађивање аката у Синдикату ПТТ Србије са одредбама овог Статута је 180 дана од дана његовог усвајања.

Члан 72.

По усвајању овог Статута, изабрани органи и тела и носиоци функција у Синдикату ПТТ Србије настављају да пуноправно раде у складу са започетим мандатом до следећих избора.

Члан 73.

Овај Статут ступа на снагу 8 дана по објављивању у информативном гласилу Синдиката ПТТ Србије.

Члан 74.

Ступањем на снагу овог Статута, престаје да важи Статут Синдиката ПТТ Србије усвојен 31. маја 2005. године.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) Влада, Синдикат ПТТ Србије и Синдикат Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија” - „Независност”, као репрезентативни синдикати у Јавном предузећу ПТТ саобраћаја „Србија” (у даљем тексту - репрезентативни синдикати) и генерални директор Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија” (у даљем тексту - генерални директор), закључују

Колективни уговор за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Јавном предузећу ПТТ саобраћаја „Србија” (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Овај колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

Члан 3.

Изузетно од члана 2. овог колективног уговора, одредбе овог колективног уговора којима се уређују зараде запослених, не примењују се на пословодство Послодавца.

II. УГОВОР О РАДУ

1. Закључивање

Члан 4.

Уговор о раду закључују запослени и генерални директор или запослени кога он овласти.

2. САДРЖИНА

Члан 5.

Поред елемената прописаних законом, уговор о раду садржи и друге елементе, у зависности од конкретног случаја, којима се уређују дужина пробног рада и приправничког стажа и друга права и обавезе запосленог и Послодавца, у складу са законом и овим колективним уговором.

3. Измена уговорених услова рада

Члан 6.

Послодавац може да понуди запосленом измену уговорених услова рада за закључивањем анекса уговора о раду, у случајевима утврђеним законом и у случајевима:

1. измене правилника о организацији

и систематизацији послова;

2. када запослени то захтева, а тиме се не ремети процес рада.

Члан 7.

Запослени може вршити замену изненадно одсутног запосленог непрекидно најдуже 30 календарских дана.

Замену из става 1. овог члана, исти запослени може вршити са прекидима најдуже 90 календарских дана у току календарске године.

Замена изненадно одсутног запосленог, која траје дуже од 90 календарских дана у календарској години, не може се вршити без сагласности запосленог који се упућује на замену.

Члан 8.

У хитним случајевима, ради обезбеђивања функционисања процеса рада, упућивање на замену на друге послове и у друго место рада, може се извршити и на основу усменог налога непосредног руководиоца, уз обавезу доношења и доставе одговарајућег акта запосленом по правилу следећег радног дана, уколико замена траје дуже од 24 часа.

Члан 9.

Запосленом се ако то захтева потреба процеса рада, може привремено или трајно променити место рада, само из оправданих разлога, уколико за одређене послове нема запослених у месту рада или ближе месту рада.

За случај из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да води рачуна и о здравствено-социјалним условима у којима живи и ради запослени, могућностима редовног превоза и благовременог одласка на рад и одласка са рада, као и висини повећаних трошкова за Послодавца и запосленог, због промене места рада.

4. Приправници

Члан 10.

Са лицем које први пут заснива радни однос за занимање, за које је стекло одређену школску спрему, радни однос за-

снима се у својству приправника, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 11.

У циљу припреме приправника за самосталан рад, Послодавац сачињава програм обуке и провере обучености приправника.

Приправнички стаж траје најдуже:

1. за приправнике са средњом школском спремом, шест месеци;
2. за приправнике са вишом школском спремом или са завршеним студијама I степена, осам месеци,
3. за приправнике са високом школском спремом или са завршеним студијама II степена, дванаест месеци.

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Распоред радног времена

Члан 12.

Распоред радног времена код Послодавца, у оквиру радне недеље, утврђује се актом генералног директора или запосленог кога он овласти.

Дневно радно време запослених, који раде са корисницима услуга у складу са технолошким процесом рада, обухвата:

1. време потребно за припрему за рад;
2. време рада са корисницима услуга;
3. време по завршетку рада са корисницима услуга;
4. време потребно за обављање других активности, одређених уговором о раду.

Члан 13.

Актом из члана 12. става 1. овог колективног уговора, посебно се регулише:

1. организација и дужина трајања сменског и ноћног рада;
2. рад у шестодневној радној недељи и турнусу;
3. коришћење и трајање дневног и недељног одмора за запослене, за које се

врши прерасподела радног времена.

2. Скраћено радно време

Члан 14.

На основу извршене процене ризика код Послодавца, утврђено је да су радна места са повећаним ризиком, радна места на којима се обављају послови:

1. изградње и одржавања антенског система и кабловскодистрибутивне мреже (КДС);
2. обезбеђења транспорта новца и вредносних поштиљака;
3. возача на размени сигурносних кофера;
4. пратника на размени сигурносних кофера;
5. ауто-лимара;
6. ауто-бравара;
7. ауто-лакирера;
8. точиоца горива,
9. перача моторних возила;
10. ложача на чврсто гориво.

Члан 15.

На основу извршене процене ризика на радном месту и у радној околини, Послодавац утврђује послове са повећаним ризиком и услове за њихово обављање у погледу школске спреме, дужине радног искуства, здравственог стања, година живота и других услова за рад на овим пословима.

Члан 16.

Запослени, који претежно ефективно раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима (са повећаним ризиком), утврђеним законом, овим колективним уговором и актом Послодавца, на којима и поред примењених мера у складу са законом, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог, скраћује се радно време, сразмерно процењеним опасностима, штетностима и утврђеном нивоу ризика, и то:

1. два часа и 30 минута недељно на пословима:

- 1.1 изградње и одржавања антенског система и кабловско дистрибутивне мреже,
- 1.2. ауто-лимара,
- 1.3. ауто лакирера,
- 1.4. обезбеђења транспорта новца и вредносних поштиљака,
- 1.5. ауто- бравара,
- 1.6. точиоца горива;
2. један час недељно на пословима:

- 2.1. перача моторних возила,
- 2.2. возача на размени сигурносних кофера,
- 2.3. пратника на размени сигурносних кофера;
3. на другим пословима, у одговарајућем временском трајању, утврђеним на основу стручне анализе, у складу са законом.

3. Прековремени рад

Члан 17.

Генерални директор или запослени кога он овласти, морају водити рачуна да се увођење прековременог рада врши равномерно за све извршиоце на истим или сличним пословима у оквиру организационе целине.

Решење о увођењу прековременог рада издаје се најкасније у року од 72 часа од момента наступања околности за увођење прековременог рада.

Послодавац ће на захтев репрезентативних синдиката доставити извештај о оствареним прековременим сатима.

4. Прерасподела радног времена

Члан 18.

Прерасподела радног времена врши се на основу одлуке генералног директора, односно лица које он овласти.

Одлука из става 1. овог члана доноси се по правилу најмање 7 (седам) календарских дана пре настанка потребе за прерасподелом радног времена и мора да садржи:

1. временски период за који се предвиђа прерасподела радног времена;
2. списак запослених на који се прерасподела односи;
3. период у којем ће радити краће, односно дуже од пуног радног времена.

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 19.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради четири и дуже од четири, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 20 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно у континуитету, има право на одмор у току дневног рада у трајању од једног часа.

2. Годишњи одмор

Члан 20.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако, што се законски минимум увећава по следећим основама:

1.	стручни спрема за коју је издат Послодавца утврђеник:	
1.1.	висока школска спрема и способност за професионалног и неваљанског радника	1 радни дан
1.2.	средња школска спрема и способност за квалификованог радника	2 радни дана
1.3.	ниска и виша школска спрема и способност за квалификованог радника	3 радни дана
2.	додатна испорука рада	до 2 радних дана
3.	додатна испорука и роковањем у радном односу:	
3.1.	од 5 до 10 година	2 радни дана
3.2.	више од 10 до 15 година	3 радни дана
3.3.	више од 15 до 20 година	4 радни дана
3.4.	више 20 година	6 радних дана
4.	послови са повећаним ризиком (са послом и утврђеним радом по члану 14. овог колективног уговора)	3 радни дана
5.	послови са повећаним ризиком:	
5.1.	инжњер I и II категорије	2 радни дана
5.2.	техничар за шестеросте испоруке I и техничар за шестеросте испоруке II	2 радни дана
5.3.	техничар у категорији I, техничар у категорији II, техничар у категорији III и техничар у категорији IV	2 радни дана
5.4.	успешни ЛТИ који више од шест месеци дневног радног времена обавља послове инжњера I и II категорије или техничара за шестеросте испоруке I, техничара за шестеросте испоруке II	2 радни дана
6.	количина стажа:	
6.1.	родитељ девети са смењивањем у професионалном радном или утилитетном менаџменту	2 радни дана
6.2.	родитељ за свако дете до 15 година старости	1 радни дан
6.3.	родитељ који има више од троје деце до 15 година старости	3 радни дана
6.4.	смањени родитељ са децом до 15 година старости	2 радни дана
6.5.	запослени инвалид	3 радни дана

Члан 21.

Критеријуми из члана 20. овог колективног уговора примењују се кумулативно, с тим да запослени има право на годишњи одмор најдуже у трајању до 27 радних дана.

Изузетно од става 1. овог члана, право на годишњи одмор најдуже у трајању до 30 радних дана имају запослени:

1. који раде на пословима из члана 16. и члана 20. тачка 5. овог колективног уговора;

2. који имају најмање 25 година (жене), односно 30 (мушкарци) година стажа осигурања;

3. родитељи и инвалиди из члана 20. тачка 6. овог колективног уговора;

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 дана, стиче право да користи пун годишњи одмор после 6 (шест) месеци непрекидног рада.

Запослени, који нема право на пун годишњи одмор, остварује право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду у тој години.

3. План коришћења годишњих одмора

Члан 22.

У складу са потребама процеса рада, уз претходну консултацију запослених, генерални директор или запослени кога он овласти, доноси крајем календарске године за наредну годину, план коришћења годишњих одмора запослених.

Решења о коришћењу годишњих одмора запослених, у складу са планом из става 1. овога члана, која доноси генерални директор или запослени кога он овласти, садрже све критеријуме са стањем на дан доношења решења за коришћење годишњих одмора, по којима је запосленима утврђена дужина и време трајања годишњих одмора.

Члан 23.

Уколико се запосленом због потреба процеса рада измени решење о коришћењу годишњег одмора најкасније 5 (пет) радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, Послодавац је у обавези да запосленом надокнади све стварне трошкове које запослени трпи услед измене.

Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима, ради остварења права на накнаду трошкова.

Члан 24.

Уколико кривицом Послодавца запослени не искористи годишњи одмор до 30. јуна наредне године, запослени има право на накнаду штете у висини једне просечне зараде која му је исплаћена у претходна три месеца, сразмерно бро-

ју дана неискоришћеног годишњег одмора.

4. Плаћено одсуство

Члан 25.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде у току календарске године у укупном трајању до седам радних дана у случају:

1.	свадбене свадбе	5 радних дана
2.	свадбене свадбе деце	1 радни дан
3.	свадбене свадбе	5 радних дана
4.	погребне свадбе	до 5 радних дана
5.	смерт чина умет породице	5 радних дана
6.	смерт родитеља супружника који не живи у заједничком домаћинству	3 радних дана
7.	свадбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места	2 радних дана
8.	свадбе сопственог домаћинства из другог у другом насељеном месту	3 радних дана
9.	свадбене посмртне елементарне невоље на објекту стамбених	5 радних дана
10.	свадбе Посмртни умет члана породице	4 радних дана
11.	наградног одсуства најбољим радницима	до 5 радних дана
12.	учешће на културним, спортским и другим активностима	до 5 радних дана
13.	презентације резолуција по упућу Послодавца	до 5 радних дана
14.	погребне свадбе значајне (стаж и др.)	1 радни дан
15.	свадбе добродошлице државне границе	2 радних дана
16.	забрањене гомиле и породичне послове	до 3 радних дана

Одсуство са рада у случајевима из тач. 5, 6, 13. и 15. овог члана не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Запослени користи плаћено одсуство када наступе случајеви из става 1. овог члана.

Члан 26.

Плаћено одсуство са рада може се запосленом одобрити и ради:

1. упућивања на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, ако је

то у интересу Послодавца, најдуже у трајању до шест месеци;

2. регулисања права из пензијског и инвалидског осигурања, 30 радних дана непосредно пре престанка радног односа;

3. учествовања на семинарима у земљи и иностранству, које организује синдикат, радно производним и спортским такмичењима код Послодавца, граде, делатности, која организује синдикат или Послодавац, на изложбама иновација и других видова стваралаштва од интереса за Послодавца и учествовања на спортским такмичењима од ширег друштвеног интереса.

Дужина трајања плаћеног одсуства из става 1. тачка 3. овога члана, утврђује се у зависности од дужине трајања радног производног, односно спортског такмичења, изложби иновација и других видова стваралаштва, на којима учествује запослени.

5. Неплаћено одсуство

Члан 27.

Запосленом се може, уколико то не ремети процес рада и уколико за то постоје изузетни оправдани разлози, одобрити неплаћено одсуство са рада у току календарске године, у случајевима:

V. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 28.

Запослени има право на одговарајућу зараду, у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

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

Запослени остварује једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности, који обавља код Послодавца.

Члан 29.

Маса средстава за зараде запослених, утврђује се програмом пословања Послодавца, полазећи од елементарна за одређивање зараде утврђених овим колективним уговором и финан-

сијских резултата пословања Послодавца.

Члан 30.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно:

1. до првог у месецу, аконтација зараде за претходни месец;
2. до 15-ог у месецу, коначан обрачун зараде за претходни месец.

1.1. Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду

Члан 31.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

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

1.1.1. Основна зарада

Члан 32.

Основна зарада утврђује се по групам и нивоима (врстама) послова за пуно радно време и стандардни учинак, у складу са правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Основна зарада из става 1. овог члана, утврђује се на основу:

1. вредности радног часа у динарима;
2. коефицијента за сваки ниво посла у оквиру групе послова, утврђеног у зависности од сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима;
3. просечног месечног фонда од 174 радна часа.

Коефицијенти за сваки ниво посла у оквиру групе послова су:

ГРУПА ПОСЛОВА	Коефицијентли сваки ниво послова	
	НИВО	КОЕФИЦИЈЕНТ
01 Помоћни послови	01	1,200
	02	1,400
	03	1,520
02 Послови нематеријалног радног времена	01	1,600
	02	1,730
	03	1,845
03 Послови везани	01	1,700
	02	1,860
	03	1,995
04 Послови државне	01	1,800
	02	1,845
	03	1,885

05 Послови одржавања	01	1,600
	02	1,730
	03	1,845
06 Послови технички	01	1,845
	02	1,885
	03	1,930
07 Штампаријски послови	01	1,845
	02	1,930
08 Послови управних послова	01	1,930
	02	2,045
	03	2,095
	04	2,225
	05	2,340
	06	2,430
	07	2,650
	08	3,160
	09	3,285
09 Послови вештачког надзора	01	1,885
	02	2,035
	03	2,075
10 Оперативно – технички послови	01	2,110
	02	2,150
	03	1,995
	04	2,225
	05	2,340
11 Послови прераде поштинских послова	01	1,730
	02	1,770
	03	1,845
	04	1,995
12 Референтни послови	01	2,110
	02	2,225
	03	2,340
	04	2,545
13 Високо стручни послови	01	2,585
	02	2,795
	03	3,090
	04	3,325
	05	3,400
	06	3,410
	07	3,725
14 Послови оперативно – технички руководиоци	01	3,125
	02	3,430
	03	3,700
	04	3,785

Члан 33.

Запослени, који је засновао радни однос код Послодавца у својству приправника, остварује 80% основне зараде послова за које је закључио уговор о раду.

Члан 34.

Основна зарада посла, утврђена на основу члана 32. овог колективног уговора, може се повећати запосленима који раде на пословима од посебног значаја за пословање Послодавца, у зависности од сложености радних операција које доприносе успешности пословања

Послодавца изнад стандардног нивоа, на основу кога је утврђена основна зарада посла.

Генерални директор одлучује о повећању основне зараде запосленог, о чему се закључује анекс уговора о раду.

Средства за повећање основних зарада исплаћују се из масе средстава издвојене за ове намене из средстава за зараде код Послодавца.

Члан 35.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања Послодавца.

Вредност радног часа из става 1. овог члана споразумно утврђују уговорне стране.

Ако се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа (раст трошкова живота већи од 3% од пројектованог раста или остварени резултати пословања), уговорне стране се могу споразумети о промени вредности радног часа.

1.1.2. Радни учинак

Члан 36.

Радни учинак запосленог утврђују се у зависности од обима и квалитета извршеног посла и односа запосленог према радним обавезама, на основу стандарда, норматива рада и других мерила за утврђивање радног учинка.

Стандарди, нормативи рада и друга мерила за утврђивање радног учинка, утврђују се уз учешће репрезентативних синдиката.

Члан 37.

Радни учинци запосленог утврђују се кумулативном оценом обима који се може егзактно мерити и квалитета рада запосленог као и односа запосленог према радним обавезама.

Обим рада запосленог, утврђује се месечно на основу:

1. свих послова које је запослени извршио у одговарајућем месецу;
2. искоришћености радног времена.

Квалитет рада и однос запосленог према радним обавезама у одговарајућем месецу, оцењује се на основу:

1. квалитета извршеног посла, у складу са одговарајућим прописима, технолошким упутствима, стандардима, стручном методологијом и издатим налозима;
2. сложености извршених послова;
3. стручности, креативности и иници-

јативе при извршавању послова;

4. одговорности у раду;

5. поштовања рокова одређених за извршавање послова;

6. рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала и резервних делова;

7. сарадње са осталим учесницима у процесу рада;

8. тачности, односно броја грешака у односу на обим извршених послова, односно радних операција.

Зарада запосленог, који оствари радни учинак изнад утврђеног стандарда, норматива рада и других мерила за утврђивање радног учинка, може се увећати до 20% у односу на основну зараду, а зарада запосленог који оствари радни учинак испод утврђеног стандарда, норматива рада и других мерила за утврђивање радног учинка може се умањити до 10% у односу на основну зараду.

1.1.2.1. Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца

Члан 38.

Генерални директор може за изузетне месечне и годишње доприносе запослених у извршавању радних задатака и пружању ПТТ услуга који су допринели пословном успеху Послодавца, исплатити део зараде, по наведеном основу, најбољим запосленима код Послодавца.

Средства за повећање зарада у смислу става 1. овог члана, обезбеђују се из неискоришћеног дела средстава издвојених на основу члана 39. овог колективног уговора.

1.1.3. Ограничење масе средстава за зараде по основу повећања и промене основне зараде

Члан 39.

Средства за повећање основних зарада из члана 34. и исплате дела зараде из члана 38. овог колективног уговора износе 1% месечне масе средстава за зараде код Послодавца у оквиру масе средстава за зараде, утврђене програмом пословања Послодавца.

Члан 40.

Укупно издвојена средства за увећање зарада по основу радног учинка из члана 37. овог колективног уговора износе 2% месечне масе средстава за

зараде организационог дела Послодавца.

1.1.4. Увећана зарада

Члан 41.

Запослени има право на увећану зараду, утврђену на основу члана 32. овог колективног уговора и то:

1. за рад дужи од пуног радног времена (просечног радног времена)	45%
2. за рад на дан прасника који је нерадни дан	150%
3. за рад ноћу	45%
4. за рад на дан издретног одмора	15%
5. дискретни рад	15%
6. по основу временог привременог на раду, за сваку пуног радну радну остварену у радном одсуству	0,4%

У случају да запослени стекне истовремено право на увећање зараде по више основа, утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа.

1.1.5. Зарада из добити

Члан 42.

Запослени могу остварити зараду по основу остварене добити по годишњем рачуну, сразмерно њиховом учешћу у оствареној добити, у складу са законом.

Члан 43.

Расподела издвојене масе средстава за зараде из добити Послодавца, извршиће се на поједине запослене сразмерно времену проведену на раду и оствареној заради.

Под појмом остварена зарада, у смислу става 1. овог члана, подразумева се зарада запосленог остварена на основу чл. 32, 34, 37. и 38. овог колективног уговора и увећана зарада на основу члана 41. овог колективног уговора.

Члан 44.

У расподели средстава за зараде из добити учествују и запослени за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, привремене спречености за рад због повреде на раду или професионалног обољења у складу са законом, од дана почетка ко-

ришћења одсуства, сразмерно накнади зараде, коју је запослени остварио за време одсуства.

Запослени не учествују у заради из добити сразмерно времену трајања привремене спречености за рад, плаћеном одсуству и за време привременог удаљења са рада.

2. Накнада зараде

Члан 45.

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

1. у висини 80% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2. у висини 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је проузрокована:

(1) повредом на раду или професионалном болешћу,

(2) у другим случајевима, када је то утврђено посебним прописима.

Члан 46.

За случај неблаговремености у исплати накнада зарада, које се запосленима обезбеђују из средстава фонда здравственог осигурања, Послодавац може по исплати зарада запосленима за текући месец, исплатити и накнаде зарада које се обезбеђују из средстава фонда због:

1. породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета у складу са законом и то од почетка коришћења одсуства, ако прописима није другачије одређено;

2. добровољног давања ткива и органа;

3. неге болесног детета млађег од три године, од првог дана спречености за рад;

4. болести запосленог преко 30 дана;

5. одржавања трудноће преко 30 дана.

За случај исплате накнаде зараде на начин утврђен ставом 1. овога члана, Послодавац подноси фонду захтев за рефундирање исплаћених средстава, ако прописима није другачије одређено.

Члан 47.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде остварене у претходна три месеца, у следећим случајевима:

1. за време одсуства са рада на дан државног и верског празника који је нерадни дан;
2. за дане коришћења годишњег одмора;
3. за дане коришћења плаћеног одсуства из чл. 25. и 26. овог колективног уговора;
4. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
5. за време присуствовања седницама државних органа и организација, органа управе и локалне самоуправе и органа синдиката у својству члана;
6. у другим случајевима, у складу са законским прописима.

Члан 48.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде, остварене у претходна три месеца за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца, у складу са законом.

