

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗАСТАВА ОРУЖЈЕ АД, КРАГУЈЕВАЦ**

На основу члана 248. Закона о раду („ Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09,32/13 ,75/14 ,13/17- одлука УС, 113/17 и 95/2018 аутентично тумачење) Саша Милошевић, генерални директор ЗАСТАВА ОРУЖЈЕ АД, Драган Илић, председник Синдикалне организације Застава оружје, Снежана Васиљевић, главни повереник синдиката "АСНС" Застава оружје АД и Драган Милосављевић, председник Индустијског синдиката Застава оружје, као овлашћени представници послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца, дана 17.08.2024. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗАСТАВА ОРУЖЈЕ АД, КРАГУЈЕВАЦ I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу за законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЗАСТАВА ОРУЖЈЕ АД (у даљем тексту ЗАПОСЛЕНИ) и Друштва (у даљем тексту: ПОСЛОДАВАЦ), међусобни односи учесника овог уговора, поступак закључивања и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

На права, обавезе и одговорности запослених и Послодавца, који нису регулисани овим уговором, примењују се одредбе Закона о раду, других закона и аката Послодавца.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима Послодавца, односно судским или инспекцијским органима, генерални директор је дужан да истом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права која непосредно простићу из радног односа запосленог.

Члан 3.

Овај уговор не може да садржи одредбе којима се запосленима дају мања права или неповољнији услови рада од права и услова рада који су утврђени законом.

Овим уговором могу да се уговоре већа права и повољнији услови рада од права и услова рада који су утврђени законом, уколико то није у супротности са законом.

Поједине одредбе уговора о раду којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом, овим уговором или другим актом послодавца, односно које се заснивају на нетачном обавештавању од стране Послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог, сматрају се ништавним и не могу се примењивати.

У случају из става 1. овог члана непосредно се примењује закон, овај уговор и други акти Послодавца.

II РАДНИ ОДНОС

1.Заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова .

Актом из става 1. овог члана утврђују се организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 5.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Запослени који не ступи на рад на дан утврђен уговором о раду сматра се да није ни засновао радни однос, осим ако је из оправданих разлога био спречен да ступи на рад, или ако се Послодавац и запослени другачије не споразумеју у писаном облику о другом року ступања на рад.

Оправдани разлози у смислу става 2. овог члана сматрају се болест запосленог, смрт члана уже породице и виша сила.

2. Пробни рад

Члан 6.

Пробни рад се уговара уговором о раду ради обављања једног или више повезаних сродних послова за које је то предвиђено Правилником о организацији и систематизацији послова и за по-

слове за које је по процени Послодавца потребно уговарање пробног рада.

Дужина пробног рада може износити најдуже 6 месеци.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком.

Отказни рок из претходног става овог члана не може бити краћи од 5 радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Члан 7.

Током трајања пробног рада, стручну и радну способност запосленог за рад на одређеним пословима прати и оцењује трочлана комисија.

Комисију чине :

- Непосредни руководилац запосленог који је на пробном раду;
- Представник ПЈ КОПП;
- Лице које има најмање стручну спрему као и запослени на пробном раду а којега именује руководилац организационе целине запосленог који је на пробном раду.

Комисија је дужна да сачини извештај у писаној форми о утврђеним стручним и радним способностима запосленог и да исти достави руководиоцу организационе целине и ПЈ КОПП.

На основу наведеног извештаја и мишљења руководиоца организационе целине, генерални директор Друштва закључује или отказује уговор о раду са запосленим са којим је уговорен пробни рад.

3. Заснивање радног односа са приправницима

Члан 8.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђеним законом или Правилником о организацији и систематизацији послова.

Приправнички стаж може трајати најдуже до годину дана.