3. Накнада трошкова**3.1. Превоз на рад****Члан 49.**

Запослени имају право на месечну претплатну карту у јавном саобраћају, за долазак на рад и одлазак са рада или на новчани износ у висини месечне претплатне карте у јавном саобраћају, према релацији коју користе за долазак на рад и одлазак са рада најкраћим путем, уколико је место њиховог становања удаљено од места рада три и више међустаница или више од једног километра најкраћим путем.

Члан 50.

Запосленима, који од места становања до места рада немају организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, као и запосленима који због распореда радног времена не могу користити организовани јавни превоз, накнадиће се трошкови превоза највише у висини трошкова превоза за релације у истом подручју, које су по дужини приближно једнаке удаљености места становања и места рада запо-

слених, уколико Послодавац није организовао превоз запослених.

Члан 51.

Запослени, који поред коришћења јавног превоза за долазак на рад и одлазак са рада користе јавни превоз и у току рада у извршавању послова, за које због алтернативног јавног превоза (приватни) не могу да користе месечну претплатну карту (која им се обезбеђује за долазак на рад и одлазак са рада), поред накнаде трошкова у висини месечне претплатне карте (или куповине месечне претплатне карте), могу остварити и накнаду за повећане трошкове превоза у висини четири појединачне карте дневно за дане проведене на раду, уз правдање картама за превоз.

Право на накнаду трошкова превоза на основу става 1. овога члана, утврђује се на основу података о:

1. ангажовању запослених за извршавање послова, који захтевају коришћење средстава јавног превоза;
2. доставном реону, за који се користи превоз (путни лист поштоноше и сл.).

Члан 52.

Запосленом, коме је Послодавац обезбедио службени аутомобил или друго превозно средство за долазак и одлазак са рада, не припада право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада.

Члан 53.

Запосленом који при вршењу до-ставе пошиљака користи превозно средство Послодавца и које запослени користи по основу уговора којим је утврђена његова обавеза одржавања тог средства, припада накнада на име трошкова горива, редовног и инвестиционог одржавања, у висини која се обрачунава на цену моторног бензина (МБ 95) по пређеном километру, и то за:

1. бицикл 3% цене литра моторног бензина;
2. мопед или мотоцикл 7% цене литра моторног бензина.

Запосленом који при вршењу до-ставе пошиљака користи сопствено превозно средство припада накнада на име трошкова горива, редовног и инвестиционог одржавања и амортизације, која се обрачунава на цену мо-

торног бензина (МБ 95) по пређеном километру, и то за:

1. бицикл 3% цене литра моторног бензина;
2. мопед или мотоцикл 10% цене литра моторног бензина.

Члан 54.

Запослени инвалиди, који због здравственог стања не могу да користе јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, већ користе сопствено моторно возило, имају право на накнаду трошкова превоза за дане проведене на раду, према релацији коју користе најкраћим путем, по пређеном километру у висини 15% цене литра погонског горива које користе, без обзира на удаљеност места њиховог становања и места рада.

3.2. Службени пут**3.2.1. Службени пут у земљи****Члан 55.**

Под службеним путем у земљи подразумева се пут, који је на основу налога за службени пут извршио запослени у обављању послова у име и за рачун Послодавца, изван свог места рада, уколико је место у које путује запослени удаљено од места рада запосленог више од 50 km најкраћим путем.

3.2.1.1. Дневница**Члан 56.**

Запослени има право на дневну накнаду трошкова за исхрану (дневницу) за време проведено на службеном путу у земљи, који непрекидно траје најдуже 15 дана, у висини 5% просечне месечне зараде у привреди Републике, према последњем објављеном податку, ако прописима није другачије одређено.

На основу налога за службени пут који траје више од једног дана, запослени може добити аконтацију трошкова.

После 15 дана проведених на службеном путу, запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 57.

Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне дане и нерадне дане (који су као нерадни

дани утврђени законом), од момента поласка превозног средства из места рада до момента повратка у место рада, а возачи од момента поласка возила са места паркирања до момента повратка на место паркирања, која су предвиђена актом Послодавца.

Члан 58.

За време проведено на службеном путу, запослени има право на:

1. пуну дневницу:
 - 1.1. за сваких 24 часа,
 - 1.2. за остатак времена дужи од 12 часова,
 - 1.3. за време мање од 24, а дуже од 12 часова,
 - 1.4. за укупно дневно време проведено на месту рада и службеном путу дужи од 12 часова, ако је запослени у току радног времена упућен на службени пут;
2. пола дневнице:
 - 2.1. за време мање од 12, а дуже од 8 часова,
 - 2.2. за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана,
 - 2.3. за укупно дневно време проведено на месту рада и службеном путу најмање 8 часова, ако је запослени у току радног времена упућен на службени пут.

Члан 59.

Запосленом не припада дневница ако је службени пут, односно укупно време проведено на раду и службеном путу, трајало мање од осам часова.

Члан 60.

Запосленом на службеном путу припада дневница у висини:

1. 100%, ако му није обезбеђена исхрана;
2. 70%, ако му је обезбеђена исхрана на бази полупансиона (два obroka);
3. 30%, ако му је обезбеђена исхрана на бази пуног пансиона (три obroka).

3.2.1.2. Трошкови преноћишта

Члан 61.

За време службеног пута у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, осим трошкова ноћења у објекту прве

категорије, који се признају у висини коју утврђује генерални директор или запослени кога он овласти.

Трошкови за преноћиште исплаћују се по рачуну.

Члан 62.

Запосленима који не оправдају преноћиште рачуном, као и запосленима којима се с обзиром на ноћни рад и време поласка из места рада и повратка у место рада мора обезбедити одмор, исплаћују се трошкови за преноћиште у висини 50% од утврђеног износа дневнице.

3.2.1.3. Путни трошкови

Члан 63.

За време службеног пута у земљи, запослени има право на накнаду путних трошкова у целини, према приложеном рачуну.

Запосленом се признају и трошкови резервације места, приликом куповине карте за превоз.

Члан 64.

Запосленом упућеном на службени пут, може се одобрити коришћење: службеног возила, воза, аутобуса и сопственог возила, а изузетно и авионског превоза или коришћење спаваћих кола.

У налогу за службени пут, обавезно се назначавача врста превозног средства.

Члан 65.

Запослени, коме је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство, има право на трошкове у висини 25% цене литра погонског горива возила које користи по пређеном километру.

О оправданости коришћења возила на основу става 1. овога члана, одлучује запослени овлашћен за издавање налога за службени пут.

3.2.1.4. Остали трошкови на службеном путу

Члан 66.

Поред дневнице, запосленом на службеном путу припада и накнада трошкова на име поштанских, телеграфских и телефонских услуга и других трошкова неопходних у извршавању послова, које је запослени овлашћен за издавање налога за службени пут.

је упућен на службени пут.

Трошкови из става 1. овога члана, наклађују се запосленом, уз прилагање оригиналне документације о плаћеним износима.

Члан 67.

Запосленом се на службеном путу посебно наклађују трошкови: превоза личног пртљага и пренос службеног материјала веће тежине (јавним превозом или таксијем), уколико је то одобрено налогом за службени пут.

Члан 68.

Запослени који учествују на такмичењима из члана 26. став 1. тачка 3. овог колективног уговора, имају право на накнаду трошкова преноћишта и путних трошкова, које остварују у висини, под условима и на начин, под којима те накнаде остварују запослени на службеном путу у земљи.

3.2.1.5. Налог за службени пут

Члан 69.

Налог за службени пут и оверу путног обрачуна, по завршетку службеног пута, издаје и врши генерални директор за директоре организационих делова, а за запослене у организационом делу - директор тог организационог дела.

Члан 70.

По завршетку службеног пута, а најкасније у року од три дана од дана повратка са службеног пута, запослени је дужан да поднесе обрачун трошкова службеног пута, на основу кога остварује право на накнаду трошкова.

Ако се обрачун трошкова за службени пут не поднесе у року из става 1. овог члана, запослени који је добио аконтацију трошкова на основу члана 56. став 2. овог колективног уговора, дужан је да целокупан износ аконтације врати из зараде, приликом наредне исплате.

3.2.2. Службени пут у иностранство

Члан 71.

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на дневницу и друге трошкове у износу и под условима, које утврђује надлежни државни орган, а који се

примењују за запослене у државним органима.

О потреби и трајању службеног пута запосленог у иностранство, одлучује генерални директор на предлог директора организационог дела.

Решење о упућивању на службени пут у иностранство доноси генерални директор, односно лице које он овласти.

Члан 72.

Запослени који је службено путовао у иностранство, дужан је да најкасније у року од 10 дана по повратку у земљу, поднесе путни обрачун са извештајем генералном директору.

Уз обрачун путних трошкова прилажу се и рачуни о свим издацима.

Путни обрачун и извештај морају бити потписани од запосленог који је обавио службени пут, потврђени од директора организационог дела и оверени од стране генералног директора.

Ако се обрачун путних трошкова не поднесе у року и на начин утврђен у ст. 1, 2. и 3. овог члана, запослени се позива да одмах врати целокупан износ примљене аконтације за службени пут.

3.3. Рад на терену

Члан 73.

За време боравка и рада на терену запослени, уколико му није обезбеђена исхрана, има право на накнаду за трошкове исхране у висини од 60% дневнице, ако на терену проведе најмање осам часова дневно.

Члан 74.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 75.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну, чија се врста утврђује при упућивању на теренски рад.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, воза, аутобуса и соп-

ственог возила.

Члан 76.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима утврђеним у чл. 61. и 62. овог колективног уговора.

3.4. Накнада за исхрану у току рада

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада (топли оброк) у висини од 200,00 динара.

Накнада трошкова за месечну исхрану у току рада исплаћује се запосленима сразмерно броју дана проведених на раду.

3.5. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 78.

Запослени има право на регрес за годишњи одмор у висини од 52.560,00 динара.

Право на пун износ из става 1. овог члана припада запосленом који има право на 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 износ регреса.

Припадајући износ регреса исплаћује се месечно у износу од по 4.380,00 динара.

Коначни обрачун регреса, на годишњем нивоу, утврђује се и исплаћује запосленом уз зараду за децембар текуће године.

4. Друга примања

Члан 79.

Под условима утврђеним овим Колективним уговором, запослени има право на друга примања и то:

1. накнаду за одвојени живот од породице;
2. отпремнину при одласку у пензију;
3. солидарну помоћ;
4. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
5. убиларну награду;
6. новогодишњи поклон за децу.

Члан 80.

Послодавац је дужан да колективно осигура све запослене под једнаким условима, за случај смрти или инвалидности настале због повреде на раду.

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима и годишњим програмом пословања запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај:

1. смрти и инвалидности настале због повреде ван рада;
 2. неопходних хирушких интервенција као последица болести;
 3. лечења тежих болести;
 4. насталих последица услед болести.
- У преговорима о колективном осигурању запослених код Послодавца учествују и репрезентативни синдикати.

4.1. Одвојени живот од породице

Члан 81.

Право на накнаду за одвојени живот од породице има запослени, који је због потреба процеса рада упућен у друго место рада, под условом:

1. да живи одвојено од уже породице;
2. да му у другом месту рада није решено стамбено питање за чланове уже породице;
3. да због удаљености места рада не може свакодневно да се враћа у место сталног боравка.

Члан 82.

Месечна накнада за одвојени живот од породице исплаћује се запосленом у висини 50% просечне месечне зараде исплаћене у претходна три месеца у привреди Републике.

Запослени има право на накнаду за одвојени живот од породице само док због рада живи одвојено од породице.

4.2. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 83.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију - у висини три просечне месечне зараде, исплаћене код Послодавца у месецу пре исплате отпремнине.

4.3. Солидарна помоћ

Члан 84.

Солидарна помоћ се остварује из средстава Послодавца у следећим случајевима:

1. дуже или теже болести запосленог - у висини једне месечне зараде, једанпут годишње, уколико запослени не поседује рачуне или до пуног износа трошкова лечења по рачуну, уколико запослени поседује медицинску документацију и рачуне, по процени надлежне службе за социјалну заштиту;

2. дуже или теже болести члана уже породице запосленог - у висини једне половине месечне зараде, једанпут годишње, уколико запослени не поседује рачуне, или до 50% трошкова лечења по рачуну, уколико запослени поседује медицинску документацију и рачуне, по процени надлежне службе за социјалну заштиту;

3. теже болести виталних органа запослених и чланова уже породице запослених, које захтевају оперативне захвате или лечење по мишљењу или препоруци конзилијума лекара, који се не могу обавити у земљи - у висини трошкова по рачуну, у сарадњи синдиката и надлежне службе за социјалну заштиту;

4. хитне набавке ортопедских помагала за запосленог и члана уже породице запосленог, која се надокнађују на терет завода за здравствено осигурање - у висини цене ортопедских помагала по рачуну, уз обавезу запосленог да по добијању средстава од завода, иста уплати на рачун Послодавца;

5. смрти запосленог и чланова његове уже породице - помоћ у висини једне месечне зараде;

6. ублажавања последица елементарних непогода или ванредних догађаја на објекту становања, уколико штета коју је претрпео запослени износи најмање две месечне зараде - у висини највише до 10 месечних зарада, на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете, образоване од стране генералног директора, у чијем саставу је и један представник репрезентативних синдиката;

7. солидарну помоћ за рођење детета у висини просечне месечне зараде код Послодавца, остварене у месецу рођења детета, с тим да право на помоћ има запослена мајка за свако рођено дете, а изузетно и отац детета, уколико мајка не ради код Послодавца,

8. превентивне рехабилитације запослених на основу стручне анализе

надлежне службе за социјалну заштиту - у висини трошкова рехабилитације;

9. у другим случајевима на основу стручне експертизе надлежне службе за социјалну заштиту - у висини једне половине месечне зараде.

Под трошковима рехабилитације из тачке 8. овог члана подразумевају се угоститељске и медицинске услуге рехабилитационог центра, као и трошкови превоза запосленог упућеног на рехабилитацију (одлазак и повратак).

Члан 85.

Солидарна помоћ се одобрава за здравствену рехабилитацију у трајању од 15 дана:

1. у случају тежих болести, тежих повреда на раду и акутних оболења запосленог, као вид продуженог лечења (преломи, операциони захвати, теже повреде) - у висини 100% трошкова рехабилитације, по препоруци лекарске комисије у циљу превенције губитка радне способности, уколико се иста не обезбеђује на терет фонда социјалног осигурања;

2. у случају тежих болести члана уже породице запосленог, као вид продуженог лечења (преломи, операциони захвати, теже повреде) у висини 50% трошкова рехабилитације, по препоруци лекарске комисије, уколико се иста не обезбеђује на терет фонда социјалног осигурања.

За солидарне помоћи из члана 84. овог колективног уговора, као и за солидарне помоћи за здравствену рехабилитацију из става 1. овог члана, Послодавац обезбеђује средства најмање у висини 0,32% средстава планираног годишњег пословног прихода Послодавца, у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 86.

Под тежом болешћу, у смислу чл. 84. и 85. овог колективног уговора, сматрају се следећа обољења:

1. малигна обољења;
2. ТБЦ;
3. хередитарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система;
4. тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хирушке захвате, трансплатацију органа и ткива;

5. тешки облици стерилитета који захтевају сложене третмане који не падају на терет РЗЗО;

6. тежа неуропсихијатријска обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи.

Под дужом болешћу, у смислу члана 84. овог колективног уговора, сматра се непрекидно одсуствовање са рада по основу привремене спречености за рад дуже од 180 дана.

Под чланом уже породице, у смислу чл. 84. и 85. овог колективног уговора, сматрају се супружник и деца до 27. године, под условом да се налазе на редовном школовању или уколико су одлуком надлежног суда лишена пословне способности, без обзира на године живота.

Солидарна помоћ се одобрава по претходно прибављеном мишљењу Службе за социјалну заштиту Послодавца, за сваки појединачни случај.

4.4. Накнада погребних трошкова

Члан 87.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а чланови уже породице у случају смрти запосленог, према приложеном рачуну, а највише до висине просечних трошкова у месту сахране.

Под трошковима погребних услуга, у смислу става 1. овог члана, подразумева се потребна опрема у висини просечних трошкова у месту сахране и стварни трошкови превоза умрлог до места сахране на територији Републике Србије.

Члан 88.

Кад се накнада трошкова из члана 84. тач. 1. до 4, 6. и 9. и чл. 85. и 87. овог колективног уговора, оствари код фондова социјалног осигурања или по основу колективног осигурања, помоћ се може исплатити у висини разлике између примљеног износа и износа на који запослени има право у складу са овим колективним уговором, ако прописима није другачије одређено.

4.5. Јубиларна награда

Члан 89.

Запослени има право на јубиларну награду, за укупано време проведено у радном односу код Послодавца за:

1. 10 година рада - пригодан поклон у висини до 10% месечне зараде;

2. 20 година рада - у висини једне и по месечне зараде;

3. 30 година рада - у висини две месечне зараде;

4. 35 година рада - у висини две и по месечне зараде.

Јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује се за Дан ПТТ радника.

Члан 90.

Месечном зарадом, на основу које запослени остварују права утврђена чланом 83, чланом 84. став 1. тач. 1, 2, 5. до 7. и 9. и чланом 89. овог колективног уговора, сматра се просечна месечна зарада исплаћена код Послодавца у месецу који претходи исплати.

4.6. Новогодишњи поклони за децу

Члан 91.

Послодавац обезбеђује новогодишње поклоне за децу запослених до 10 година старости (по детету), укључујући и децу која у текућој години пуне 10 година.

Новогодишњи поклони обезбеђују се у висини коју утврђује генерални директор, до висине неопорезивог износа.

VI. ДРУГА ПРАВА У ВЕЗИ СА РАДОМ

Члан 92.

Запосленом се може одобрити зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника и за друге намене на предлог репрезентативних синдиката.

Одлуку о одобравању зајма из става 1. овог члана доноси генерални директор, у складу са расположивим средствима.

Одлуком о одобравању зајма утврђује се намена за коју се зајам одобрава, висина зајма, почетак отплате и рок враћања зајма, који не може бити дужи од дванаест месеци.

Враћање зајма врши се у једнаким месечним ратама, обуставом месечне рате од зараде запосленог.

Члан 93.

Уколико се годишњим програмом пословања Послодавца утврђују средства за решавање стамбених потреба запослених, предлагање износа средстава врши се, у складу са законом и другим прописима, уз учешће репрезентативних синдиката.

Члан 94.

После смрти запосленог, Послодавац обезбеђује материјалну помоћ до краја прописаног редовног школовања за сваку редовно уписану годину, а на основу одлуке генералног директора, односно лица које он овласти, без обавеза враћања исте, и то:

1. ученицима основних школа у висини једне и по просечне месечне зараде;

2. ученицима средњих школа у висини две просечне месечне зараде;

3. студентима високошколских установа у висини две и по просечне месечне зараде.

Материјална помоћ исплаћује се два пута у току школске године (по 50%).

Просечном месечном зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада исплаћена код Послодавца у месецу који претходи исплати материјалне помоћи.

VII. РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 95.

Запослени имају обавезе:

1. да послове који су им поверени извршавају законито, уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштују прописану технолошку и радну дисциплину;

2. да у извршавању задатака остварују стандардне резултате рада;

3. да у раду користе потребно знање и радне способности, неопходне за извршавање поверених задатака;

4. да се образују и усавршавају у складу са потребама процеса рада;

5. да се придржавају и спроводе прописане и наложене мере безбедности и заштите;

6. да се понашају на начин који им омогућава рад код Послодавца и који обезбеђује добре међуљудске и међунационалне односе;

7. да законито, одговорно и целисходно користе средства рада;

8. да рационално користе прописано радно време за рад и да не одсуствују са рада без решења надлежног руководиоца;

9. да одсуствовање са рада правдају одговарајућим документима;

10. да чувају пословну, службену и другу тајну утврђену законом и актом Послодавца;

11. да не одбијају извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца, без оправданог разлога;

12. да тачно евидентирају и приказују резултате рада;

13. и друге обавезе, утврђене уговором о раду, које одговарају њиховим знањима и способностима.

Члан 96.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у складу са законом, с тим што се повредом радне обавезе која угрожава имовину веће вредности сматра повреда радне обавезе која угрожава имовину чија вредност износи више од једне просечне зараде код Послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу када је повреда учињена.

Члан 97.

Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором, запосленом се могу изрећи следеће мере:

1. упозорење запосленом да ће му бити отказан уговор о раду ако понови исту или сличну повреду без поновног упозорења, у складу са законом;

2. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до три радна дана;

3. отказ уговора о раду.

Члан 98.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом, на начин и по поступку предвиђеним законом, у случају да запослени својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

1. непрописно, несавесно или неблаговремено извршавање радних обавеза;

2. незаконито, неодговорно или нецелисходно коришћење средстава рада;

3. проузроковање штете Предузећу у обиму који прелази висину три просечне зараде код Послодавца;

4. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и актима Послодавца;

5. неоправдано изостајање са рада најмање пет радних дана у току године или неоправдано узастопно изостајање са рада најмање четири радна дана у току месеца;

6. одбијање извршавања радних задатака и налога надлежног руководиоца, без оправданог разлога;

7. нетачно евидентирање и приказивање резултата рада;

8. достављање јавне исправе приликом заснивања радног односа или у току радног односа, надлежној служби Послодавца, за коју се утврди да није веродостојна;

9. долажење више пута на рад у напиту стању, конзумирање алкохола или наркотичних средстава у току рада;

10. непредузимање или недовољно предузимање мера безбедности и заштита живота и здравља на раду од стране одговорног лица, услед чега је дошло до повреде запосленог;

11. непридржавање, односно неспровођење прописаних и наложених мера безбедности и заштите;

12. преправљање службених докумената у циљу прибављања материјалне користи;

13. непридржавање прописане технологије рада приликом извршавања радних обавеза, којом се наноси штета трећим лицима;

14. понашање на раду које је такво да може довести до поремећаја међуљудских и међунационалних односа;

15. неовлашћено потписивање примаоца на упутници, раздуживање са истом као са исплаћеном и задржавањање упутничког износа за себе;

16. проузроковање благајничког мањка несавесним радом;

17. исплата неовлашћеном лицу или исплата уз задржавање исплаћеног новца за себе;

18. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа.

VIII. ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

У складу за годишњим програмом пословања, потребама процеса рада, техничко-технолошким унапређењима и организацијом рада, Послодавац обезбеђује стручно образовање, оспособљавање и усавршавање запослених путем:

1. школовања на средњим и високошколским установама;

2. преквалификације, доквалификације и полагања стручних испита;

3. усавршавања и специјализације;

4. образовања из области заштите на раду, заштите и безбедности;

5. семинара, обуке, курсева, саветовања и др.

Члан 100.

Запослени је обавезан да се образује, оспособљава и стручно усавршава, у складу са потребама процеса рада код Послодавца.

Одлуку о упућивању на стручно образовање, оспособљавање и стручно усавршавање запослених, доноси генерални директор или запослени кога он овласти.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог, кога је Послодавац упутио на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, у складу са чланом 99. тачка 1. до 4. овог колективног уговора, уређују се посебним уговором.

IX. УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ

Члан 101.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, учињену на раду или у вези са радом, покреће се решењем генералног директора или запосленог кога он овласти.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности за штету, доноси се на основу пријаве о проузрокованој штети или по личном са знању да је штета проузрокована.

Решење обавезно садржи име и презиме запосленог, против кога се покреће поступак за накнаду штете, место, начин и време извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету.

Решење о покретању поступка доставља се запосленом.

Решење из става 1. овога члана, доставља се и синдикату, чији је запослени члан, за мишљење у року од пет дана.

Запослени, против кога је покренут поступак, мора се саслушати у вези настале штете.

Члан 102.

Висина штете утврђује се на основу података из докумената, на основу којих се са сигурношћу може утврдити износ штете.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, или би њено утврђивање проузроковало Послодавцу несразмерне трошкове, висину

настале штете утврђује служба код Послодавца, на основу процене о висини штете.

Члан 103.

По утврђивању чињеница и околности од утицаја на одговорност запосленог, генерални директор или запослени кога он овласти, доноси решење о одговорности за штету и висини накнаде штете, односно о ослобађању од одговорности.

На основу решења о накнади штете, запослени се позива да надокнади штету у одређеном року, о чему запослени даје писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року из става 2. овог члана, Послодавац може поднети тужбу надлежном суду.

Члан 104.

Ако запослени претрпи повреду или материјалну штету на раду или у вези са радом, за утврђивање штете примењује се одредба члана 103. овог колективног уговора.

X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 105.

Уколико код Послодавца услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређених послова, или уколико се у обављању одређених послова утврди вишак за најмање 20 запослених у периоду од 90 дана, Послодавац је обавезан да пре доношења Програма решавања вишка запослених, са репрезентативним синдикатима закључи споразум о критеријумима за решавање вишка запослених и о начину збрињавања запослених, којима престаје радни однос по том основу.

Члан 106.

При проглашењу вишка запослених, на основу члана 105. овог колективног уговора, у складу са критеријумима утврђеним Програмом решавања вишка запослених, обезбедиће се да првенствено престане радни однос запосленима:

1. који у календарској години испуњавају, или ће у наредне две године испунити један од услова за остваривање права на пензију;

2. који добровољно прихвате да им престане радни однос;

3. који имају краће време проведено у радном односу код Послодавца.

Члан 107.

За случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину пре престанка радног односа и то за:

1. првих десет година проведених у радном односу - 350 еура, у динарској противвредности, за сваку навршену годину стажа осигурања;

2. једанаест и више година проведених у радном односу – 330 еура, у динарској противвредности, за сваку навршену годину стажа осигурања.

Динарска противвредност еура одређује се на дан исплате, по средњем обрачунском курсу НБС.

Члан 108.

Поред исплате отпремнине из члана 107. овог колективног уговора, лицу које је провело у радном односу шест и више година, а коме је престао радни однос код Послодавца због технолошких, економских или организационих промена, исплатиће се по престанку радног односа посебна накнада.

Накнада из става 1. овога члана, за шесту и сваку наредну годину проведenu у радном односу, утврђује се у висини једноструке просечне месечне зараде, исплаћене код Послодавца у месецу, који претходи месецу у коме се врши исплата.

Исплата накнаде врши се сукцесивно месечно и то сваког месца по једна месечна зарада, утврђена на основу става 2. овога члана.

Уколико прималац накнаде утврђене на основу става 2. овог члана, заснује радни однос пре истека рока сукцесивне месечне исплате, губи право на даљу исплату, с тим да нема обавезу враћања већ примљеног износа.

Члан 109.

При утврђивању висине накнаде, која се исплаћује запосленима на основу члана 108. овог колективног уговора, узима се зарада запосленог, односно просечна месечна зарада код Послодавца за месец који претходи месецу

у коме запосленом престаје радни однос, ако је то за њега повољније.

XI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 110.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђују превентивне мере заштите живота и здравља запослених, у складу са посебним законом, другим прописом, овим уговором и посебним актима о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди услове за организовање и спровођење безбедности и здравља на раду на савременим принципима, сагласно техничко – технолошким процесима рада.

Финансијска средства за спровођење акта о процени ризика и програма мера за унапређење безбедности и здравља на раду утврђују се годишњим планом пословања Послодавца.

Члан 111.

Послодавац је обавезан да код увођења нових технологија планира мере безбедности и здравља на раду и информира запослене о технолошким карактеристикама и могућим утицајима ризика тих технологија на здравље и безбедност запослених.

Послодавац је обавезан да, у циљу заштите запослених на раду:

1. организује и спроводи послове безбедности и здравља;

2. обезбеди запосленом рад на пословима, у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;

3. предузме превентивне мере ради спречавања и отклањања ризика од повређивања и оштећења здравља запослених, у складу са прописаним поступком;

4. донесе, у писаном облику, акт о процени ризика за сва радна места и све послове, као и да исти измени у случају појаве сваке нове опасности или промене нивоа ризика у процесу рада;

5. актом, у писаној форми одреди једно или више лица за безбедност и здравље на раду;

6. изврши оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;

7. запосленом на пословима са повећаним ризиком, пре почетка рада обезбеди претходни лекарски пре-

глед, као и периодичне лекарске прегледе у току рада;

8. запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом;

9. обезбеди финансијска средства за организовање послова и споровођење мера безбедности и здравља на раду.

Члан 112.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља на раду, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту, као и средствима за рад.

Члан 113.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Члан 114.

Право је и обавеза запосленог да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на које је распоређен, односно премештен.

Ако запосленом прети опасност по живот или здравље, он има право да одбије да ради због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не отклони опасност и не спроведу одговарајуће мере, као и у другим, законом предвиђеним случајевима.

Одбијање запосленог да ради из разлога наведених у ставу 2. овог члана, не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се из тог разлога отказати уговор о раду.

Члан 115.

Генерални директор и представници репрезентативних синдиката, заједничком одлуком, образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду има 7 (седам) представника, с тим да репрезентативни синдикати предлагају по 2 (два) представника из реда свих запослених, а генерални дирек-

тор 3 (три) представника Послодавца.

У Одбору за безбедност и здравље на раду, мора бити изабаран најмање 1 (један) представник, који је стручњак из области безбедности и здравља на раду.

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

Одбор за безбедност и здравље на раду, може образовати пододборе за безбедност и здравље на раду, у складу са одредбама пословника о раду. За свој рад пододбори одговарају Одбору за безбедност и здравље на раду и на захтев Одбора подносе извештаје о свом раду.

Члан 116.

Одбор за безбедност и здравље на раду учествује у изради и прати реализацију плана и програма које је донео, а посебно:

1. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2. учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

3. захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

4. даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље;

5. захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

6. захтева вршење инспекцијског надзора, ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;

7. захтева од Послодавца да их упозна са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

8. захтева од Послодавца да их упозна са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

9. захтева од Послодавца да их упозна са предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Послодавац је дужан да члановима Одбора за безбедност и здравље на раду, као и пододборима у радним је-

диницама омогући несметан рад.

Одбор је дужан да о свом раду, редовно, а најмање једанпут у три месеца, обавести Послодавца и репрезентативне синдикате.

Послодавац је дужан да размотри ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду, као и да о свом ставу извести Одбор.

Члан 117.

Запосленима, који због здравственог стања на основу решења надлежног органа не могу обављати послове за које су засновали радни однос и на којима су радили до промене здравственог стања, омогућиће се обављање других одговарајућих послова, у складу са решењем према преосталој здравственој способности, ако прописима није другачије одређено.

Члан 118.

У циљу стварања услова за безбедно и несметано функционисање ПТТ саобраћаја, Послодавац, поред оспособљавања запослених за правилну примену средстава и мера којима се осигурава безбедност и здравље запослених, обезбеђује оспособљавање одређеног броја запослених и из области прве помоћи.

Члан 119.

У вези спровођења мера безбедности и здравља на раду, синдикати имају право да:

1. буду обавештени о свим променама од битног утицаја на безбедност и здравље запослених;

2. примају примедбе запослених на примену прописа и спровођење мера безбедности и здравља на раду;

3. својом активношћу подстичу остале запослене за рад на безбедан начин;

4. приступе свим местима рада, ради упознавања са условима рада.

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА

Члан 120.

Генерални директор је дужан да обезбеди услове за деловање синдиката, у складу са њиховом улогом у заштити права и унапређења професионалних и економских интереса њихових чланова, запослених код Послодавца, као

и да их информише о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених.

Члан 121.

Повредом права на синдикално организовање сматраће се и притисак на запослене од стране руководиоца да се учлане, односно ишчлане из одређеног синдиката.

Члан 122.

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

Синдикати су дужни да Послодавцу доставе оверене спискове својих чланова.

Члан 123.

Генерални директор је дужан да представницима синдиката дозволи да запосленима доставе информације, билтене, публикације и друга акта синдиката.

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у ПТТ гласнику и у просторијама Послодавца, на местима одређеним за ту намену.

1. Пословни простор

Члан 124.

Послодавац ће, у оквиру расположивих могућности, за потребе репрезентативних синдиката обезбедити коришћење пословног простора, који је неопходан за активности које репрезентативни синдикати предузимају у складу са својим програмским активностима на основу колективног уговора и других аката Послодавца и аката репрезентативних синдиката.

Репрезентативним синдикатима се обезбеђује потребан простор за рад, како у седишту Послодавца, тако и у седишту синдикалних организација у радним јединицама.

Одлуку о величини и локацији простора за рад, чије се коришћење обезбеђује за потребе репрезентативних синдиката, доноси генерални директор или запослени кога он овласти, у складу са расположивим пословним простором, при чему води рачуна о неопходним потребама репрезентативних синдиката.

Послодавац је сагласан да простор

за рад, који се обезбеђује за рад репрезентативних синдиката, буде опремљен канцеларијским намештајем и неопходним средствима рада.

2. Обављање стручно административних послова

Члан 125.

Послодавац, за потребе репрезентативних синдиката, обезбеђује обављање следећих стручних и административних послова:

1. правних;
2. финансијских;
3. административно-техничких;
4. дактилографских;
5. умножавања и дистрибуције материјала.

3. Ослобађање од редовних задатака

Члан 126.

За време трајања мандата:

1. председника и секретара репрезентативних синдиката;

2. највише по једног члана органа репрезентативних синдиката, изабраних на сваких 1.200 њихових чланова, запослени не обављају послове утврђене уговором о раду, при чему имају права као да су на раду.

Чланови органа репрезентативних синдиката, који у смислу става 1. тачке 2. овога члана за време мандата не обављају послове утврђене уговором о раду, одређују се актом из члана 128. овог колективног уговора, на образложени предлог репрезентативних синдиката о потреби њиховог ангажовања у синдикату у редовном радном времену.

За време док обављају функцију, председник и секретар репрезентативних синдиката остварује накнаду зараде, до висине основне зараде коју остварује помоћник директора радне јединице, увећану за проценат минулог рада.

Запослени, који у складу са ставом 1. тачка 2. овога члана не обављају послове утврђене уговором о раду, остварују накнаду зараде у висини основне зараде утврђене уговором о раду, увећане за проценат минулог рада.

Решења о накнади зарада запосленима из ст. 3. и 4. овог члана, доноси

генерални директор или запослени кога он овласти, на предлог репрезентативних синдиката.

4. Регулација односа са синдикатима

Члан 127.

Акт којим се уређује систематизација послова код Послодавца доноси генерални директор уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати мишљење из става 1. овог члана достављају у року од 10 дана од дана пријема захтева.

Члан 128.

Услови за рад репрезентативних синдиката уређују се споразумом који закључују генерални директор и репрезентативни синдикати.

Члан 129.

Синдикати имају право на информисање и изражавање својих ставова по битним питањима из области рада.

Представник синдиката, не може бити позван на одговорност или доведен у неповољан положај, због својих активности као представник синдиката, ако поступа у складу са законом и овим колективним уговором.

За време трајања мандата и 2 (две) године након истека мандата, представник синдиката се не може без његове сагласности:

1. преместити на друге послове;
2. утврдити као вишак запослених.

Синдикални представник има право након престанка синдикалне функције да се врати на послове у место рада, где је радио пре одласка на функцију.

Синдикални представник, коме је синдикална функција престала пре истека пуног мандата, не може се без своје сагласности преместити на друге послове и утврдити као вишак запослених, сразмерно времену проведену на функцији.

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 130.

Запослени, који су стекли одређена права из радног односа на основу појединачних аката (решења и др.) донетих пре ступања на снагу овог

колективног уговора, имају право да наставе са коришћењем тих права на основу донетих појединачних аката.

Члан 131.

Запослени мушкарци који на дан 7. јуна 2008. године имају више од 35 година укупног рада код Послодавца, а нису остварили право на јубиларну награду за 40 година укупног рада, остварују право на јубиларну награду, у складу са чланом 89. овог колективног уговора.

Члан 132.

Уговорне стране су сагласне да у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора отпочну преговоре за закључење анекса, којим ће се утврдити висина накнаде за случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена код Послодавца.

Анекс из става 1. овог члана закључиће се у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

До закључења анекса из става 1. овог члана неће се примењивати одредбе чл. 108. и 109. овог колективног уговора.

У случају да се анекс из става 1. овог члана не закључи у предвиђеном року, чл. 108. и 109. престају да важе даном истека рока из става 2. овог члана.

Члан 133.

Овај колективни уговор закључује се на период до три године.

Важење овог колективног уговора може престати на начин утврђен законом.

Члан 134.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја "Србија" ("Службени гласник РС", бр. 90/04, 102/05, 33/06 и 76/07).

Члан 135.

Овај колективни уговор, по објављивању у "Службеном гласнику Републике Србије", ступа на снагу 1. јануара 2008. године.

ПРАВИЛНИК ФОНДА СОЛИДАРНОСТИ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Полазећи од начела хуманости и солидарности, а у циљу очувања и заштите здравља, чланова фонда солидарности (у даљем тексту Фонда) и чланова њихове уже породице, коју чине брачни друг и деца, у Синдикату ПТТ Србије (у даљем тексту Синдикат) образује се посебан Фонд солидарности за све запослене чланове Синдиката.

Поред основне намене одређене у ставу 1. овог члана, средства фонда користе се и одобравају у случајевима:

1. смрти члана фонда,
2. смрти члана његове уже породице и
3. смрти родитеља члана фонда.

Изузетно средства Фонда се могу користити и за ублажавање последица елементарних непогода или ванредних догађаја, што ће се регулисати посебним Упутством које доноси Управни одбор Фонда и Извршни одбор Синдиката ПТТ Србије на својој заједничкој седници.

Члан 2.

Члан Синдиката ПТТ Србије је истовремено и члан Фонда.

Учлањењем у Синдикат, члан прихвата права и обавезе члана Фонда.

Престанком чланства у Синдикату, запосленом престаје и чланство у Фонду солидарности.

Члан 3.

Полазећи од начела и циљева одређених чланом 1., овим Правилником се уређују:

1. начин формирања средстава Фонда,
2. права, услови и критеријуми у коришћењу средстава Фонда,
3. права и обавезе органа фонда и
4. друга питања од значаја за остваривање права из фонда.

Начин формирања средстава фонда

Члан 4.

Средства Фонда образују се на нивоу Синдиката ПТТ Србије.

Средства фонда образују се из месечне зараде чланова синдиката у складу са Статутом.

Средства из претходног става уплаћују се, при коначном обрачуну и исплати зарада запослених на текући рачун Синдиката.

Права, услови и критеријуми коришћења средстава фонда

Члан 5.

Средства Фонда користе се наменски, у складу са циљевима одређеним у члану 1. овог Правилника.

Средства Фонда користе се за:

1. Плаћање трошкова;
 - а) болничког лечења и здравствених услуга у одговарајућим здравственим установама, с тим што ово право могу користити чланови фонда и чланови његове уже породице који нису у радном односу.

Под одговарајућом здравственом установом подразумевају се установе које се финансирају из средстава Републичког фонда здравствене заштите.

Изузетно, средства се могу користити и за лечење у другим (приватним), здравственим установама ако лечење у установама из претходног става није могуће, што се доказује потврдом одговарајуће здравствене установе.

б) продуженог стационарног лечења; у одговарајућим рехабилитационим центрима одобравају се само члановима фонда у случајевима када је лечење предложено у отпусној листи а захтев поднет у року од 90 дана од завршетка болничког лечења.

2. Набавку лекова и ортопедских помагала, с тим што ово право могу користити чланови фонда и чланови његове уже породице

3. Смрт члана Фонда, чланова његове уже породице и смрт родитеља чланова фонда

4. Помоћ члановима фонда који су на непрекидном боловању;

- а) три месеца, код првог обраћања,
- б) за сваких даљих непрекидних 3 месеца.

5. Друге случајеве, где се на основу писменог захтева чланова фонда, образложења синдикалне организације и потребне медицинске документације, може утврдити потреба и оправданост помоћи предвиђене чланом 1. Правилника.

6. Изузетно, Управни одбор фонда солидарности може одобрити помоћ члану фонда и члана уже породице на основу захтева члана фонда, медицинске документације са дијагнозом и остале некомплетне документације.

Члан 6.

Средства Фонда одобравају се на основу следеће документације;

1. писменог захтева запосленог или чла-

на његове уже породице,

2. мишљења синдикалне организације,
3. фото-копије медицинске документације,
4. оригиналног рачуна,
5. фото-копије Извода из матичне књиге умрлих или потврде о смрти, коју издаје надлежни орган,
6. фото-копије Извода из матичне књиге венчаних,
7. фото-копије извештаја лекарске комисије или дознаке и друге неопходне документације.
8. фотокопије Извода из матичне књиге рођених за малолетну децу

Члан 7.

Захтеви за помоћ подносе се, уз комплетну документацију, синдикалној организацији у року не дужем од 90 дана од дана настанка случаја.

Синдикална организација сачињава списак радника, који су поднели захтев, на одговарајућем обрасцу и доставља га Управном одбору Фонда на одлучивање.

Непотпуни и застарели захтеви неће се разматрати.

Члан 8.

Сва одобрена средства уплаћују се на текуће рачуне радника путем којих примају зараду или на текући-рачун Синдикалне организације.

Члан 9.

Право на коришћење средстава Фонда стичу се након 90 дана од дана учлањења у организацију синдиката.

Органи фонда

Члан 10.

Органи Фонда су:

1. Скупштина,
2. Управни одбор,
3. Надзорни одбор.

Скупштина

Члан 11.

Скупштина Фонда је највиши орган Фонда. Скупштину фонда чини Главни одбор Синдиката ПТТ Србије.

Члан 12.

Права и обавезе Скупштине фонда су:

1. именује председника Управног одбора фонда, на предлог Управног одбора Фонда солидарности,
2. усваја Правилник фонда, као и његове

измене и допуне,

3. усваја правила о избору чланова Управног одбора,

4. усваја годишњи извештај о раду фонда и финансијски извештај,

5. одлучује о свим питањима за које јој се обрати Управни одбор фонда.

Управни одбор Фонда

Члан 13.

Управни одбор фонда солидарности броји 9 чланова, изабраних из синдикалних организација. Административне послове обавља лице које ангажује и плаћа Главни одбор на предлог Управног одбора Фонда солидарности.

Седнице фонда сазива и њима председава председник Управног одбора или друго лице овлашћено од стране председника.

Седнице фонда одржавају се једанпут месечно.

Седнице фонда могу се одржавати и у синдикалним организацијама.

Члан 14.

Управни одбор ради на основу Правилника и Упутства, којим се ближе регулишу висина одобрених средстава, приоритети

исплата и други критеријуми који су у вези са коришћењем средстава фонда (у даљем тексту Упутства).

Управни одбор Фонда доноси Упутство.

Управни одбор је самосталан у свом раду.

Управни одбор за свој рад одговара Скупштини фонда.

Члан 15.

Права и обавезе Управног одбора су:

1. доноси одлуке о додели средстава фонда, по захтеву СО,

2. извршава одлуке Скупштине,

3. предлаже измене и допуне Правилника,

4. сарађује са Скупштином фонда, Извршним одбором Синдиката ПТТ радника, синдикалним организацијама, здравственим установама, социјалним радницима и другим лицима и установама неопходним за рад фонда,

5. доставља записнике и одлуке са седница Управног одбора председницима синдикалних организација.

Члан 16.

Одбор пуноправно одлучује ако је присутно најмање две трећине чланова, а одлука је важећа ако се за њу изјасни већина

од укупног броја чланова.

Члан 17.

Пре доношења одлуке о додели средстава Фонда, Управни одбор је дужан да проучи документацију, предвиђену чланом 6. Правилника.

Управни одбор Фонда је дужан да води рачуна о рационалном и правилном коришћењу средстава Фонда.

Члан 18.

Највећи износ одобрене помоћи из средстава фонда не може прећи висину 1 просечне месечне нето зараде у Предузећу.

Надзорни одбор Фонда

Члан 19.

Надзорни одбор Синдиката ПТТ Србије је у исто време и Надзорни одбор Фонда.

Члан 20.

Надзорни одбор Фонда врши контролу финансијског пословања фонда по потреби, а најмање једанпут годишње и о томе подноси извештај Скупштини Синдиката ПТТ Србије и Скупштини фонда.