Дужина трајања приправничког стажа утврђује се Правилником о организацији и систематизацији послова у зависности од степена стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Обука приправника (приправнички стаж) траје:

- за истраживача - 1 година,
- за лица са VII и вишим степеном стручне спреме - 6 месеци рад-

ног оспособљавања уз полагање стручног испита и 6 месеци до годину дана праћење приправника, уз менторско саветовање и вођење,
- за лица са V и VI степеном стручне спреме - 5 месеци радног оспособљавања уз полагање стручног испита и 4 месеца до 9 месеци праћења приправника, уз менторско саветовање и вођење,
- за лица са IV степеном стручне спреме - 4 месеца радног оспособљавања уз полагање стручног испита и 2 месеца до 6 месеци праћења приправника, уз менторско саветовање и вођење,
- за лица са III степеном стручне спреме - 3 месеца радног оспособљавања уз полагање стручног испита и 3 месеца до 6 месеци праћење приправника уз менторско саветовање и вођење.

Члан 9.

За време приправничког стажа врши се обучавање за послове за које је приправник засновао радни однос.

За обучавање и праћење приправника задужен је непосредни руководилац.

Обучавање и полагање приправничког испита регулише се актом Послодавца.

Члан 10.

За време трајање приправничког стажа, запосленом се не може отказати уговор о раду из разлога који се односе на радну способност запосленог односно ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности на којима ради.

4. Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац на неодређено или одређено време.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;

6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

На права и обавезе запослених која нису уређена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, акта Послодавца и овог уговора.

Члан 12.

Уговор о раду се закључује са запосленим који заснива радни однос са Послодавцем.

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

Члан 13.

Послодавац је дужан да кандидата пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правилима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштити здравља на раду и овим уговором.

5. Радни однос на одређено време

Члан 14.

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

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1. ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
3. са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
4. са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;
5. као и другим случајевима предвиђеним законом.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тачка 1-3 овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са законом.

6. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 15.

Послодавац је дужан да у складу са променама процеса рада, техничко - технолошким унапређењем или потребама процеса рада као и новог начина и организације рада омогући стручно оспособљавање и усавршавање запослених, у складу са законом и актима Послодавца.

Члан 16.

У складу са потребама и планом образовања, Послодавац може да стипендира ученике и студенте.

III РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 17.

Радно време траје 40 часова недељно, а одвија се у петодневnoj радној недељи.

Дневно радно време износи 8 часова са полчасовном паузом.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота не може се утврдити у трајању дужем од 35 часова недељно нити дуже од 8 часова дневно.

У случају сменског рада, запосленом се другачије организује дневни и недељни одмор.

Члан 18.

Одлуку о распореду, почетку и завршетку радног времена доноси Послодавац.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

2. Скраћено радно време

Члан 19.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним актом о процени ризика и уговором о раду, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност и то највише 10 часова недељно.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права као да ради са пуним радним временом.

3. Прековремени рад

Члан 20.

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

Евиденцију о дужини прековременог рада запослених и радно ангажованих, достављати репрезентативним синдикатима сваког месеца.

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 19. овог уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима

Члан 21.

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.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

4. Прерасподела радног времена

Члан 22.

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

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела уговореног радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду до 6 месеци у просеку не буде дуже од уговореног радног времена, с тим што се период прерасподеле уговореног радног времена не везује за календарску годину већ почиње да тече од дана вршења прерасподеле.

Када се због повећаног обима посла посао не може завршити у уговореним роковима редовном организацијом радног времена, по претходно добијеној сагласности репрезентативних синдиката, послодавац може да донесе одлуку о прерасподели радног времена у периоду дужем од шест месеци, али не дужем од девет месеци у узаостопним календарским годинама.

Члан 23.

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

Прерасподела радног времена из претходног члана не сматра се прековременим радом.

Члан 24.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време не може се вршити прерасподела радног времена.

Забрањена је прерасподела радног времена за запосленог који је млађи од 18 година живота

Члан 25.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови рада дужег од уговореног радног времена прерачунају у пуно радно време и признају у стаж осигурања или да му се рачунају и исплате као часови прековременог рада.