УПУТСТВО ФОНДА СОЛИДАРНОСТИ

Којим се ближе регулишу висина одобрених средстава, приоритети исплата и други критеријуми који су у вези са коришћењем средстава фонда

ОПШТИ КРИТЕРИЈУМИ

Захтеви за доделу помоћи из средстава фонда солидарности упућују се синдикалној организацији, преко које је члан синдиката организационо повезан са Синдикатом ПТТ Србије.

Синдикална организација прегледа захтеве и оне који по одредбама Правилника имају основа, доставља Управном одбору фонда солидарности. Предлог сачињава на одговарајућем обрасцу, који мора бити потписан и оверен печатом синдикалне организације.

Захтеви се достављају једанпут месечно, најкасније до 15-ог у месецу. Изузетак чине захтеви из члана 5. тачке 3., који су настали у времену од 15-ог до почетка рада седнице.

Захтеви се разматрају по реду доспећа.

Уколико у фонду нема довољно средстава, предност имају чланови који се први пут обраћају за помоћ.

Рачуни, којима се доказују трошкови не могу бити старији од 90 дана.

Из медицинске документације треба да је јасно утврђена терапија како би чланови Управног одбора на истој правилно засновали одлуку.

Уз рачун за купљене лекове у иностранству, мора се приложити и потврда лекара специјалисте, да лек нема адекватну замену у земљи.

При доношењу одлуке, без наведене потврде рачун се неће узимати у обзир.

Уз захтев за операцију у приватној клиници, мора се приложити и потврда лекара специјалисте из одговарајуће здравствене установе да се предметна операција не врши у установи која се финансира из Републичког фонда здравственог осигурања.

При доношењу одлуке, без наведене потврде рачун се неће узимати у обзир.

Право на помоћ из средстава чланарине фонда солидарности, изузев права по основу члана 5. тачка 4., остварује се једанпут годишње, по једном основу.

Као основ висине помоћи користи се просечна месечна зарада у ЈП ПТТ саобраћаја "Србија", за претходни месец у односу на месец кад се помоћ одобрава и цене услуга у одговарајућим здравственим установама у земљи.

Контролу наменског коришћења одобрене помоћи врши председник синдикалне организације. Подносилац захтева и председник су одговорни за истинитост

достављених података, а председник одговара за исправност и усклађеност истих са Правилником и Упутством Фонда солидарности.

Непотпуна, нечитка, факсом копирана документација и документација директно примљена од чланова фонда, неће се разматрати и биће враћена Синдикалној организацији. Право на помоћ члан фонда не може остварити за запосленог члана уже породице који је члан другог синдиката у ПТТ-у или је у радном односу.

У циљу рационалног коришћења средстава, Управни одбор се пре почетка седнице упознаје са висином расположивих средстава и просечном зарадом у Предузећу.

ВИСИНА ОДОБРЕНИХ СРЕДСТАВА

На основу члана 5. Правилника, средстава фонда одобравају се и користе за;

1. Плаћање трошкова;

а/ болничког лечења и здравствених услуга у одговарајућим здравственим установама у земљи и иностранству, за члана фонда и члана уже породице, плаћају се у висини и до 100% стварних трошкова, а изузетно до висине једне просечне зараде.

Трошкови болничког лечења и здравствених услуга у одговарајућим здравственим установама, за члана Фонда и члана уже породице, плаћају се у висини до 50% стварних трошкова, а изузетно до висине једне просечне нето зараде.

Уколико се болничко лечење или здравствена услуга изврше у приватној здравственој установи, под стварним трошковима се подразумевају цене услуга у одговарајућим установама које се финансирају из средстава Републичког фонда здравствене заштите и установама са којима Синдикат има закључен уговор.

Ванстандарде услуге (оперције на лични захтев) неће се исплаћивати из средстава Фонда.

б/ продуженог стационарног лечења у одговарајућим рехабилитационим центрима за члана фонда;

Трошкови продуженог стационарног лечења у одговарајућим рехабилитационим центрима одобравају се само члановима фонда у износу до 50% стварних трошкова и само у случајевима када је лечење предложено у отпусној листи из болнице, а захтев поднет у року 90 дана од завршетка болничког лечења, а изузетно до висине једне просечне нето зараде.

Потребна документација:

Захтев радника из којег се јасно чита шта члан фонда тражи и чиме то што тражи докazuje

Фотокопија медицинске документације / отпусна листа из болнице, извештај лекара специјалисте, отпусна листа из болнице у којој се индикује бањско лечење и сл./ из које се јасно види да је постојала потреба за болничким лечењем и здравственим услугама

*рецепт за набавку лека се не сматра медицинском документацијом

оригинал рачун за болничко лечење или здравствене услуге

*рехабилитација, коју чланови фонда користе као хроничари не плаћа се из средстава фонда

*климатски опоравак на који члан фонда самоиницијативно оде не плаћа се из средстава фонда

2. Набавку лекова и ортопедских помагала

а/ Лекови

Члану фонда одобрава се помоћ за купљене лекове у висини до 100% стварних трошкова по рачуну, а изузетно до 100% висине просечне нето зараде у Предузећу.

Члану уже породице одобрава се помоћ у висини до 50% стварних трошкова по рачуну, а изузетно до 50% висине просечне нето зараде у Предузећу.

б/ Помагала

Помагала, као што су вештачки делови тела, инхалатор, и апарат за мерење ше-

ћера код тежих болесника – типа I и типа II, стакла за наочаре плаћају се члановима фонда и члановима уже породице у висини до 50% стварних трошкова, а изузетно до 50% висине просечне нето зараде у Предузећу.

Под стварним трошковима се подразумевају цене услуга у одговарајућим установама које се финансирају из средстава Републичког фонда здравствене заштите.

Помагалом се не сматрају протезе за зубе, наочаре, сочива, ортопедске ципеле, апарат за мерење притиска и слична помагала

Потребна документација:

Захтев радника са образложењем о врсти и количини лекова које користи у току месеца

Медицинска документација из које се јасно виде врста и количина лекова, као и потреба за набавком помагала

Оригинал рачун који прати фискални одсечак.

3. Смрт члана фонда, члана уже породице и смрт родитеља члана фонда

Помоћ по наведеном основу одобрава се:

а/ у висини до једне просечне зараде у Предузећу, за смрт члана фонда

б/ у висини до 50% просечне зараде у Предузећу, за свако малолетно дете умрлог члана фонда

ц/ у висини до једне просечне зараде у Предузећу, за смрт брачног друга

д/ у висини до 50% просечне зараде у Предузећу, за смрт родитеља члана фонда

е/ у висини до једне просечне зараде у Предузећу, за смрт детета

Потребна документација:

Захтев радника или синдикалне организације, уколико је умро члан фонда

Фотокопија извода из матичне књиге умрлих, или потврда о смрти издата од надлежне установе

Фотокопија Извода из матичне књиге рођених за малолетну децу

*не користити израз *смртни случај*, већ својство са умрлим /нпр смрт члана фонда, смрт супруга, смрт мајке итд)

*уколико се ради о другом презимену (кад су у питању очух, пасторка итд) неопходно је додатно образложење СО.

*уколико је умрли члан фонда, има малолетну децу, то се у захтеву пише и достављају фотокопије извода из матичне књиге рођених

4. Помоћ члану фонда, који је на непрекидном боловању

а/ Право по наведеном основу остварује се први пут кад члан фонда буде непрекидно 3 месеца у боловању.

За боловање преко 3 месеца члану се одобрава помоћ у висини до 50% просечне зараде у Предузећу.

б/ За сваких даљих непрекидних 3 месеца боловања, одобрава се помоћ у висини до 50% просечне месечне нето зараде у Предузећу.

Ако је боловање закључено, толерише се 10 дана и 5 дана ако је боловање у току.

Потребна документација;

Фотокопија дознаке или последњи извештај лекарске комисије

5. Друге случајеве, где се на основу писменог захтева радника, образложења синдикалне организације и потребне медицинске документације може утврдити потреба и оправданост помоћи предвиђене чланом 1. Правилника

Помоћ по наведеном основу одобрава се само члану фонда, у износу до висине 50% једне просечне зараде у Предузећу.

Потребна документација;

Захтев члана фонда

Медицинска документација

Образложење синдикалне организације о оправданости захтева

*Право по наведеном основу стиче се под условом да је само здравствено стање члана фонда у питању, и то болести које угрожавају живот (канцер, тумор, шећерна болест итд.)

*Образложењем се не сматрају; овера од стране председника СО и следећи текст; "наводи су тачни", "сагласан да се помоћ реши по члану 5/5" и слично. Неопходно је да се СО детаљно упозна са здравственим проблемом члана фонда и исти кроз писмено образложење достави Управном одбору фонда.

6. Изузетно, Управни одбор фонда солидарности може одобрити помоћ члановима фонда и члану уже породице на основу захтева члана, медицинске документације са дијагнозом и некомплетне остале документације,

Помоћ по наведеном основу исплаћује се, члану фонда, у износу до висине једне просечне зараде у Предузећу

Помоћ по напред наведеном основу одобрава се на основу дијагнозе из медицинске документације а неадекватне остале пратеће документације, (нпр износ рачуна испод 10% просечне зараде, код теже болести као што су; малигне болести, шећерне болести типа I и II, хемофилија, церебрална парализа, мултипле склероза, болести дигестивног тракта, болести простате, хронични бубрежни болесници на дијализи, опструктивна бронхијална астма итд) или кад су искоришћена права по осталим основама а ради се о тежој болести, и сл..

Потребна документација;

фотокопија медицинске документације на предлог председника Синдикалне организације.

УСЛОВИ ЗА НЕСМЕТАН РАД СИНДИКАТА

ПРЕДМЕТ УГОВОРА

Члан 1.

Предмет овог уговора је уређивање, у складу са законом, Општим колективним уговором и појединачним колективним уговором, услова за несметан рад Синдиката и уређивање међусобних односа и сарадње Синдиката са пословодством ПТТ-а о питањима која се тичу обезбеђивања пословног простора за рад Синдиката, обављања стручних и административних послова за потребе Синдиката, синдикалних активиста, организације састанака Синдиката, као и информисање и јавност рада Синдиката.

ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ ПОСЛОВНОГ ПРОСТОРА

Члан 2.

ПТТ ће, у оквиру расположивих могућности, за потребе Синдиката обезбедити коришћење пословног простора који је неопходан за активности које Синдикат предузима у складу са својим програмским активностима по основу колективног уговора и других општих аката ПТТ-а и општих аката Синдиката.

Синдикату се обезбеђује потребан пословни простор, како у седишту Предузећа, тако и у седишту синдикалне организације.

Одлуку о величини и локацији пословног простора, чије се коришћење обезбеђује за потребе Синдиката, доноси ПТТ, у складу са расположивим могућностима, при чему води рачуна о неопходним потребама Синдиката.

ПТТ је сагласан да пословни простор који се обезбеђује за рад Синдиката буде опремљен канцеларијским намештајем и неопходним средствима рада.

ОБАВЉАЊЕ СТРУЧНИХ АДМИНИСТРАТИВНИХ ПОСЛОВА

Члан 3.

ПТТ за потребе Синдиката обезбеђује обављање следећих стручних и административних послова:

1. правних,
2. финансијских,
3. административно-техничких,
4. дактилографских,
5. умножавање и дистрибуција материјала.

Члан 4.

ПТТ ће за обављање стручних и административних послова из члана 3. овог уговора, за потребе Синдиката, обезбедити:

1. да за потребе регионалних одбора, послове из члана 3. овог уговора, обављају службе РЈ из које је изабран председник регије,
2. синдикалним организацијама формираним у одређеним организационим целина-

ма које имају до 500 чланова, укупно једног радника са временом радног ангажовања до 2 часа дневно,

3. синдикалним организацијама у већим целинама не више од по једног радника за сваки од наведених послова у члану 3. овог уговора, са временом радног ангажовања које ПТТ и Синдикат договорно утврде.

Члан 5.

Синдикат је дужан да обавештење о потреби ангажовања радника и пословног простора доставља ПТТ-у благовремено.

ПРАВА И ОБАВЕЗЕ АКТИВИСТА

Члан 6.

За време трајања мандата председника и секретара Синдиката, запослени не обавља послове свог радног места, при чему има права као да је на раду.

За време док обављају функцију, председник и секретар Синдиката примају накнаду зараде у висини свог радног места, увећану за одговарајући проценат, тако да укупан износ накнаде зараде, не може прећи висину зараде која одговара радном месту помоћника директора радне јединице, са седиштем у Београду.

Решење о накнади зараде запосленима из става 1. овог члана доноси генерални директор ПТТ-а, при чему проценат увећања накнаде зараде утврђује полазећи од одлуке надлежног органа Синдиката.

Члан 7.

Функција члана Главног одбора, председника синдикалних организација и осталих синдикалних представника врши се уз редован рад. За време вршења функције, радник не може бити премештен на исто или друго радно место које би га довело у неповољнији положај у односу на радно место на коме је био непосредно пре избора за синдикалног представника.

Члан 8.

Време које је неопходно за ангажовање на синдикалним активностима утврђује се:

- за председника регија и председника синдикалне организације у висини од 50% од укупног радног времена,
- за председника регије са преко 3.000 чланова у износу од 75% од укупног радног времена,
- за председника синдикалне организације са преко 1.000 чланова у износу од 75% од укупног радног времена.

– члановима Главног одбора Синдиката и радних тела Главног одбора обезбеђује се одсуство са рада, за време одржавања

седница Главног одбора и рада радних тела Главног одбора Синдиката ПТТ и одсуство за припрему у трајању од једног радног дана пре одржавања седница.

Члан 9.

За неопходне активности председника, секретара и председника регионалних одбора, а у појединим случајевима и за активисте Синдиката, ПТТ ће, у складу са могућностима, обезбедити средства превоза у оквиру свог возног парка.

ОРГАНИЗАЦИЈА САСТАНАКА

Члан 10.

Сви састанци Синдиката, по правилу, одржавају се у просторијама ПТТ-а, уз претходно обавештење надлежних служби о коришћењу времена и простора, у току или после радног времена.

Члан 11.

Синдикат је дужан да све састанке организује и одржава тако да се одсуства са посла сведу на најмању меру, имајући у виду рад у сменама и територијалну разуђеност Предузећа.

Члан 12.

За време учешћа у раду Синдиката, у складу са овим уговором, радницима се обезбеђује накнада зараде као да су на раду.

МЕЂУСОБНЕ КОНСУЛТАЦИЈЕ

Члан 13.

Генерални директор ПТТ-а, непосредно или преко овлашћеног лица, информисаће Синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених.

ИНФОРМИСАЊЕ И ЈАВНОСТ РАДА

Члан 14.

ПТТ се обавезује да у „ПТТ Гласнику“, односно другим гласилима ПТТ-а, омогући информисање радника о активностима Синдиката.

Члан 15.

ПТТ је сагласан да се у његовим пословним просторијама, на местима приступачним радницима, истичу обавештења о синдикалним активностима.

ПТТ ће дозволити представницима Синдиката да, у току радног времена, достављају радницима информације, билтене, публикације и друга документа Синдиката, с тим да се обезбеди несметан процес рада.

ЗАКОН О РАДУ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују се овим законом и посебним законом, у складу са ратификованим међународним конвенцијама.

Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено.

Члан 2.

Одредбе овог закона примењују се на запослене који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног, односно физичког лица (у даљем тексту: послодавац), као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца ако законом није друкчије одређено.

Одредбе овог закона примењују се и на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

Одредбе овог закона примењују се на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде код послодавца на територији Републике Србије, ако законом није друкчије одређено.

Члан 3.

Колективним уговором код послодавца, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора.

Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

1. ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са овим законом;

2. ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;

3. ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора;

4. ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.

У случају из става 2. тачка 3) овог члана учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре у доброј вољи.

Правилник о раду доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - директор, односно лице које води послове у правном лицу у складу са законом (у даљем тексту: директор). Код послодавца који нема својство правног лица правилник о раду доноси послодавац или лице које он овласти (у даљем тексту: предузетник).

Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора из става 1. овог члана.

Члан 4.

Општи и посебан колективни уговор морају бити у сагласности са законом.

Колективни уговор код послодавца, правилник о раду и уговор о раду морају бити у сагласности са законом, а код послодавца из чл. 256. и 257. овог закона - и са општим и посебним колективним уговором.

2. Значење појединих појмова

Члан 5.

Запослени, у смислу овог закона, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца.

Послодавац, у смислу овог закона, јесте домаће, односно страном правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица.

Члан 6.

Синдикатом, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

Члан 7.

Удружењем послодавца, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација у коју послодавци добровољно ступају ради представљања, унапређења и заштите својих пословних интереса, у складу са законом.

3. Међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду

Члан 8.

Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запо-

сленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Члан 9.

Ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог - ништаве су.

Члан 10.

Посебним колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим колективним уговором који обавезује послодавца који су чланови удружења послодавца које закључује тај посебан колективни уговор.

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.

Члан 11.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

4. Основна права и обавезе

1) Права запослених

Члан 12.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са овим законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 13.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Члан 14.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом.

2) Обавезе запослених

Члан 15.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
3. да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
4. да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3) Обавезе послодавца

Члан 16.

Послодавац је дужан да:

1. запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
2. запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
3. запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) овог закона и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
4. запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
5. затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од

представника кога одреде запослени.

4) Обавезе послодавца и запосленог

Члан 17.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

5. Забрана дискриминације

Члан 18.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 19.

Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона.

Члан 20.

Дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на:

1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
2. услове рада и сва права из радног односа;
3. образовање, оспособљавање и усавршавање;
4. напредовање на послу;
5. отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 18. овог закона ништаве су.

Члан 21.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење,

као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 22.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити инвалидних лица, жена за време породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља - не сматрају се дискриминацијом.

Члан 23.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18 - 21. овог закона лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 24.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник доноси директор, односно предузетник.

Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има пет и мање запослених.

Члан 25.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену

сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви услови нису штетни за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање - сноси та организација.

Члан 26.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 27.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2) овог закона.

Члан 28.

Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 29.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

2. Уговор о раду

Члан 30.

Радни однос заснива се уговором о раду. Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када потпишу запослени и директор, односно предузетник.

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор, односно предузетник, у складу са чланом 192. овог закона.

Члан 31.

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

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

Члан 32.

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

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

Члан 33.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуну или скраћено);
10. новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
11. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
12. позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

3. Ступање на рад

Члан 34.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад. Ако запослени не ступи на рад даном

утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договором.

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

4. Пробни рад

Члан 36.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 37.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дужи од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 38.

Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 39.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Члан 40.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену provedеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Члан 41.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

8. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 42.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, односно код куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33. овог закона, садржи и:

1. трајање радног времена према нормативима рада;
2. врсту послова и начин организовања рада;
3. услове рада и начин вршења надзора над радом запосленог;
4. висину зараде за обављени рад и рокове исплате;
5. коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;
6. накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
7. друга права и обавезе.

Члан 43.

Рад ван просторија послодавца, односно код куће, запослени обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца, родитељи, браћа и сестре запосленог или његовог брачног друга.

Члан 44.

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

9. Радни однос са кућним помоћним особљем

Члан 45.

Радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља.

Уговором о раду из става 1. овог члана може да се уговори исплата дела зараде и у природи.

Исплатом дела зараде у природи сматра се обезбеђивање становања и исхране, односно само обезбеђивање становања или исхране.

Вредност дела давања у природи мора се изразити у новцу.

Најмањи проценат зараде који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од зараде запосленог.

Ако је зарада уговорена делом у новцу, а делом у природи, за време одсуствовања са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да запосленом накнаду зараде исплаћује у новцу.

Члан 46.

Уговор из чл. 42. и 45. овог закона региструје се код надлежног органа локалне самоуправете.

Начин и поступак регистровања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља прописује министар надлежан за рад (у даљем тексту: министар).

10. Приправници

Члан 47.

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 законом или правилником.

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 годину дана, ако законом није друкчије одређено.

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.

III. УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 48.

Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер зараде и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - орган који је одређен актом послодавца.

IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручно оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

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

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 50.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

2. Непуно радно време

Члан 51.

Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 52.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним

пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 53.

На захтев послодавца, запослени је дужан 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 даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Члан 54.

Дежурство у здравственим установама, као прековремени рад, уређује се посебним законом.

5. Распоред радног времена

Члан 55.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 56.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

6. Прерасподела радног времена

Члан 57.

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календар-

ске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 58.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 59.

Запосленом који ради у смислу члана 57. овог закона, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 60.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 52. овог закона.

Члан 61.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 62.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове здравља и синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 63.

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 64.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 65.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 66.

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

3. Недељни одмор

Члан 67.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 68.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са овим законом.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и вре-

ме привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 69.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

Члан 70.

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

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

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

3) Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

4) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 72.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 68. став 2. овог закона.

5) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 73.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. овог закона, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

6) Годишњи одмор наставног и васпитног особља

Члан 74.

Дужина годишњег одмора наставног и васпитног особља у васпитно-образовним установама утврђује се у складу са законом.

7) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 75.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

8) Накнада штете

Члан 76.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 77.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се општим актом и уговором о раду.

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

1. пет радних дана због смрти члана уже породице;

2. два дана за сваки случај добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, у смислу ст. 1. и 3. овог члана.

6. Неплаћено одсуство

Члан 78.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 79.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсутује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. овог закона;

4. избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедно-

сти, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 80.

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

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 81.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 82.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

2. Заштита личних података

Члан 83.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

3. Заштита омладине

Члан 84.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

1. на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2. који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;

3. који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 85.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из члана 84. тач. 1) и 2) овог закона само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 86.

Трошкове лекарског прегледа из члана 84. тачка 3) и члана 85. сноси послодавац.

Члан 87.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Члан 88.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

1. ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;

2. када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

4. Заштита материнства

Члан 89.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зраче-

ње или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 90.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

Члан 91.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохранни родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Члан 92.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености - само уз писану сагласност запосленог.

Члан 93.

Права из чл. 91. и 92. овог закона има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 94.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршене три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете, од дана отпочивања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању до две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која има једно или двоје деце, а роди још двоје или више деце.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из ст. 4. и 5. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 95.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 94. став 3. овог закона има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 96.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са законом.

Условне, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 97.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детата, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 98.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegtije или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 99.

Права из члана 96. овог закона има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 100.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

7. Заштита инвалида

Члан 101.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима - послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Члан 102.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. овог закона.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 103.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене

не спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за здравље.

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 104.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 105.

Зарада из члана 104. став 1. овог закона састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 118. тач. 1) - 4) и других примања из члана 119. и члана 120. тачка 1) овог закона.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 106.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Члан 107.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 1. и 2. овог члана.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

Члан 108.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;

2. за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;

3. за прекоремени рад - најмање 26% од основице;

4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,5% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основну зараду за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 109.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 110.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

3. Минимална зарада

Члан 111.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној одлуком из члана 113. овог закона за месец у којем се врши исплата.

Општим колективним уговором утврђују се услови под којима послодавац и запослени могу уговорити минималну зараду.

Члан 112.

Минимална зарада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије (у даљем тексту: Социјално-економски савет).

Ако Социјално-економски савет не донесе одлуку у року од 10 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне зараде доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада).

При утврђивању минималне зараде полази се нарочито од: трошкова живота, кретања просечне зараде у Републици Србији, егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице, стопе незапослености, кретања запослености на тржишту рада и општег нивоа економске развијености Републике Србије.

Минимална зарада утврђује се по радном часу, за период од најмање шест месеци и не може бити нижа од минималне зараде утврђене одлуком из ст. 1. и 2. овог члана за период који претходи периоду за који се утврђује минимална зарада.

Члан 113.

Одлука о висини минималне зараде из члана 112. овог закона објављује се у «Службеном гласнику Републике Србије».

4. Накнада зараде

Члан 114.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 115.

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

1. најмање у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца 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 претходна три месеца 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, ако законом није друкчије одређено.

Члан 116.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада, до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Члан 117.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због неизбеживања безбедности и заштите живота и 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.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

5. Накнада трошкова

Члан 118.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;

2. за време проведено на службеном путу у земљи;

3. за време provedeno на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;

4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

5. за исхрану у току рада;

6. за регрес за коришћење годишњег одмора.

6. Друга примања

Члан 119.

Послодавац је дужан да исплати, у складу са општим актом:

1. запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде;

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

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

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

Члан 120.

Општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на:

1. јубиларну награду и солидарну помоћ;

2. накнаду за исхрану у току рада;

3. регрес за коришћење годишњег одмора

4. друга примања.

7. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 121.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана посло-

давац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

8. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 122.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор, односно предузетник или запослени кога они овласте.

Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

9. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 123.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

IX. ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 124.

Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је покренут стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим законом, има запослени који је био у радном односу на дан покретања стечајног поступка и лице које је било у радном односу у периоду за који се остварују права утврђена овим законом.

Права из става 1. овог члана остварују се у складу са овим законом, ако нису исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Ако су права из става 1. овог члана делимично исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, запосленом припада право на разлику до нивоа права утврђених по овом закону.

Члан 125.

Запослени има право на исплату:

1. зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, за последњих девет месеци пре покретања стечајног поступка;

2. накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је покренут стечајни поступак, ако је то право имао пре покретања стечајног поступка;

3. отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре покретања стечајног поступка;

4. накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правноснажна пре покретања стечајног поступка.

5. Запослени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате из става 1. тачка 1) овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

Члан 126.

Зарада и накнада зараде из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из члана 125. став 1. тачка 2) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.

Отпремнина због одласка у пензију из члана 125. став 1. тачка 3) овог закона исплаћује се у висини три просечне зараде у привреди Републике.

Накнада штете из члана 125. став 1. тачка 4) овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда.

Оснивање Фонда солидарности

Члан 127.

За остваривање права из члана 125. овог закона оснива се Фонд солидарности (у даљем тексту: Фонд).

Делатност Фонда је обезбеђивање и исплата потраживања у складу са овим законом.

Фонд има својство правног лица и послује као јавна служба.

Седиште Фонда је у Београду.

Члан 128.

Средства за оснивање и почетак рада Фонда обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Фонд почиње са радом даном уписа у регистар, у складу са законом.

Органи Фонда**Члан 129.**

Органи Фонда су:

1. управни одбор;
2. надзорни одбор;
3. директор.

Члан 130.

Управни одбор Фонда има шест чланова, и то: два представника Владе, два представника репрезентативних синдиката и два представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

Сваки члан управног одбора Фонда има свог заменика који га замењује у случају одсутности.

Чланове управног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

1. представнике Владе на предлог министра;
2. представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката, односно репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

Управни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника управног одбора.

Члан 131.

Начин рада, као и друга питања од значаја за рад управног одбора, уређују се статутом и општим актом Фонда.

Члан 132.

Управни одбор:

1. доноси статут и друге опште акте Фонда, ако овим законом није друкчије одређено;
2. доноси финансијски план и усваја годишњи обрачун Фонда;
3. именује директора Фонда;
4. обавља друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

Влада даје сагласност на статут Фонда, финансијски план и годишњи обрачун Фонда и одлуку о именовању директора Фонда.

Управни одбор подноси извештај о пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Члан 133.

Надзорни одбор Фонда има три члана, и то: једног представника Владе, једног представника репрезентативних синдиката и једног представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

Сваки члан надзорног одбора Фонда има свог заменика, који га замењује у случају одсутности.

Чланове надзорног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

1. представника Владе на предлог министра;

2. представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

Надзорни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника надзорног одбора.

Члан 134.

Надзорни одбор:

1. врши надзор над финансијским пословањем Фонда;
2. врши увид у спровођење закона и других прописа у вези са финансијским пословањем Фонда;
3. врши увид у спровођење одлука управног одбора;
4. обавља и друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

Надзорни одбор подноси извештај о финансијском пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Члан 135.

Директор Фонда:

1. организује рад и пословање у Фонду и одговара за законитост рада у Фонду;
2. представља и заступа Фонд;
3. извршава одлуке управног одбора Фонда;
4. доноси акт о организацији и систематизацији послова у Фонду, уз сагласност Владе;
5. руководи радом запослених у Фонду;
6. врши и друге послове у складу са овим законом и статутом Фонда.

Члан 136.

Административно-стручне послове за Фонд обављају запослени у Фонду.

На запослене из става 1. овог члана примењују се прописи о радним односима у државним органима.

Финансирање Фонда**Члан 137.**

Приходи Фонда су средства из буџета Републике Србије и других извора у складу са законом.

Средства Фонда користе се у складу са овим законом.

Члан 138.

Ако се годишњим обрачуном прихода и расхода Фонда утврди да су укупно остварени приходи Фонда већи од остварених расхода, разлика средстава уплаћује се на рачун буџета Републике Србије и распоређује за спровођење програма активне политике запошљавања.

Поступак за остваривање права запослених

Члан 139.

Поступак за остваривање права из члана 125. овог закона покреће се на захтев запо-

сленог (у даљем тексту: захтев).

Захтев се подноси Фонду у року од 15 дана од дана достављања правноснажне одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Члан 140.

Захтев се подноси на посебном обрасцу.

Уз захтев запослени доставља:

1. уговор о раду, односно други акт о снимивању радног односа, а лице коме је престао радни однос - акт којим је престао радни однос;
2. акт којим је утврђено право на потраживање из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак;
3. доказе о постојању потраживања из члана 125. став 1. тач. 2) - 4) овог закона.

Садржај обрасца из става 1. овог члана и осталу документацију коју запослени треба да достави прописује министар.

Члан 141.

Стечајни управник, послодавац и запослени дужни су да на захтев Фонда, у року од 15 дана од дана пријема захтева, доставе све податке који су од значаја за доношење решења из члана 142. овог закона.

Члан 142.

Управни одбор Фонда одлучује о захтеву решењем.

Против решења може се поднети жалба у року од осам дана од дана достављања решења.

О жалби против решења одлучује министар, у року од 30 дана од дана подношења жалбе.

Решење министра је коначно и против њега се може покренути управни спор.

Члан 143.

Права запосленог на потраживања утврђена у члану 125. овог закона неутуђива су, лична и материјална.

Члан 144.

Запослени губи право из члана 125. овог закона:

1. ако му је потраживање из члана 125. овог закона исплаћено најмање у висини и за време одређено овим законом, пре извршења решења из члана 142. овог закона;
2. ако је дао неистините податке у вези са испуњавањем услова за остваривање права;
3. ако није поднео захтев у року из члана 139. ст. 2. и 3. овог закона.

Повраћај неоправдано добијених средстава**Члан 145.**

Фонд је дужан да од запосленог захтева повраћај средстава, исплаћених у складу

са чл. 125. и 126. овог закона, увећаних за законску затезну камату и трошкове поступка, ако су права стечена на основу неистинитих и нетачних података, односно ако запослени није обавестио Фонд о чињеницама које утичу на стицање и остваривање права утврђених овим законом - у року од годину дана од дана сазнања о чињеницама које су основ за повраћај средстава.

Запослени је дужан да у року од 30 дана од дана достављања захтева за повраћај средстава изврши повраћај на жирос рачун Фонда.

Надзор над законитошћу рада

Члан 146.

Надзор над законитошћу рада Фонда врши министарство надлежно за рад (у даљем тексту: министарство).

Х. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 147.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Члан 148.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе.

Члан 149.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 150.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

1. истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;

2. код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Члан 151.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

1. датуму или предложеном датуму про-

мене послодавца;

2. разлозима за промену послодавца;

3. правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да, најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

Ако код послодавца не постоји репрезентативни синдикат, запослени имају право да буду непосредно обавештени о околностима из става 1. овог члана.

Члан 152.

Одредбе чл. 147-151. овог закона примењују се и у случају промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица.

ХИ. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 153.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако 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. 10 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.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 154.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 155.

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.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. овог закона и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - директор, односно предузетник.

Члан 156.

Синдикат из члана 154. овог закона дужан је да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

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 осам дана.

Члан 157.

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.

Члан 158.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

Отпремнина не може бити нижа од третице зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу.

Члан 159.

Зарадом у смислу члана 158. овог закона сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 160.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 158. овог закона откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XII. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ**Члан 161.**

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Општим актом и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 162.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 161. овог закона по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

XIII. НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 163.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са законом.

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 164.

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 општим актом.

XIV. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**Члан 165.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

2. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. овог закона.

Члан 166.

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

Члан 167.

Удаљење из члана 165. овог закона може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. тач. 2) - 4) овог закона.

Члан 168.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 165. и 166. овог закона, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 166. овог закона исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 169.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 165. и 166. овог

закона, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 168. овог закона и пуног износа основне зараде, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тач. 2) - 4) овог закона.

Члан 170.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

XV. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**1. Измена уговорених услова рада****Члан 171.**

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона;

3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. овог закона;

4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) овог закона;

5. из члана 33. став 1. тач. 10), 11) и 12) овог закона;

6. у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 172.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о пону-

ди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

2. Премештај у друго место рада

Члан 173.

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.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 174.

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 сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дужи од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 173. став 1. тачка 2) овог закона.

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

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

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

XVI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 175.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 176.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правоснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, воспитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 177.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

3. Отказ од стране запосленог

Члан 178.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 179.

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

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 4) овог закона;
8. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) овог закона;
9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 180.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. (1-6) овог закона запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или не-

поштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Члан 181.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 180. овог закона достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 182.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. тачка 9) овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

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 183.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. овог закона, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионално 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 овим законом;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 184.

Отказ уговора о раду из члана 179. тач. 1), 2), 3), 5) и 6) овог закона послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. тачка 4) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом од кривично дело.

2) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 185.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. овог закона.

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 186.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 187.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

Члан 188.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

1. члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном од-

бору послодавца;

2. председнику синдиката код послодавца;

3. именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3) овог члана утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1. овог члана, ако одбије понуђени посао у смислу члана 171. став 1. тачка 4) овог закона.

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 189.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1) овог закона, има право и дужност да остане на раду у трајању до 30 дана, (у даљем тексту: отказни рок).

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

Трајање отказног рока утврђује се општим актом и уговором о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. овог закона, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока до 30 дана, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

Члан 190.

У случају отказа из члана 179. тачка 1) овог закона, запосленом престаје радни однос исплатом новчане накнаде и то:

1. у висини једне зараде - до две године непрекидног рада код послодавца;
2. у висини две зараде - од две до 10 година непрекидног рада код послодавца;
3. у висини три зараде - од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца;
4. у висини четири зараде преко 20 година непрекидног рада код послодавца.

8. Незаконити отказ**Члан 191.**

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

XVII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 192.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

1. у правном лицу - директор или запослени кога он овласти;
2. код послодавца који нема својство правног лица - предузетник или запослени кога он овласти.
3. Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

Члан 193.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. овог закона.

Одредбе члана 185. ст. 2 - 4. овог закона односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Заштита појединачних права

Члан 194.

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мисли радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује по-

слодавца и запосленог.

Члан 195.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Спор пред надлежним судом правоснажно се окончава у року од шест месеци од дана покретања спора.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 196.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XVIII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**1. Рад ван радног односа****1) Привремени и повремени послови****Члан 197.**

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

1. незапосленим лицем;
2. запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена;
3. корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 198.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година.

2) Уговор о делу**Члан 199.**

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе,

ако је такав колективни уговор закључен.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

3) Уговор о заступању или посредовању**Члан 200.**

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца, у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

4) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању**Члан 201.**

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

1. са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци;
2. са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

5) Допунски рад**Члан 202.**

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

2. Самозапошљавање**Члан 203.**

Физичко лице може самостално да обавља делатност као предузетник, у складу са законом.

3. Радна књижица

Члан 204.

Запослени има радну књижицу, коју предаје послодавцу приликом заснивања радног односа.

Радна књижица је јавна исправа.

Радну књижицу издаје општинска управа.

Послодавац је дужан да запосленом врати уредно попуњену радну књижицу на дан престанка радног односа.

У радну књижицу забрањено је уносити негативне податке о запосленом.

Садржину радне књижице, начин уношења података у радну књижицу и начин вођења регистра о издатим радним књижицама прописује министар.

XIX. ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

1. Савет запослених

Члан 205.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.

2. Синдикат запослених

Члан 206.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Члан 207.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

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

Члан 208.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 209.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радносоцијалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Члан 210.

Послодавац је дужан да синдикату обез-

беди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

Члан 211.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право:

1. на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2. на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.

Члан 212.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 213.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Члан 214.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211 - 213. овог закона има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде у складу са општим актом и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

3. Оснивање синдиката и удружења послодавца

Члан 215.

Синдикат, у смислу члана 6. овог закона, може да се оснује у складу са општим актом

синдиката.

Члан 216.

Удружење послодавца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Члан 217.

Синдикат и удружење послодавца уписују се у регистар у складу са законом и другим прописом.

Начин уписа у регистар синдиката и удружења послодавца прописује министар.

4. Репрезентативност синдиката

Члан 218.

Синдикат се сматра репрезентативним:

1. ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;

2. ако је независан од државних органа и послодавца;

3. ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;

4. ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чл. 219. и 220. овог закона;

5. ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

Члан 219.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца.

Члан 220.

Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

5. Репрезентативност удружења послодаваца

Члан 221.

Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:

1. ако је уписано у регистар у складу са законом;
2. ако има потребан број запослених код послодаваца - чланова удружења послодаваца, у складу са чланом 222. овог закона.

Члан 222.

Репрезентативним удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се удружење послодаваца у које је учлањено 10% послодаваца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

6. Утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца

1) Орган надлежан за утврђивање репрезентативности

Члан 223.

Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу са овим законом.

Синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: Одбор):

1. ако му није утврђена репрезентативност у смислу става 1. овог члана у року од 15 дана од дана подношења захтева;
2. ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са овим законом.

Члан 224.

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности, и репрезентативност удружења послодаваца - утврђује министар, на предлог Одбора, у складу са овим законом.

Члан 225.

Одбор чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца, који се именују на четири године.

Представнике Владе именује Влада на предлог министра, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују синдикати и удружења послодаваца - чланови Социјално-економског савета.

Административно-стручне послове за Одбор обавља министарство.

2) Захтев за утврђивање репрезентативности

Члан 226.

Захтев за утврђивање репрезентативности (у даљем тексту: захтев) у смислу члана 223. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 218. став 1. тач. 4) и 5) и члана 219. овог закона.

Члан 227.

Захтев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 223. став 2. и члана 224. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца, подноси Одбору.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 218. став 1. тач. 4) и 5) и чл. 219 - 222. овог закона, а за синдикат код послодавца и доказ о испуњености услова из члана 223. став 2. овог закона.

Уз захтев се доставља изјава лица овлашћеног за заступање и представљање синдиката, односно удружења послодаваца, о броју чланова.

Укупан број запослених и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, у грани, групи, подгрупи или делатности утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

Укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца.

Послодавац је дужан да изда потврду о броју запослених на захтев синдиката.

3) Поступак по захтеву

Члан 228.

У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца.

О захтеву из члана 226. овог закона послодавац одлучује решењем на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Члан 229.

Одбор утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са чланом 227. овог закона.

Подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави и приступнице синдикату, односно споразуме и друге доказе о приступању послодаваца удружењу послодаваца.

Подносилац захтева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтев нису поднети докази из члана 227. овог

закона.

Захтев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтева отклони недостатке у року утврђеном у ставу 3. овог члана.

Члан 230.

Министар на предлог Одбора доноси закључак о одбацивању захтева:

1. ако је синдикат код послодавца поднео захтев пре подношења захтева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно пре истека рока из члана 223. став 2. тачка 1) овог закона;

2. ако подносилац захтева не отклони недостатке у року утврђеном у члану 229. став 3. овог закона.

Члан 231.

Министар доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, на предлог Одбора, ако су испуњени услови утврђени овим законом.

Решење из става 1. овог члана доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатка у смислу члана 229. став 3. овог закона.

Министар доноси решење о одбијању захтева, на предлог Одбора, ако синдикат, односно удружење послодаваца, не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.

Против решења из ст. 1. и 3. овог члана може се покренути управни спор.

Члан 232.

Министар може да захтева од Одбора преиспитивање предлога о утврђивању репрезентативности, у року од осам дана од дана достављања предлога, ако оцени да нису утврђене све чињенице битне за утврђивање репрезентативности.

Одбор је дужан да се изјасни о захтеву из става 1. овог члана и достави коначан предлог министру у року од три дана од дана достављања захтева за преиспитивање предлога Одбора.

Министар је дужан да поступи по предлогу из става 2. овог члана и донесе решење у смислу члана 231. овог закона.

4) Преиспитивање утврђене репрезентативности

Члан 233.

Синдикат, послодавци и удружење послодаваца могу поднети захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности по истеку рока од три године од дана доношења решења из члана 228. став 2, члана 231. став 1. и члана 232. став 3. овог закона.

Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене решењем послодавца, може се покренути на

иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката код тог послодавца.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца утврђене решењем министра може поднети послодавац код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује или други синдикат код тог послодавца.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката из члана 220. овог закона може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу, односно грану, групу, подгрупу или делатност за коју је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев за преиспитивање репрезентативности удружења послодавца из члана 222. овог закона може да поднесе удружење послодавца основано за грану, групу, подгрупу или делатност, односно територијалну јединицу за коју је основано удружење послодавца чија се репрезентативност преиспитује.

Члан 234.

Захтев из члана 233. став 2. овог закона подноси се послодавцу код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев и иницијатива из члана 233. став 2. садрже назив синдиката, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана, односно покретања иницијативе из става 2. овог члана, о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и затражи да достави доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат је дужан да у року од осам дана од дана пријема обавештења из става 3. овог члана достави послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 235.

Захтев из члана 233. ст. 3-5. овог закона подноси се Одбору и садржи назив синдиката, односно удружења послодавца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Одбор је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана о томе обавести синдикат, односно удружење послодавца, чија се репрезентативност преиспитује и затражи да доставе доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат, односно удружење послодавца, дужни су да, у року од 15 дана од дана пријема обавештења из става 2. овог члана, доставе Одбору доказе о испуњавању усло-

ва репрезентативности.

Члан 236.

Поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодавца, води се у складу са одредбама чл. 228. - 232. овог закона.

Члан 237.

Решење о репрезентативности и решење о губитку репрезентативности синдиката за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, односно за територијалну јединицу, као и решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности удружења послодавца, објављују се у "Службеном гласнику Републике Србије".

7. Правна и пословна способност синдиката и удружења послодавца

Члан 238.

Синдикат и удружење послодавца стичу својство правног лица даном уписа у регистар, у складу са законом и другим прописом.

Члан 239.

Синдикат, односно удружење послодавца, коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом, има:

1. право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;
2. право на учешће у решавању колективних радних спорова;
3. право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу;
4. друга права, у складу са законом.

XX. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

1. Предмет и облик колективног уговора

Члан 240.

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Колективни уговор закључује се у писаном облику.

2. Врсте колективних уговора

Члан 241.

Колективни уговор може да се закључи као општи, посебан, и код послодавца.

Члан 242.

Општи колективни уговор и посебан колективни уговор за одређену грану, групу,

подгрупу или делатност закључују се за територију Републике Србије.

Члан 243.

Посебан колективни уговор закључује се за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе.

3. Учесници у закључивању колективног уговора

Члан 244.

Општи колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основани за територију Републике Србије.

Члан 245.

Посебан колективни уговор за грану, групу, подгрупу или делатност закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основани за грану, групу, подгрупу или делатност.

Посебан колективни уговор за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу за коју се закључује колективни уговор.

Члан 246.

Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат.

Посебан колективни уговор за лица која самостално обављају делатност у области уметности или културе (самостални уметници) закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат.

Посебан колективни уговор за спортисте, тренере и стручњаке у спорту закључују репрезентативно удружење за спортску делатност у физичкој култури и репрезентативни синдикат.

Члан 247.

Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор.

Члан 248.

Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује директор, односно предузетник.

Члан 249.

Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодавца, не испу-

њава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења послодаваца могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у закључивању колективног уговора.

Члан 250.

Ако код послодавца није основан синдикат, зарада, накнада зараде и друга примања запослених могу да се уреде споразумом.

Споразум се сматра закљученим када га потпишу директор, односно предузетник и представник савета запослених или запослени који је добио овлашћење од најмање 50% од укупног броја запослених код послодавца.