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 26.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Рад у сменама је организација рада према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, Послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење репрезентативних синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим 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 обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота, од стране пунолетног запосленог.

Турнус код послодавца организован је на следећи начин:

- дванаест сати радног ангажовања;
- одмор од 24 часова;
- дванаест сати радног ангажовања;
- одмор од 48 часова.

Рад у турнусу не сматра се прековременим радом.

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 27.

Запослени, који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у трајању од 20 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Запослени који раде на пословима повећаног ризика имају право на одмор у складу са Актом о процени ризика.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује Послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 28.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, а у случају прерасподеле радног времена најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 29.

Запослени има право на недељни одмор у укупном трајању од 36 часова непрекидно, а 35 часова у случају прерасподеле радног времена.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

4. Годишњи одмор

Члан 30.

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

Годишњи одмор запослени користи на основу годишњег плана, који се утврђује у складу са потребама реализације производних и других задатака.

Решење о коришћењу годишњег одмора мора се уручити запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у неком његовом организационом делу, Послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде, и да исто истакне на огласне табле, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора. Тиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље а остали део до 30. јуна наредне године.

Члан 31.

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

Члан 32.

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

Члан 33.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум увећава на основу следећих критеријума:

1. дужина стажа осигурања

- за по 1 радни дан за сваких навршених пет година радног стажа код Послодавца.

2. услови рада

- 5 радних дана за запослене који раде скраћено радно време по основу рада на нарочито тешким и по здравље штетним пословима,
- 3 радна дана за запослене на радним местима са отежаним условима рада,
- 1 радни дан за запослене који раде најмање 7 дана месечно ноћу, најмање 8 месеци у току календарске године.

3. сложеност рада

- за послове за које се тражи најмање висока стручна спрема - 4 радна дана,
- за послове за које се тражи виша стручна спрема - 3 радна дана,
- за послове за које се тражи ССС, ВКВ, КВ стручна спрема - 2 радна дана,
- за остале - 1 радни дан.

4. социјални услови

- инвалиду рада и војном инвалиду - 1 радни дан,
- запосленом који има једно или више деце ометене у психофизичком развоју - 3 радна дана,
- запослени који има једно или двоје деце до 15 година живота - 2 радна дана,
- запослени који има троје и више деце до 15 година живота - 1 радни дан,
- самохрани родитељ који има дете до 15 година живота - 1 радни дан.

Ако се истовремено стекну два или више основа из претходног става овог члана, годишњи одмор се увећава збиром радних дана по свим основама, с тим да годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана, а за запослене који раде под посебним условима рада 35 радних дана за календарску годину.

5. Плаћено одсуство

Члан 34.

Запослени има право на плаћено одсуство до 5 радних дана у случају:

- | | |
|-----------------------------------------------|-----------------|
| - ступања у брак | - 5 радних дана |
| - за женидбу сина или удају ћерке | - 2 радна дана |
| - промене пребивалишта | - 1 радни дан |
| - смрти члана шире породице | - 1 радни дан |
| - за санирање последица елементарних непогода | - 3 радна дана |
| - теже болести члана уже породице | - 4 радна дана |
| - усвојења детета | - 5 радних дана |
| - смрти родитеља брачног друга | - 3 радна дана |
| - рођење детета члана уже породице | - 1 радни дан |
| - давања коштане сржи, ткива или органа | - 5 радних дана |

- за полазак деце у први разред основне школе - 1 радни дан
- Одсуство се користи наменски, односно од момента наступања околности која је основ остваривања права на одсуство са рада, уз достављање одговарајућег доказа.

Право на плаћено одсуство из става 1. тачке 5. овог члана, запослени може искористи у року од 15 дана од дана наступања последица елементарних непогода.

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

- за смрт члана уже породице - 5 радних дана
- за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви - 3 радна дана
- вантелесне оплодње-жене - 4 радна дана
- вантелесне оплодње-мушкарци - 2 радна дана
- за порођај супруге - 5 радних дана

Право на плаћено одсуство из става 4 тачке 5. овог члана, запослени може користити након порођаја супруге или након изласка из болнице.