Споразум престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора.

4. Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 251.

Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодаваца, односно синдикати или удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању из члана 249. овог закона, образује се одбор за преговоре.

Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју чланова.

Члан 252.

У поступку преговарања ради закључивања колективног уговора код послодавца репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 253.

Представници синдиката и послодавца, односно удружења послодавца, који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор морају да имају овлашћење својих органа.

Члан 254.

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.

За делатности од општег интереса, спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора решавају се у складу са законом.

Члан 255.

Састав, начин рада и дејство одлуке арбитраже споразумно утврђују учесници у закључивању колективног уговора.

Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

5. Примена колективних уговора

Члан 256.

Општи и посебан колективни уговор непосредно се примењују и обавезују све послодавце који су у време закључивања колективног уговора чланови удружења послодавца - учесника колективног уговора.

Колективни уговор из става 1. овог члана обавезује и послодавце који су накнадно постали чланови удружења послодавца - учесника колективног уговора, од дана приступања удружењу послодавца.

Колективни уговор обавезује послодавце из ст. 1. и 2. овог члана шест месеци након иступања из удружења послодавца - учесника колективног уговора.

Члан 257.

Министар може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодавца - учесника колективног уговора.

Одлуку из става 1. овог члана министар може донети ако постоји оправдани интерес, а нарочито:

1. ради остваривања економске и социјалне политике у Републици Србији, у циљу обезбеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених из рада и по основу рада;

2. да би се ублажиле разлике у зарадама у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности које битно утичу на социјални и економски положај запослених што има за последицу нелојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 30% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности.

Одлуку из става 2. овог члана министар доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Члан 258.

Министар може, на захтев послодавца или удружења послодавца, да одлучи да се колективни уговор из члана 257. овог закона у делу који се односи на зараде и накнаде зараде не примењује на поједине послодавце или удружења послодавца.

Послодавац, односно удружење послодавца, могу да поднесу захтев за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством, ако због финансијско-пословних резултата нису у могућности да примене колективни уговор.

Уз захтев из става 2. овог члана послодавац или удружење послодавца дужни су да доставе доказе о разлозима за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством.

Члан 259.

Одлуку о изузимању од примене колективног уговора министар доноси по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Члан 260.

Министар може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора и одлуку о изузимању од примене колективног уговора, ако престану да постоје разлози из члана 257. став 2. и члана 258. став 2. овог закона.

Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора, односно одлуке о изузимању од примене колективног уговора.

Одлука из чл. 257. и 259. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено, односно изузето.

Члан 261.

Одлука из чл. 257, 259. и 260. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

Члан 262.

Колективни уговор код послодавца обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката - потписника колективног уговора.

6. Важење и отказ колективног уговора

Члан 263.

Колективни уговор се закључује на период до три године.

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

Члан 264.

Важење колективног уговора пре истека рока из члана 263. овог закона, може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен тим уговором.

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана

подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

7. Решавање спорова

Члан 265.

Спорна питања у примени колективних уговора може да решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Састав и начин рада арбитраже уређује се колективним уговором.

Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

8. Регистрација колективних уговора

Члан 266.

Општи и посебан колективни уговор, као и њихове измене, односно допуне, региструју се код министарства.

Садржину и поступак регистрације колективних уговора прописује министар.

9. Објављивање колективног уговора

Члан 267.

Општи и посебан колективни уговор објављују се у "Службеном гласнику Републике Србије".

Начин објављивања других колективних уговора утврђује се тим колективним уговорима.

XXI. НАДЗОР

Члан 268.

Надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

Члан 269.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу решења.

Члан 270.

Инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор или предузетник, повредом закона или других

прописа којима се уређују радни односи извршио прекршај.

Члан 271.

Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је повео радни спор, на захтев запосленог одложиће својим решењем извршење тог решења - до доношења правноснажне одлуке суда.

Запослени може поднети захтев из става 1. овог члана у року од 30 дана од дана покретања радног спора.

Инспектор рада је дужан да донесе решење о одлагању извршења решења послодавца о отказу уговора о раду у року од 15 дана од дана подношења захтева запосленог, ако су испуњени услови из ст. 1. и 2. овог члана.

Члан 272.

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

Жалба на решење из члана 271. овог закона не одлаже извршење решења.

Министар је дужан да у року од 15 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

Против коначног решења из члана 271. став 1. овог закона не може да се покрене управни спор.

XXII КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 273.

Новчаном казном од 800.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1. ако прекрши забрану дискриминације у смислу овог закона (чл. 18 - 21);

2. ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор у смислу овог закона (члан 33. и чл. 197 - 202);

3. ако запосленом није доставио фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање (члан 35);

4. ако није исплатио зараду, односно минималну зараду (чл. 104. и 111);

5. ако није исплатио зараду у новцу, осим у случају из члана 45. овог закона (члан 110);

6. ако није донео програм решавања вештака запослених (члан 153);

7. ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл. 179 - 181. и чл. 187. и 188);

8. ако до дана престанка радног односа запосленом не изврши исплату свих доспелих зарада, накнада зарада и других примања (члан 186);

9. ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (члан 271);

10. ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогућава вршење инспекцијског надзора.

Новчаном казном од 400.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 40.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Ако се извршењем прекршаја из става 1. овог члана нанесе материјална штета запосленом или другом физичком или правном лицу, послодавцу се може изрећи и заштитна мера - забрана вршења делатности, у складу са законом.

Члан 274.

Новчаном казном од 600.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавца са својством правног лица:

1. ако позове на одговорност представника запослених који поступа у складу са законом и колективним уговором (члан 13);

2. ако заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота супротно одредбама овог закона (члан 25);

3. ако није регистровао уговор о раду код надлежног органа локалне самоуправе у складу са одредбама овог закона (члан 46);

4. ако запосленом одреди прековремени рад супротно одредбама овог закона (члан 53);

5. ако је извршио прераспodelу радног времена супротно одредбама овог закона (чл. 57, 59. и 60);

6. ако запосленом који ради ноћу не обезбеди обављање послова у току дана супротно одредбама овог закона (члан 62);

7. ако запосленом који ради у сменама не обезбеди измену смена супротно одредбама овог закона (члан 63);

8. ако запосленом млађем од 18 година живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (чл. 84, 87. и 88);

9. ако запосленом између навршене 18. и 21. године живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (члан 85);

10. ако не обезбеди заштиту материнства, као и права по основу неге детета и посебне неге детета или друге особе у складу са одредбама овог закона (чл. 89 - 100);

11. ако запосленом не исплати накнаду зараде, накнаду трошкова, односно друго примање у складу са одредбама овог закона (чл. 114 - 120);

12. ако запосленом не достави обрачун зараде у складу са одредбама овог закона (члан 121);

13. ако не води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са одредбама овог закона (члан 122);

14. ако запосленом ускрати права из радног односа супротно одредбама овог закона (члан 147);

15. ако донесе одлуку о удаљењу запосленог супротно одредбама овог закона или ако запосленог удаљи са рада дуже од рока прописаног овим законом (чл. 165 - 170);

16. ако запосленом понуди закључивање анекса уговора супротно одредбама овог закона (чл. 171 - 174);

17. ако одлучи о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог а не донесе решење или га не достави запосленом у складу са одредбама овог закона (члан 193);

18. ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (члан 269).

Новчаном казном од 300.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Члан 275.

Новчаном казном од 400.000 до 600.000 динара казниће се за прекршај послодаваца са својством правног лица:

1. ако запосленом ускрати право на годишњи одмор (члан 68. и члан 75. став 3);

2. ако запосленом који је остварио право на мировање радног односа ускрати право да се врати на рад (члан 79);

3. ако запосленом не обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, односно другог одговарајућег посла (члан 101).

Новчаном казном од 100.000 до 300.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 20.000 до 40.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Члан 276.

Новчаном казном од 20.000 динара казниће се на лицу места послодаваца са својством правног лица и предузетника:

1. ако не обезбеди време за одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама овог закона (чл. 64. до 67);

2. ако запосленом ускрати право на отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 158);

3. ако запосленом ускрати право на отказни рок, односно накнаду зараде у складу са овим законом (члан 189);

4. ако запосленом не врати уредно попуњену радну књижицу (члан 204).

Новчаном казном од 5.000 динара за прекршај из става 1. овог члана, казниће се одговорно лице у правном лицу.

Новчану казну из ст. 1. и 2. овог члана наплаћује инспектор рада на лицу места.

XXIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 277.

До доношења подзаконских аката из чл. 46. став 2, 96. став 5, 103. став 6, 204. став 6, 217. став 2. и 266. став 2. овог закона, остају на снази:

Правилник о начину и поступку регистравања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља ("Службени гласник РС", број 1/02);

Правилник о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ("Службени гласник РС", број 1/02);

Правилник о начину издавања и садржају потврде о наступању привремене спречености за рад запосленог у смислу прописа о здравственом осигурању ("Службени гласник РС", број 1/02);

Правилник о радној књижици ("Службени гласник РС", број 17/97);

Правилник о упису синдикалних организација у регистар ("Службени гласник РС", бр. 6/97, 33/97, 49/00, 18/01 и 64/04);

Правилник о регистрацији колективних уговора ("Службени гласник РС", број 22/97).

Члан 278.

Послодавац је дужан да са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу овог закона, а немају закључен уговор о раду, закључи уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, који садржи елементе из члана 33. став 1. овог закона, осим из тач. 4) - 8).

Уговором из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

Члан 279.

Послодавци који су до дана ступања на снагу овог закона донели одлуку о прерасподели радног времена за 2005. годину, радно време запослених организоваће према тој одлуци.

Члан 280.

Запослени који на дан ступања на снагу овог закона није у целини искористио годишњи одмор за 2004. годину, годишњи одмор за ту годину користи по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона, ако је то за запосленог повољније.

Члан 281.

Поступак за отказ уговора о раду који је започет, а није окончан до дана ступања на

снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Члан 282.

Поступак за утврђивање вишка запослених који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Запослени коме је коначном одлуком надлежног органа, по основу престанка потребе за његовим радом, утврђено право на основу прописа који су важили до дана ступања на снагу овог закона - наставаља да користи то право према тим прописима.

Члан 283.

Запослени коме је до дана ступања на снагу овог закона утврђено право на новчану накнаду у смислу члана 107. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01) - наставаља да остварује право на новчану накнаду у складу са тим законом.

Члан 284.

Одредбе колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом, остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом.

Одредбе општег и посебних колективних уговора закључених пре 21. децембра 2001. године, а које су на снази на дан ступања на снагу овог закона и које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективних уговора у складу са овим законом, а најдуже шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 285.

Избор органа Фонда, у складу са одредбама чл. 129-136. овог закона, извршиће се у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Запослени којима се, у смислу члана 139. став 2. овог закона, утврди право на потраживање у периоду од дана ступања на снагу овог закона до дана избора органа Фонда - захтев подносе у року од 15 дана од дана избора органа Фонда.

Члан 286.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01).

Члан 287.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

ЗАКОН О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим законом уређује се спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду лица која учествују у радним процесима, као и лица која се затекну у радној околини, ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.

За обављање одређених послова државне управе у области безбедности и здравља на раду, овим законом образује се Управа за безбедност и здравље на раду као орган управе у саставу Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, и утврђује њена надлежност.

Члан 2.

Права, обавезе и одговорности послодавца и запослених, надлежности и мере чијом се применом, односно спровођењем осигурава безбедност и здравље на раду остварују се у складу са овим законом и прописима донетим на основу закона, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду, утврђене овим законом, ближе се уређују колективним уговором, општим актом послодавца или уговором о раду.

Члан 4.

Поједини изрази који се користе у овом закону имају следеће значење:

1) Запослени јесте домаће или страног физичко лице које је у радном односу код послодавца, као и лице које по било ком основу обавља рад или се оспособљава за рад код послодавца, осим лица које је у радном односу код послодавца ради обављања послова кућног помоћног особља;

2) Послодавац јесте домаће или страног правно лице, односно физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица;

3) Представник запослених јесте лице изабрано да представља запослене у области безбедности и здравља на раду код послодавца;

4) Безбедност и здравље на раду јесте обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно

стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених;

5) Превентивне мере јесу све мере које се предузимају или чије се предузимање планира на свим нивоима рада код послодавца, ради спречавања повређивања или оштећења здравља запослених;

6) Радно место јесте простор намењен за обављање послова код послодавца (у објекту или на отвореном као и на привременом и покретним градилиштима, објектима, уређајима, саобраћајним средствима, и сл.) у којем запослени борави или има приступ у току рада и који је под непосредном или посредном контролом послодавца;

7) Радна околина јесте простор у којем се обавља рад и који укључује радна места, радне услове, радне поступке и односе у процесу рада;

8) Средство за рад јесте:

(1) објекат који се користи као радни и помоћни простор, укључујући и објекат на отвореном простору, са свим припадајућим инсталацијама (инсталације флуида, грејање, електричне инсталације и др.),

(2) опрема за рад (машина, уређај, постројење, инсталација, алат и сл.) која се користи у процесу рада,

(3) конструкција и објекат за колективну безбедност и здравље на раду (заштита на прелазима, пролазима и прилазима, заклони од топлотних и других зрачења, заштита од удара електричне струје, општа вентилација и климатизација и сл.),

(4) помоћна конструкција и објекат, као и конструкција и објекат који се привремено користи за рад и кретање запослених (скела, радна платформа, тунелска подграда, конструкција за спречавање одрона земље при копању дубоких ровова и сл.),

(5) друго средство које се користи у процесу рада или је на било који начин повезано са процесом рада;

9) Средство и опрема за личну заштиту на раду јесте одећа, обућа, помоћне направе и уређаји који служе за спречавање повреда на раду, професионалних обољења, болести у вези са радом и других штетних последица по здравље запосленог;

10) Опасне материје јесу експлозивне, запаљиве, оксидирајуће, отровне, гадне, заразне, корозивне, канцерогене и радиоактивне материје утврђене стандардима и другим прописима, а које се производе, користе или складиште у процесу рада, као и материје чија су својства, када су везане за неке супстанце, опасна по живот и здравље запослених;

11) Опасност јесте околност или стање које може угрозити здравље или изазвати повреду запосленог;

12) Опасна појава јесте догађај којим су угрожени или би могли да буду угрожени живот и здравље запосленог или постоји опасност од повређивања запосленог;

13) Ризик јесте вероватноћа настанка повреде, обољења или оштећења здравља запосленог услед опасности;

14) Акт о процени ризика јесте акт који садржи опис процеса рада са проценом ризика од повреда и/или оштећења здравља на радном месту у радној околини и мере за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду;

15) Процена ризика јесте систематско евидентирање и процењивање свих фактора у процесу рада који могу узроковати настанак повреда на раду, обољења или оштећења здравља и утврђивање могућности, односно начина спречавања, отклањања или смањења ризика;

16) Радно место са повећаним ризиком јесте радно место утврђено актом о процени ризика на коме, и поред потпуно или делимично примењених мера у складу са овим законом, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог;

17) Лице за безбедност и здравље на раду јесте лице које обавља послове безбедности и здравља на раду, има положен стручни испит о практичној оспособљености и које послодавац писменим актом одреди за обављање тих послова;

18) Правно лице за обављање послова прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, односно хемијских, биолошких и физичких штетности (осим јонизујућих зрачења), микроклиме и осветљености јесте прво лице којем је министар надлежан за рад издао лиценцу, у складу са овим законом;

19) Служба медицине рада јесте служба којој послодавац повери обављање послова заштите здравља запослених;

20) Стручни налаз јесте извештај о извршеном прегледу и испитивању опреме за рад или испитивању услова радне околине са закључком да ли су примењене или нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду;

21) Одговорно лице за обављање прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, као и за потписивање стручних налаза, јесте лице са лиценцом за вршење тих послова (у даљем

тексту: одговорно лице);

2) Лиценца јесте овлашћење које министар надлежан за рад даје правном или физичком лицу за обављање одређених послова у области безбедности и здравља на раду, у складу са овим законом.

Члан 5.

Право на безбедност и здравље на раду имају:

- 1) запослени;
- 2) ученици и студенти када се налазе на обавезном производном раду, професионалној пракси или практичној настави (радионице, економије, кабинети, лабораторије и др.);
- 3) лица која се налазе на стручном оспособљавању, преквалификацији или доквалификацији;
- 4) лица на професионалној рехабилитацији;
- 5) лица која се налазе на издржавању казне затвора док раде у привредној јединици завода за извршење казне затвора (радионице, градилишта и сл.) и на другом месту рада;
- 6) лица на добровољним и јавним радовима организованим у општем интересу, радним акцијама и такмичењима у вези са радом;
- 7) лица која се затекну у радној околини ради обављања одређених послова, ако је о њиховом присуству упознат послодавац.

Безбедност и здравље на раду лицима из става 1. тач. 1), 2), 4) и 7) овог члана обезбеђује послодавац, лицима из тачке 3) овог члана образовна организација, лицима из тачке 5) овог члана заводи за извршење казне затвора, а лицима из тачке 6) овог члана - организатор радова и такмичења.

Члан 6.

Посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду младих (нарочито у вези са њиховим духовним и телесним развојем), жена које раде на радном месту са повећаним ризиком који би могао да им угрози остваривање материнства, инвалида и професионално оболелих - уређују се овим законом, другим прописима, колективним уговором, општим актом послодавца и уговором о раду.

II. ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ

Члан 7.

Превентивне мере у остваривању безбедности и здравља на раду обезбеђују се применом савремених техничких, ергономских, здравствених, образовних, социјалних, организационих и других мера и средстава за отклањање ризика од повређивања и оштећења здравља запослених, и /или њиховог свођења на најмању могућу меру, у поступку:

1) пројектовања, изградње, коришћења и одржавања објеката намењених за радне и помоћне просторије, као и објеката намењених за рад на отвореном простору у циљу безбедног одвијања процеса рада;

2) пројектовања, изградње, коришћења и одржавања технолошких процеса рада са свом припадајућом опремом за рад, у циљу безбедног рада запослених и усклађивања хемијских, физичких и биолошких штетности, микроклиме и осветљења на радним местима и у радним и помоћним просторијама са прописаним мерама и нормативима за делатност која се обавља на тим радним местима и у тим радним просторијама;

3) пројектовања, израде, коришћења и одржавања опреме за рад, конструкција и објеката за колективну безбедност и здравље на раду, помоћних конструкција и објеката и других средстава која се користе у процесу рада или која су на било који начин повезана са процесом рада, тако да се у току њихове употребе спречава повређивање или оштећење здравља запослених;

4) производње, паковања, превоза, складиштења, употребе и уништавања опасних материја, на начин и по прописима и правилима којима се отклањају могућности повређивања или оштећења здравља запослених;

5) пројектовања, производње и коришћења средстава и опреме за личну заштиту на раду, чијом се употребом отклањају ризици или опасности који нису могли да буду отклоњени применом одговарајућих превентивних мера;

6) образовања, васпитања и оспособљавања у области безбедности и здравља на раду.

Превентивне мере у поступцима из става 1. овог члана прописује министар надлежан за рад.

III. ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ПОСЛОДАВЦА

1. Опште обавезе

Члан 8.

Обавезе послодавца, у смислу овог закона и прописа донетих на основу овог закона, истовремено представљају права запослених у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду.

Члан 9.

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

Послодавац се не ослобађа обавеза и одговорности у вези са применом мера безбедности и здравља на раду одређивањем другог лица или преношењем својих обавеза и одговорности на друго лице.

У случају настанка повреде на раду због

неуобичајених и непредвидивих околности које су изван контроле послодавца или због изузетних догађаја чије се последице упркос свим настојањима нису могле избећи, послодавац није одговоран у смислу овог закона.

Послодавац је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени, односно произведени и обезбеђени, да не угрожавају безбедност и здравље запосленог.

Члан 10.

Послодавац је дужан да обезбеди да спровођење мера безбедности и здравља на раду не проузрокује финансијске обавезе за запосленог и представника запослених и не утиче на њихов материјални и социјални положај стечен на раду и у вези са радом.

Члан 11.

Послодавац је дужан да, приликом организовања рада и радног процеса, обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених као и да за њихову примену обезбеди потребна финансијска средства.

Послодавац је дужан да обезбеди превентивне мере пре почетка рада запосленог, у току рада, као и код сваке измене технолошког поступка, избором радних и производних метода којима се обезбеђује највећа могућа безбедност и заштита здравља на раду, заснована на примени прописа у области безбедности и здравља на раду, радног права, техничких прописа и стандарда, прописа у области здравствене заштите, хигијене рада, здравственог и пензијског и инвалидског осигурања, и др.

Члан 12.

Превентивне мере обезбеђује послодавац полазећи од следећих начела:

- 1) избегавање ризика;
- 2) процена ризика који се не могу избећи на радном месту;
- 3) отклањање ризика на њиховом извору применом савремених техничких решења;
- 4) прилагођавање рада и радног места запосленом, нарочито у погледу избора опреме за рад и метода рада, као и избора технолошког поступка да би се избегла монотонија у раду, у циљу смањења њиховог утицаја на здравље запосленог;
- 5) замена опасних технолошких процеса или метода рада безбедним или мање опасним;
- 6) давање предности колективним над појединачним мерама безбедности и здравља на раду;
- 7) одговарајуће оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад и издавање упутстава за рад на сигуран начин.

Члан 13.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

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

Акт о процени ризика заснива се на утврђивању могућих врста опасности и штетности на радном месту у радној околини, на основу којих се врши процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља за посленог.

Начин и поступак процене ризика на радном месту и у радној околини прописује министар надлежан за рад.

Члан 14.

Послодавац је дужан да општим актом, односно колективним уговором, утврди права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду.

Послодавац који има до десет запослених - права, обавезе и одговорности из става 1. овог члана може утврдити уговором о раду.

Члан 15.

Послодавац је дужан да:

- 1) ктом у писменој форми одреди лице за безбедност и здравље на раду;
- 2) запосленом одреди обављање послова на којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- 3) обавештава запослене и њиховог представника о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;
- 4) оспособљава запослене за безбедан и здрав рад;
- 5) обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- 6) обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;
- 7) ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине;
- 8) обезбеди на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада прописане лекарске прегледе запослених у складу са овим законом;
- 9) обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности;
- 10) заустави сваку врсту рада који пред-

ставља непосредну опасност за живот или здравље запослених.

Поступак и рокове превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине, односно хемијских, биолошких и физичких штетности (осим јонизујућих зрачења), микроклиме и осветљености прописује министар надлежан за рад.

Правно лице из става 1. тачка 7) овог члана дужно је да изда стручни налаз по извршеном прегледу и испитивању опреме за рад или испитивању радне околине.

Члан 16.

Послодавац је дужан да актом о процени ризика, на основу оцене службе медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини или за употребу поједине опреме за рад.

Послодавац је дужан да служби медицине рада, коју ангажује, обезбеди услове за самостално обављање послова заштите здравља запослених.

Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту на раду, у складу са актом о процени ризика.

2. Посебне обавезе**Члан 18.**

Послодавац је дужан да, најмање осам дана пре почетка рада, надлежну инспекцију рада извести о:

- 1) почетку свога рада;
- 2) раду одвојене јединице;
- 3) свакој промени технолошког поступка, уколико се тим променама мењају услови рада.

Послодавац који изводи радове на изградњи или реконструкцији грађевинског објекта или врши промену технолошког процеса дужно је да изради прописан елаборат о уређењу градилишта који уз извештај о почетку рада доставља надлежној инспекцији рада.

Послодавац је дужан да на градилишту обезбеђује, одржава и спроводи мере за безбедност и здравље на раду у складу са елаборатом о уређењу градилишта.

Садржај елабората о уређењу градилишта прописује министар надлежан за рад.

Испуњеност прописаних услова у области безбедности и здравља на раду, пре почетка обављања делатности послодавца, у складу са законом, утврђује министарство надлежно за рад, на захтев послодавца.

Поступак утврђивања испуњености прописаних услова из става 5. овог члана про-

писује министар надлежан за рад.

Висину трошкова поступка утврђивања испуњености прописаних услова из става 5. овог члана споразумно прописују министар надлежан за рад и министар надлежан за финансије.

Средства остварена од наплаћених трошкова за утврђивање испуњености прописаних услова из става 5. овог члана приход су буџета Републике Србије.

Члан 19.

Кад два или више послодаваца у обављању послова деле радни простор, дужни су да сарађују у примени прописаних мера за безбедност и здравље запослених.

Послодавци из става 1. овог члана дужни су да, узимајући у обзир природу послова које обављају, координирају активности у вези са применом мера за отклањање ризика од повређивања, односно оштећења здравља запослених, као и да обавештавају један другог и своје запослене и/или представнике запослених о тим ризицима и мерама за њихово отклањање.

Начин остваривања сарадње из ст. 1. и 2. овог члана послодавци утврђују писменим споразумом.

Споразумом из става 3. овог члана одређује се лице за координацију спровођења заједничких мера којима се обезбеђује безбедност и здравље свих запослених.

Члан 20.

Послодавац је дужан да предузме мере за спречавање приступа у круг објекта или у подручје градилишта лицима и средствима саобраћаја која немају основа да се налазе у њима.

Члан 21.

Послодавац који за обављање својих послова ангажује запослене код другог послодавца дужан је да за те запослене обезбеди прописане мере за безбедност и здравље на раду у складу са овим законом.

Члан 22.

Послодавац је дужан да при свакој промени технолошког процеса средства за рад прилагоди том технолошком процесу пре почетка рада.

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленима да на употребу средства за рад, односно средства и опрему за личну заштиту на раду на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду и да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом.

Члан 24.

Послодавац може запосленима дати на употребу опрему за рад, средство и опрему

за личну заштиту на раду или опасне материје, само:

1) ако расположе прописаном документацијом на српском језику за њихову употребу и одржавање, односно паковање, транспорт, коришћење и складиштење, у којој је произвођач, односно испоручилац навео све безбедносно-техничке податке, важне за оцењивање и отклањање ризика на раду;

2) ако је обезбедио све мере за безбедност и здравље које су одређене том документацијом, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

Изузетно, када послодавац није у могућности да обезбеди документацију из става 1. тачка 1) овог члана, дужан је да ту документацију прибави од правног лица регистрованога за послове контроле квалитета производа.

Послодавац је дужан, када је то потребно, да обезбеди превод документације из ст. 1. и 2. овог члана на језик који запослени разуме.

Члан 25.

Када због увођења нове технологије нису прописане мере безбедности и здравља на раду, послодавац, до доношења одговарајућих прописа, примењује опште признате мере којима се осигурава безбедност и здравље запослених.

Опште признатом мером, у смислу става 1. овог члана, сматра се мера којом се може отклонити опасност при раду или смањити штетност по здравље запосленог, у мери у којој је то разумно изводљиво.

Члан 26.

Ако актом о процени ризика утврди недостатке у области безбедности и здравља на раду за чије су отклањање потребна већа инвестициона улагања, а живот и здравље запосленог нису теже угрожени, послодавац је дужан да сачини посебан програм о поступном отклањању недостатака и утврди рокове за реализацију програма.

3. Оспособљавање запослених

Члан 27.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад код заснивања радног односа, односно премештаја на друге послове, приликом увођења нове технологије или нових средстава за рад, као и код промене процеса рада који може проузроковати промену мера за безбедан и здрав рад.

Послодавац је дужан да запосленог у току оспособљавања за безбедан и здрав рад упозна са свим врстама ризика на пословима на које га одређује и о конкретним мерама за безбедност и здравље на раду у складу са актом о процени ризика.

Оспособљавање из става 1. овог члана послодавац обезбеђује у току радног времена, а трошкови оспособљавања не могу бити на терет запосленог.

Оспособљавање за безбедан и здрав рад запосленог мора да буде прилагођено специфичностима његовог радног места.

Ако послодавац одреди запосленом да истовремено обавља послове на два или више радних места, дужан је да запосленог оспособи за безбедан и здрав рад на сваком од радних места.

Члан 28.

Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад послодавац обавља теоријски и практично.

Провера теоријске и практичне оспособљености запосленог за безбедан и здрав рад обавља се на радном месту.

Периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком врше се на начин и по поступку утврђеним актом о процени ризика.

Члан 29.

Послодавац код кога, на основу уговора, споразума или по било ком другом основу, обављају рад запослени другог послодавца, дужан је да те запослене оспособи за безбедан и здрав рад, у складу са овим законом.

Члан 30.

Када технолошки процес рада захтева додатно оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад, послодавац је дужан да упозна запосленог о обављању процеса рада на безбедан начин, путем обавештавања, упутстава или инструкција у писменој форми.

У изузетним случајевима, када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, због хитности, обавештења, упутства или инструкције могу се дати у усменој форми.

Послодавац је дужан да обезбеди да запослена жена за време трудноће, запослени млађи од 18 година живота и запослени са смањеном радном способношћу, и поред оспособљавања за безбедан и здрав рад, буду у писменој форми обавештени о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају у циљу повећања безбедности и здравља на раду.

Члан 31.

Послодавац је дужан да свако лице, које се по било ком основу налази у радној околини, упозори на опасна места или на штетности по здравље које се јављају у технолошком процесу, односно на мере безбедности које мора да примени, и да га усмери на безбедне зоне за кретање.

Послодавац је дужан да видно обележи

и истакне ознаке за безбедност и/или здравље 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.

Послодавац је дужан да обезбеди да приступ радном месту у радној околини, на коме прети непосредна опасност од повређивања или здравствених оштећења (тровања, гушења, и сл.), имају само лица која су оспособљена за безбедан и здрав рад, која су добила посебна упутства за рад на таквом месту и која су снабдевена одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду.

IV. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 32.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које је одређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право:

1) да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду;

2) да контролише своје здравље према ризицима радног места, у складу са прописима о здравственој заштити.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упутује послодавац.

Запослени је дужан да ради на радном месту са повећаним ризиком, на основу извештаја службе медицине рада, којим се утврђује да је здравствено способан за рад на том радном месту.

Члан 33.

Запослени има право да одбије да ради:

1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;

2) ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. овог закона, за рад на радном месту са повећаним ризиком;

3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. овог закона, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;

4) дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

У случајевима из става 1. овог члана, запослени може да се писменим захтевом обрати послодавцу ради предузимања мера које, по мишљењу запосленог, нису спроведене.

Ако послодавац не поступи по захтеву из става 2. овог члана у року од осам дана од пријема захтева, запослени има право да поднесе захтев за заштиту права инспекцији рада.

Када запослени одбије да ради у случајевима из става 1. овог члана, а послодавац сматра да захтев запосленог није оправдан, послодавац је дужан да одмах обавести инспекцију рада.

Члан 34.

Када му прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу.

Члан 35.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице.

Пре напуштања радног места запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 36.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Ако послодавац после добијеног обавештења из става 1. овог члана не отклони неправилности, штетности, опасности или друге појаве у року од осам дана или ако запослени сматра да за отклањање утврђених појава нису спроведене одговарајуће

мере за безбедност и здравље, запослени се може обратити надлежној инспекцији рада, о чему обавештава лице за безбедност и здравље на раду.

Запослени је дужан да сарађује са послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду, како би се спровеле прописане мере за безбедност и здравље на пословима на којима ради.

V. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПОСЛОВА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 37.

Послодавац је дужан да организује послове за безбедност и здравље на раду.

Послове безбедности и здравља на раду може да обавља лице које има положен стручни испит у складу са овим законом.

Послове безбедности и здравља на раду послодавац може да обавља сам у делатностима трговине, угоститељства и туризма, занатских и личних услуга, финансијско-техничких и пословних услуга, образовања, науке и информација, здравствене и социјалне заштите и у стамбено-комуналним делатностима, ако има до десет запослених и није дужан да има положен стручни испит из става 2. овог члана.

За обављање послова безбедности и здравља на раду послодавац може да одреди једног или више од својих запослених или да ангажује правно лице, односно предузетника који имају лиценцу (у даљем тексту: лице за безбедност и здравље на раду).

Послодавац одлучује о начину организовања послова за безбедност и здравље на раду у зависности од:

- 1) технолошког процеса,
- 2) организације, природе и обима процеса рада,
- 3) броја запослених који учествују у процесу рада,
- 4) броја радних смена,
- 5) процењених ризика,
- 6) броја локацијски одвојених јединица,
- 7) врсте делатности.

Члан 38.

Послодавац је дужан да омогући лицу за безбедност и здравље на раду независно и самостално обављање послова у складу са овим законом и приступ свим потребним подацима у области безбедности и здравља на раду.

Лице за безбедност и здравље на раду непосредно је одговорно послодавцу код кога обавља те послове и не може да трпи штетне последице ако свој посао обавља у складу са овим законом.

Послодавац је дужан да обезбеди усавршавање знања у области безбедности и здравља на раду запосленом кога одреди за обављање тих послова.

Члан 39.

Послодавац који за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажује правно лице или предузетника дужан је да их претходно упозна са технолошким процесом, ризицима у процесу рада и мерама за отклањање ризика.

Члан 40.

Лице за безбедност и здравље на раду обавља послове у складу са овим законом, а нарочито:

1) учествује у припреми акта о процени ризика;

2) врши контролу и даје савете послодавцу у планирању, избору, коришћењу и одржавању средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду;

3) учествује у опремању и уређивању радног места у циљу обезбеђивања безбедних и здравих услова рада;

4) организује превентивна и периодична испитивања услова радне околине;

5) организује превентивне и периодичне прегледе и испитивања опреме за рад;

6) предлаже мере за побољшање услова рада, нарочито на радном месту са повећаним ризиком;

7) свакодневно прати и контролише примену мера за безбедност и здравље запослених на раду;

8) прати стање у вези са повредама на раду и професионалним обољењима, као и болестима у вези са радом, учествује у утврђивању њихових узрока и припрема извештаје са предлозима мера за њихово отклањање;

9) припрема и спроводи оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;

10) припрема упутства за безбедан рад и контролише њихову примену;

11) забрањује рад на радном месту или употребу средства за рад, у случају када утврди непосредну опасност по живот или здравље запосленог;

12) сарађује и координира рад са службом медицине рада по свим питањима у области безбедности и здравља на раду;

13) води евиденције у области безбедности и здравља на раду код послодавца.

Лице за безбедност и здравље на раду дужно је да у писменој форми извести послодавца и представника запослених о забрани рада из става 1. тачка 11) овог члана.

Ако послодавац, и поред забране рада у смислу става 1. тачка 11) овог члана, наложи запосленом да настави рад, лице за безбедност и здравље на раду дужно је да о томе одмах известе надлежну инспекцију рада.

Члан 41.

За обављање послова заштите здравља запослених на раду послодавац ангажује

службу медицине рада.

Служба медицине рада из става 1. овог члана дужна је да обавља послове у складу са овим законом, а нарочито:

1) учествује у идентификацији и процени ризика на радном месту и радној околини приликом састављања акта о процени ризика;

2) упознаје запослене са ризицима по здравље који су повезани са њиховим радом и обавља послове оспособљавања запослених за пружање прве помоћи;

3) утврђује и испитује узроке настанка професионалних обољења и болести у вези са радом;

4) оцењује и утврђује посебне здравствене способности које морају да испуњавају запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком или за употребу, односно руковање одређеном опремом за рад;

5) врши претходне и периодичне лекарске прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком и издаје извештаје о лекарским прегледима у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду;

6) учествује у организовању прве помоћи, спасавању и евакуацији у случају повређивања запослених или хаварија;

7) даје савете послодавцу при избору другог одговарајућег посла према здравственој способности запосленог;

8) саветује послодавца у избору и тестирању нових средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду, са здравственог аспекта;

9) учествује у анализи повреда на раду, професионалних обољења и болести у вези са радом;

10) непосредно сарађује са лицем за безбедност и здравље на раду.

Претходне и периодичне лекарске прегледе запослених у смислу става 2. тачка 5) овог члана може да врши служба медицине рада која има прописану опрему, просторије и стручни кадар.

Члан 42.

Лични подаци прикупљени у вези са лекарским прегледима запосленог поверљиве су природе и под надзором су службе медицине рада, која врши те прегледе.

Подаци о повредама на раду, професионалним обољењима и болестима у вези са радом достављају се организацијама здравственог и пензијског и инвалидског осигурања у складу са законом.

Подаци из става 2. овог члана могу се достављати другим лицима, само уз писмену сагласност запосленог.

Извештај о лекарском прегледу запосленог доставља се послодавцу на начин којим се не нарушава принцип поверљивости личних података.

Није дозвољено коришћење података прикупљених по основу лекарских прегледа запослених у сврху дискриминације запослених.

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Претходни и периодични лекарски прегледи запослених на радним местима са повећаним ризиком врше се на начин, по поступку и у роковима утврђеним прописима о безбедности и здрављу на раду које споразумно прописују министар надлежан за рад и министар надлежан за здравље.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

VI. ПРЕДСТАВНИК ЗАПОСЛЕНИХ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 44.

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

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је 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.

Члан 45.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 46.

Представник запослених, односно Одбор имају право:

1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 47.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 48.

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са овим законом и другим прописима.

VII. ЕВИДЕНЦИЈА, САРАДЊА И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Члан 49.

Послодавац је дужан да води и чува евиденције о:

1) радним местима са повећаним ризиком;

2) запосленима распоређеним на радна места са повећаним ризиком и лекарским прегледима запослених распоређених на радна места;

3) повредама на раду, професионалним обољењима и болестима у вези са радом;

4) запосленима оспособљеним за безбедан и здрав рад;

5) опасним материјама које користи у току рада;

6) извршеним испитивањима радне околнине;

7) извршеним прегледима и испитивањима опреме за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду;

8) пријавама из члана 50. овог закона.

Начин вођења евиденција из става 1. овог члана прописује министар надлежан за рад.

Члан 50.

Послодавац је дужан да одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, усмено и у писменој форми пријави надлежној инспекцији рада и надлежном органу за унутрашње послове сваку смртну, колективну или тешку повреду на раду, повреду на раду због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана, као и опасну појаву која би могла да угрози безбедност и здравље запослених.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од три узастопна радна дана од дана са знања, пријави надлежној инспекцији рада професионално обољење, односно обољење у вези са радом запосленог.

Члан 51.

Извештај о повреди на раду, професионалном обољењу и обољењу у вези са радом који се догоде на радном месту, послодавац доставља запосленом који је претрпео повреду, односно обољење и организацијама надлежним за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање.

Садржај и начин издавања обрасца извештаја из става 1. овог члана прописује министар надлежан за рад.

Послодавац је дужан да на захтев инспектора рада или представника запослених достави извештај о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама.

Члан 52.

Послодавци, синдикати, осигуравајућа друштва, организације надлежне за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање дужни су да сарађују и учествују у доношењу заједничких ставова о питањима унапређивања безбедности и здравља на раду, као и да се старају о развоју и унапређивању опште културе безбедности и здравља на раду, у складу са овим законом.

Организације надлежне за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање дужне су да министарству надлежном за рад доставе податке о повредама на раду, професионалним обољењима, обољењима у вези са радом и инвалидима рада најмање једном годишње и то најкасније до 31. јануара наредне године за претходну годину, а на захтев министарства надлежног за рад и у крајем року.

Члан 53.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

Финансијска средства за осигурање из става 1. овог члана падају на терет послодавца, а одређују се у зависности од нивоа ризика од повређивања, професионалног обољења или обољења у вези са радом на

радном месту и радној околини.

Услови и поступци осигурања од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом запослених уређују се законом.

VIII. СТРУЧНИ ИСПИТ И ИЗДАВАЊЕ ЛИЦЕНЦИ**Члан 54.**

За обављање послова за безбедност и здравље на раду и послова одговорног лица полаже се одговарајући стручни испит.

Стручни испит из става 1. овог члана полаже се пред одговарајућом комисијом коју образује министар надлежан за рад.

Програм, начин и висину трошкова полагања стручног испита из става 1. овог члана прописује министар надлежан за рад.

Средства остварена од наплаћених трошкова за полагање стручног испита из става 1. овог члана приход су буџета Републике Србије.

Члан 55.

Министар надлежан за рад решењем издаје лиценцу:

- 1) правном лицу или предузетнику за обављање послова безбедности и здравља на раду из члана 40. овог закона;
- 2) правном лицу за обављање послова прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине;
- 3) одговорном лицу у правном лицу из тачке 2) овог члана.

Члан 56.

Лиценцу за обављање послова у области безбедности и здравља на раду, из члана 40. овог закона, може да добије правно лице, односно предузетник који има запосленог са високом школском спремом одговарајуће струке, положеним стручним испитом из члана 54. овог закона и најмање три године радног искуства на тим пословима.

Лиценцу за обављање послова прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине може да добије правно лице које испуњава прописане услове у погледу обезбеђивања одговарајућих стручних кадрова, техничке опреме, методологије вршења одређених прегледа и испитивања и које има запослено одговорно лице.

Лиценцу за обављање послова одговорног лица може да добије лице са високом школском спремом одговарајуће струке, положеним стручним испитом из члана 54. овог закона и најмање три године радног искуства на тим пословима.

Услове и висину трошкова за издавање лиценце из ст. 1. до 3. овог члана прописује министар надлежан за рад.

Средства остварена од наплаћених трошкова за издавање лиценце из ст. 1. до 3. овог члана приход су буџета Републике Србије.

Члан 57.

Министар надлежан за рад може решењем одузети лиценцу:

- 1) правном лицу или предузетнику за обављање послова безбедности и здравља на раду, из члана 55. тачка 1) овог закона, ако утврди да послове обавља супротно закону;
- 2) правном лицу за обављање послова прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, из члана 55. тачка 2) овог закона, ако утврди да послове обавља супротно закону;
- 3) одговорном лицу из члана 55. тачка 3) овог закона ако утврди да несавесно и нестручно обавља послове за које му је лиценца издата.

Члан 58.

Против решења из чл. 55. и 57. овог закона није дозвољена жалба, али се може покренути управни спор.

IX. УПРАВА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**Члан 59.**

У саставу министарства надлежног за рад образује се Управа за безбедност и здравље на раду, која обавља послове државне управе са циљем унапређивања и развоја безбедности и здравља на раду, односно смањења повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом (у даљем тексту: Управа).

Члан 60.

Управа обавља следеће послове:

- 1) припрема прописе у области безбедности и здравља на раду, као и мишљења за њихову примену;
- 2) припрема стручне основе за израду националног програма развоја безбедности и здравља на раду и прати његово остваривање;
- 3) прати и оцењује стање безбедности и здравља на раду и припрема ставове за јединствено уређивање мера безбедности и здравља на раду које су предмет овог закона и других прописа;
- 4) истражује и подстиче развој у области хуманизације рада;
- 5) пружа стручну помоћ у области безбедности и здравља запослених;
- 6) припрема методологије за обављање послова прегледа и испитивања у области безбедности и здравља на раду;
- 7) проучава узроке и појаве који за последицу имају повреде на раду, професионалне болести и болести у вези са радом;
- 8) организује полагање стручних испита из члана 54. овог закона, о чему води евиденцију;
- 9) врши надзор над законитошћу рада правних лица и предузетника као и одго-

ворних лица са лиценцом и припрема предлоге решења за издавање и одузимање лиценци из чл. 55. и 57. овог закона, о чему води евиденцију;

10) прикупља и анализира податке о повредама на раду, професионалним обољењима, болестима у вези са радом и појавама које утичу на здравље запослених;

11) обавља информационо-документациону делатност у области безбедности и здравља запослених;

12) организује саветовања, врши едукацију запослених, послодаваца, лица за безбедност и здравље на раду, инспектора и др., објављује различите материјале и информише јавност о стању у области безбедности и здравља на раду;

13) стара се о примени међународних аката у области безбедности и здравља на раду;

14) подстиче образовање и развијање културе рада у области безбедности и здравља на раду;

15) обавља друге послове одређене законом.

Х. НАДЗОР

Члан 61.

Инспекцијски надзор над применом овог закона, прописа донетих на основу овог закона, техничких и других мера које се односе на безбедност и здравље на раду, као и над применом мера о безбедности и здравља на раду прописаним општим актом послодавца, колективним уговором или уговором о раду, врши министарство надлежно за рад преко инспектора рада.

Члан 62.

Послове инспекцијског надзора у области безбедности и здравља на раду могу да обављају инспектори рада који имају високу стручну спрему, најмање три године радног искуства у струци и положен стручни испит за рад у органима државне управе.

Изузетно, послове инспекцијског надзора у области трговине, угоститељства и туризма, занатских и личних услуга, финансијско-техничких и пословних услуга, образовања, науке и информација, здравствене и социјалне заштите, у стамбено-комуналним делатностима, као и послове утврђивања испуњености прописаних услова из безбедности и здравља на раду, могу да обављају инспектори рада који имају вишу стручну спрему одговарајућег смера, положен стручни испит за рад у органима државне управе и најмање три године радног искуства у струци.

Члан 63.

У поступку инспекцијског надзора инспектор рада има право и дужност да предузима радње којима се контролишу безбедност и здравље на раду, а нарочито хигијена и услови рада, производња, стављање у про-

мет, коришћење и одржавање средстава за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду, опасне материје и др., као и да:

1) прегледа опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију;

2) саслуша и узима изјаве од одговорних и заинтересованих лица;

3) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје, средства и опрему за личну заштиту, предмете и робу и сл.;

4) узима узорке ради анализе, експертиза и сл.;

5) наређује мерења која обавља друга стручна организација кад послодавац самостално или преко одређене стручне организације врши мерења у одговарајућим областима, а резултати извршеног мерења пружају основ за то;

6) послодавцима, запосленим, њиховим представницима и синдикату даје обавештења и савете у области безбедности и здравља на раду, као и о мерама чијом применом се обезбеђује извршавање овог закона на најефикаснији начин;

7) у складу са поднетим захтевом, послодаваца и запосленог или представника запослених обавести о извршеном инспекцијском надзору и утврђеном стању;

8) предузима друге радње за које је овлашћен другим прописом.

Члан 64.

Послодавац је дужан да, ради вршења надзора, омогући инспектору рада:

1) улазак у објекте и просторије, у свако доба када има запослених на раду;

2) одреди најмање једног запосленог који ће инспектору пружати потребне информације и обавештења, давати податке, акте и документацију;

3) увид у доказе о стабилности објекта;

4) увид у примењене мере безбедности и здравља на раду на средствима за рад и у радној околини;

5) увид у средства и опрему за личну заштиту на раду;

6) увид у податке и евиденције о производњи, коришћењу и складиштењу опасних материја.

Члан 65.

Инспектор рада дужан је да изврши надзор одмах, након пријаве послодавца о свакој смртној, тешкој или колективној повреди на раду, као и опасној појави која би могла да угрози безбедност и здравље на раду, односно одмах по пријему захтева, односно обавештења из члана 33. ст. 3. и 4. овог закона.

Члан 66.

Инспектор рада дужан је да послодавцу, односно запосленом наложи предузимање мера и радњи за отклањање узрока који су

изазвали повреде, довели до настанка опасности по безбедност и здравље на раду, односно које могу спречити настанак повреде и умањити или отклонити опасности по безбедност или здравље на раду.

Инспектор рада је дужан да, за време трајања околности које доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, забрани рад на радном месту код послодавца, а нарочито кад утврди:

1) да су непосредно угрожени безбедност и здравље запосленог;

2) да се користи средство за рад на коме нису примењене мере за безбедност и здравље на раду;

3) да се не користе прописана средства и опрема за личну заштиту на раду;

4) да запослени ради на радном месту са повећаним ризиком, а не испуњава прописане услове за рад на том радном месту, као и ако се није подвргао лекарском прегледу у прописаном року;

5) да запослени није оспособљен за безбедан рад на радном месту на ком ради;

6) да послодавац није спровео мере или извршио радње које му је, ради отклањања узрока који доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, наложио инспектор рада.

Ако примена мера, односно потреба за усаглашавањем са прописаним мерама заштите безбедности и здравља на раду представља недостатак за чије су отклањање потребна већа инвестициона улагања, а живот и здравље запослених нису теже угрожени, инспектор рада може наложити послодавцу да сачини посебан програм о поступном отклањању недостатака са утврђеним роковима за њихово отклањање.

Инспектор рада може да наложи да се спроведе и опште призната мера којом се може отклонити опасност при раду или смањити ризик по здравља запосленог, у мери у којој је то могуће.

Члан 67.

Предузимање мера и радњи чијом применом и извршавањем се, у складу са одредбама овог закона, обезбеђује заштита безбедности и здравља на раду запослених - инспектор рада налаже решењем.

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру надлежном за рад, у року од осам дана од дана достављања решења.

Жалба не одлаже извршење решења којим је наређена забрана рада.

Решење министра надлежног за рад, донето поводом жалбе, коначно је у управном поступку и против њега се може покренути управни спор.

Члан 68.

Послодавац је дужан да, у року који одреди инспектор рада, предузме наложене мере и отклони утврђене недостатке или

неправилности.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од истека рока за отклањање утврђеног недостатка или неправилности, обавести у писменој форми, надлежну инспекцију о извршењу наложене обавезе.

XI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 69.

Новчаном казном од 800.000 до 1.000.000 динара, казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако запосленом не обезбеди рад на радном месту и у радној околини на/и у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду (члан 9. став 1);

2) ако приликом организовања рада и радног процеса не обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених, као и ако за њихову примену не обезбеди потребна финансијска средства (члан 11. став 1);

3) ако у писменој форми не донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и не утврди начин и мере за отклањање ризика, као и када не измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада (члан 13. ст. 1. и 2);

4) ако општим актом, односно колективним уговором или уговором о раду не утврди права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду (члан 14);

5) ако писменим актом не одреди лице за безбедност и здравље на раду (члан 15. став 1. тачка 1);

6) ако запосленом одреди да обавља послове на којима нису спроведене мере безбедности и здравља на раду (члан 15. став 1. тачка 2);

7) ако запослене и њиховог представника не обавештава о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и опасностима од повреда и оштећења здравља који настају њиховим увођењем, односно ако у таквим случајевима не донесе одговарајућа упутства за безбедан рад (члан 15. став 1. тачка 3);

8) ако не изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад (члан 15. став 1. тачка 4, чл. 27, 28. и 29);

9) ако запосленом не обезбеди коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду (члан 15. став 1. тачка 5);

10) ако не обезбеди одржавање у исправном стању средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду (члан 15. став 1. тачка 6);

11) ако не ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине (члан 15. став 1. тачка 7);

12) ако на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада не обезбеди у складу са овим законом прописане лекарске прегледе запослених (члан 15. став 1. тачка 8);

13) ако не обезбеди пружање прве помоћи, као и ако не оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавања и евакуацију у случају опасности (члан 15. став 1. тачка 9);

14) ако не заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених (члан 15. став 1. тачка 10);

15) ако на основу оцене службе медицине рада актом о процени ризика не одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини или за употребу поједине опреме за рад (члан 16. став 1);

16) ако служби медицине рада, коју ангажује, не обезбеди услове за самостално обављање послова заштите здравља запослених (члан 16. став 2);

17) ако запосленом не изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту на раду у складу са актом о процени ризика (члан 17);

18) ако најмање осам дана пре почетка рада не извести надлежну инспекцију рада о почетку свога рада, раду одвојене јединице или свакој промени технолошког поступка, уколико се тим променама мењају услови рада (члан 18. став 1);

19) ако за радове на изградњи или реконструкцији грађевинског објекта, односно промени технолошког процеса, које изводи дуже од седам дана, не изради прописан елаборат о уређењу градилишта и ако исти не достави надлежној инспекцији рада уз извештај о почетку рада (члан 18. став 2);

20) ако са другим послодавцем, са којим дели радни простор у обављању послова, не закључи споразум о примени прописаних мера за безбедност и здравље на раду запослених и не одреди лице за координацију спровођења заједничких мера којим се обезбеђује безбедност и здравље свих запослених (члан 19);

21) ако не обезбеди прописане мере за безбедност и здравље на раду, у складу са овим законом, за запослене које ангажује од другог послодавца (члан 21);

22) ако при промени технолошког процеса рада, пре почетка рада, не прилагоди средства за рад новом технолошком процесу (члан 22);

23) ако запосленом да на употребу средство за рад, односно средство и опрему за личну заштиту на раду на којима нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду или ако не обезбеди контролу њихове наменске употребе (члан 23);

24) ако запосленом да на употребу опре-

му за рад, средстава и опрему за личну заштиту на раду или опасне материје за које не располаже са прописаном документацијом на српском језику за њихову употребу, или ако није обезбедио све мере за безбедност и здравље које су одређене том документацијом (члан 24. ст. 1. и 2);

25) ако не сачини посебан програм о поступном отклањању недостатака који су утврђени актом о процени ризика, односно ако не утврди рокове за реализацију програма (члан 26);

26) ако не организује послове безбедности и здравља на раду, односно ако за обављање тих послова одреди лице које нема, у складу са овим законом, положен стручни испит (члан 37. ст. 1. и 2);

27) ако за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажује правно лице или предузетника који немају одговарајућу лиценцу (члан 37. став 4);

28) ако запосленом на радном месту са повећаним ризиком не обезбеди претходни, односно периодични лекарски преглед (члан 43. став 1);

29) ако запосленог који обавља послове на радном месту са повећаним ризиком, за кога се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњава прописане здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, не премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима (члан 43. став 3);

30) ако одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, усмено и у писменој форми не пријави надлежној инспекцији рада и надлежном органу за унутрашње послове сваку смртну, колективну или тешку повреду на раду, повреду на раду због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана, или опасну појаву која би могла да угрози безбедност и здравље запослених (члан 50. став 1);

31) ако најкасније у року од три узастопна радна дана од дана сазнања, надлежној инспекцији рада не пријави професионално оболење, односно оболење запосленог у вези са радом (члан 50. став 2);

32) ако инспектору рада не омогући вршење надзора, односно улазак у објекте и просторије у свако доба када има запослених на раду, или ако не одреди најмање једног запосленог који ће инспектору рада пружати потребне информације и обавештавања, или ако инспектору рада не омогући увид у доказе о стабилности објекта, акте и документацију, примењене мере безбедности и здравља на раду на средствима за рад, опрему за личну заштиту на раду или у податке и евиденције о коришћењу и складиштењу опасних материја (члан 64);

33) ако у одређеном року не отклони утврђене недостатке и неправилности чије отклањање је решењем наредио инспектор

рада (члан 68. став 1).

Новчаном казном од 400.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана послодавац који је приватни предузетник.

Новчаном казном од 40.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана директор, односно друго одговорно лице код послодавца.

Члан 70.

Новчаном казном од 600.000 до 800.000 динара казниће се за прекршај послодавца са својством праваног лица:

1) ако не предузме мере да спречи приступ у круг објекта или у подручје градилишта неовлашћеним лицима и средствима саобраћаја (члан 20);

2) ако запосленог, на начин утврђен овим законом, не упозна о обављању процеса рада на безбедан начин, када технолошки процес рада захтева додатно оспособљавање за безбедан и здрав рад (члан 30. ст. 1. и 2);

3) ако запосленој жени за време трудноће, запосленом млађем од 18 година живота и запосленом са смањеном радном способношћу не обезбеди писмено обавештење о резултатима процене ризика на радном месту на које су одређени, као и мерама којима се ризици отклањају (члан 30. став 3);

4) ако свако лице, које се по било ком основу налази у радној околини, не упозори на опасна места и штетности по здравље које се јављају у технолошком процесу, односно на мере безбедности које мора да примени, као и ако га не усмери на безбедне зоне кретања (члан 31. став 1);

5) ако видно не обележи и истакне ознаке за безбедност и/или здравље запослених (члан 31. став 2);

6) ако дозволи приступ радном месту у радној околини на коме прети непосредна опасност од повређивања или здравствених оштећења, лицима која нису оспособљена за безбедан и здрав рад, која нису добила посебна упутства за рад на таквим местима или која нису снабдевена одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду (члан 31. став 3);

7) ако не обавести надлежану инспекцију рада кад запослени одбије да ради у случајевима утврђеним чланом 33. став 1. овог закона (члан 33. став 4);

8) ако лицу које обавља послове безбедности и здравља на раду не омогући независно и самостално обављање послова у складу са овим законом и приступ свим потребним подацима из области безбедности и здравља на раду (члан 38. став 1);

9) ако претходно не упозна правно лице, односно предузетника кога ангажује за обављање послова безбедности и здравља на раду са технолошким процесом, ризицима у процесу рада и мерама за отклањање ризи-

ка (члан 39);

10) ако запосленима не омогући да бирају свог представника за безбедност и здравље на раду или не именује свог представника (члан 44);

11) ако представнику запослених, односно Одбору не омогући увид у сва акта везана за безбедност и здравље запослених и да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду (члан 45. став 1);

12) ако не упозна представника запослених, односно Одбор са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада, или са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду, или са мерама предузетим за спречавање непосредне опасности по живот и здравље (члан 47);

13) ако не води и не чува прописане евиденције (члан 49);

14) ако на захтев инспектора рада или представника запослених не достави извештај о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама у овој области (члан 51. став 3).

Новчаном казном од 200.000 до 300.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана послодавац који је приватни предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 40.000 казниће се за прекршај из става 1. овог члана директор, односно друго одговорно лице код послодавца.

ЧЛАН 71.

Новчаном казном од 100.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај послодавца са својством праваног лица ако у року од осам дана по истеку утврђеног рока за отклањање недостатака или неправилности у писменој форми, не обавести надлежну инспекцију рада о извршењу наложене обавезе (члан 68. став 2).

Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана послодавац који је приватни предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана директор, односно друго одговорно лице код послодавца.

Члан 72.

Новчаном казном од 400.000 до 600.000 динара казниће се за прекршај здравствене установе која има организовану службу медицине рада ако не достави прописани извештај о лекарском прегледу запосленог (члан 41. став 2. тачка 5).

Новчаном казном од 20.000 до 30.000 динара казниће се за прекршај из става 1.

овог члана одговорно лице у здравственој установи.

Члан 73.

Новчаном казном од 400.000 до 600.000 динара казниће се за прекршај правно лице:

1) ако не изда стручни налаз о извршеном прегледу и испитивању опреме за рад или испитивању услова радне околине (члан 15. став 3);

2) ако обавља послове безбедности и здравља на раду из члана 40. овог закона, а нема одговарајућу лиценцу (члан 55. тачка 1);

3) ако обавља послове прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине, а нема одговарајућу лиценцу (члан 55. тачка 2).

Новчаном казном од 200.000 до 300.000 динара казниће се за прекршај из става 1. тачка 2. овог члана приватни предузетник.

Новчаном казном од 20.000 до 30.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, као и лице у правном лицу које, без одговарајуће лиценце (члан 55. тачка 3), обавља послове одговорног лица за које је прописано пословање лиценце.

Члан 74.

Новчаном казном од 20.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај лице за безбедност и здравље на раду ако не обавља послове одређене овим законом (члан 40).

Члан 75.

Новчаном казном од 10.000 до 20.000 динара казниће се за прекршај запослени:

1) ако не примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, ако ненаменски користи средства за рад и опасне материје или ако не користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду или ако са њима пажљиво не рукује (члан 35);

2) ако, у складу са својим сазнањима, одмах не обавести послодавца о неправилностима, недостацима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених (члан 36. став 1).

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 76.

Правна лица овлашћена на основу прописа који су важили до ступања на снагу овог закона, да врше претходне и периодичне лекарске прегледе, периодичне прегледе и испитивање оруђа за рад и радне средине, као и оспособљавање запослених из заштите на раду, ускладиће своје пословање са одредбама овог закона у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 77.

До доношења прописа из чл. 15. став 2, 18. ст. 4, 6. и 7, 43. став 2, 49. став 2. и 51. став 2. овог закона примењиваће се:

1) Правилник о условима за вршење прегледа техничке документације, прегледа и испитивања оруђа за рад, опасних материја, инсталација и радне средине, средстава и опреме личне заштите и оспособљавање радника за безбедан рад ("Службени гласник РС", број 13/00);

2) Правилник о поступку прегледа и испитивања радне средине, опасних материја, оруђа за рад, инсталација и средстава и опреме личне заштите ("Службени гласник РС", број 7/99);

3) Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта ("Службени гласник РС", број 31/92);

4) Правилник о вођењу евиденција из заштите на раду ("Службени гласник РС", број 2/92);

5) Правилник о поступку и условима за вршење претходних и периодичних лекарских прегледа радника ("Службени гласник РС", број 23/92);

6) Правилник о садржини и начину издавања листе о повреди на раду ("Службени гласник РС", број 2/92);

7) Правилник о поступку утврђивања испуњености прописаних услова из заштите на раду ("Службени гласник РС", број 7/99);

8) Правилник о висини трошкова поступка утврђивања испуњености прописаних услова из заштите на раду ("Службени гласник РС", бр.40/01 и 53/01).

Члан 78.

До доношења прописа о превентивним мерама за безбедност и здравље на раду, ако нису у супротности са овим законом, примењиваће се мере заштите на раду (правила) садржана у следећим прописима:

1) Правилник о посебним мерама заштите на раду на преради неметалних минерала ("Службени гласник РС", број 2/83);

2) Правилник о посебним мерама заштите на раду у железничком саобраћају ("Службени гласник РС", број 19/85);

3) Правилник о посебним мерама заштите на раду при производњи и преради обојених метала ("Службени гласник РС", број 19/85);

4) Правилник о посебним мерама заштите на раду у црној металургији ("Службени гласник РС", број 25/87);

5) Правилник о општим мерама заштите на раду за грађевинске објекте намењене за радне и помоћне просторије ("Службени гласник РС", број 29/87);

6) Правилник о посебним мерама заштите на раду у шумарству ("Службени гласник РС", број 33/88);

7) Правилник о посебним мерама заштите на раду при механичкој преради и обради дрвета и сличних материјала ("Службени гласник РС", број 51/88);

8) Правилник о општим мерама заштите на раду од опасног дејства електричне струје у објектима намењеним за рад, радним просторијама и на радилиштима ("Службени гласник РС", број 21/89);

9) Правилник о заштити на раду при извођењу грађевинских радова ("Службени гласник РС", број 53/97).

Члан 79.

До доношења прописа о општим и посебним мерама безбедности и здравља на раду, уколико нису у супротности са овим законом, примењиваће се мере заштите на раду (правила), садржана у следећим прописима:

1) Општи правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду ("Службени лист ФНРЈ", бр. 16/47, 18/47 и 36/50), осим чл. 26. - 32, чл. 50. - 75, чл. 78. - 86, чл. 88. - 99, чл. 104. - 151. и чл. 184. - 186;

2) Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду у кудељарама ("Службени лист ФНРЈ", број 56/47);

3) Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду у графичким предузећима ("Службени лист ФНРЈ", број 56/47);

4) Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при раду у каменоломима и цигланама, као и код вађења глине, песка и шљунка ("Службени лист ФНРЈ", број 69/48), осим чл. 58. - 61;

5) Правилник о техничким и здравствено - техничким заштитним мерама на радовима при хемијско-технолошким процесима ("Службени лист ФНРЈ", број 55/50) - Прилог број 9;

6) Правилник о хигијенским и техничким заштитним мерама при ронилачким радовима ("Службени лист ФНРЈ", број 36/58);

7) Правилник о хигијенско-техничким заштитним мерама при лучко-транспортном раду ("Службени лист ФНРЈ", број 14/64);

8) Правилник о заштити на раду при термичком обрађивању легура лаких метала у купатилима са нитратним солима ("Службени лист СФРЈ", број 48/65);

9) Правилник о заштити на раду при одржавању моторних возила и превозу моторним возилима ("Службени лист СФРЈ", број 55/65);

10) Упутство о начину вршења надзора над придржавањем прописа о заштити на раду у органима унутрашњих послова и установама органа унутрашњих послова ("Службени лист СФРЈ", број 55/65);

11) Правилник о заштити на раду при утовару терета у теретна моторна возила и истовару терета из таквих возила ("Службени

лист СФРЈ", број 17/66);

12) Упутство о начину вршења надзора над придржавањем прописа о заштити на раду у предузећима која производе за одређене војне потребе ("Службени лист СФРЈ", број 23/66);

13) Правилник о заштити на раду и о техничким мерама за развијаче ацетилена и ацетиленске станице ("Службени лист СФРЈ", бр. 6/67, 29/67, 27/69, 52/90 и 6/92);

14) Правилник о техничким нормативима при руковању експлозивним средствима и минирању у рударству ("Службени лист СФРЈ", бр. 26/88 и 63/88);

15) Наредба о забрани употребе моторних бензина за одмашћивање, прање или чишћење металних делова предмета од другог материјала ("Службени лист СФРЈ", број 23/67);

16) Правилник о заштити на раду у пољопривреди ("Службени лист СФРЈ", број 34/68);

17) Правилник о обезбеђивању смештаја и исхране радника, односно њиховог превоза од места становања до места рада и натраг ("Службени лист СФРЈ", број 41/68);

18) Правилник о средствима личне заштите на раду и личној заштитној опреми ("Службени лист СФРЈ", број 35/69);

19) Правилник о заштити на раду при изради експлозива и барута и манипулисању експлозивима и барутима ("Службени лист СФРЈ", број 55/69);

20) Правилник о посебним мерама и нормативима заштите на раду при преради и обради коже, крзна и отпадака коже ("Службени лист СФРЈ", број 47/70);

21) Правилник о опреми и поступку за пружање прве помоћи и организовању службе спасавања у случају незгоде на раду ("Службени лист СФРЈ", број 21/71);

22) Правилник о мерама и нормативима заштите на раду на оруђима за рад ("Службени лист СФРЈ", број 18/91);

23) Правилник о мерама и нормативима заштите на раду од буке у радним просторијама ("Службени лист СФРЈ", број 21/92).

Члан 80.

Акт о процени ризика из члана 13. ст. 1. и 2. овог закона послодавци су дужни да донесу у року од годину дана од дана ступања на снагу акта из члана 13. став 4. овог закона.

Члан 81.

Даном ступања на снагу овог закона престaje да важи Закон о заштити на раду ("Службени гласник РС", бр. 42/91, 53/93, 67/93, 48/94 и 42/98).

Члан 82.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".