Одсуство по сваком основу из члана 34 став 1. у кумулативу је ограничено на укупно 5 радних дана у календарској години.

Члан 35.

Независно од основа за плаћено одсуство утврђено овим уговором, добровољни давалац крви има право на плаћено одсуство у години када наврши одређени број добровољног давања крви, према следећем:

- за 10 добровољних давања крви - 1 радни дан
- за 25 добровољних давања крви - 2 радна дана
- за 50 добровољних давања крви - 3 радна дана
- за 75 добровољних давања крви - 4 радна дана
- за 100 добровољних давања крви - 5 радних дана

У дане плаћеног одсуства рачуна се и дан давања крви.

За 75 добровољних давања крви, запосленом се исплаћује награда у висини $\frac{1}{4}$ просечне нето зараде, а за 100 добровољних давања крви се исплаћује награда у висини $\frac{1}{2}$ просечне нето зараде код Послодавца .

Даваоци крви који путују на акције добровољног давања крви ван Србије, имају право на 1 дан плаћеног одсуства .

Члан 36.

Под члановима уже породице подразумевају се:

- брачни друг;
- деца рођена у браку, ван брака или усвојена, пасторчад или унучад без родитеља;
- родитељи (отац, мајка, очух, маћеха и усвојилац);
- рођена браћа и сестре;
- и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Члан 37.

Под члановима шире породице подразумевају се рођени:

- деда и баба;
- зет и снаха;
- стриц и стрина и њихова деца;
- тетка и теча и њихова деца;
- ујак и ујна и њихова деца;
- деца браће и сестара и
- браћа и сестре брачног друга.

6. Неплаћено одсуство

Члан 38.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у оправданим случајевима када то не ремети процес рада, за које време запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

Одсуство из става 1 овог члана запосленом се може одобрити највише до 30 радних дана у току календарске године.

Изузетно, запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од 30 радних дана у току календарске године, уколико то допуштају потребе у процесу рада.

Члан 38 а

У циљу контроле, анализе и предузимања других мера, Послодавац може формирати Комисију за контролу оправданости одсуства са рада због привремене спречености за рад.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

1. Општа заштита запослених

Члан 39.

Послодавац је дужан да обезбеди услове рада и спровођење безбедности и заштите здравља на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, уз обавезну едукацију запосленог и проверу обучености, а запослени су у обавези да се придржавају прописаних мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да, у оквиру својих одговорности и обавеза, предузима потребне мере за безбедност и заштиту здравља запослених укључујући отклањање ризика обезбеђивањем потребних мера заштите на раду и средства, обуку и информисање запослених.

Члан 40.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и заштите здравља на раду, и то:

- да утврди обим, начин испитивања оруђа за рад, електричних инсталација и инсталација флуида, поступак њиховог одржавања у исправном стању и вођење евиденције о одржавању;
- да утврди начин спровођења и примене мера безбедности и заштите здравља на раду у складу са законом;
- да утврди начин оспособљавања запослених и програм оспособљавања за безбедан рад;
- да утврди начин провере запослених под утицајем алкохола и других средстава зависности;
- да запосленог распореди на место рада на коме су спроведене мере безбедности и заштите здравља на раду;
- да запосленом повери задатке које неће имати штетне последице на његово здравље и безбедност, а у супротном да му обезбеди средства техничке и личне заштите;
- да на пословима са повећаним ризиком распореди запослене за које је утврђено да испуњавају здравствене услове а запосленима који ово не поседују забранити рад на тим пословима;
- да забрани рад запосленима који се не придржавају прописаних мера заштите на раду, упутстава за рад и не користе наменски средства и опрему личне заштите;
- да средства рада и средства опреме личне заштите искључи из употребе ако су неисправна, односно да обустави рад ако је због насталих промена угрожен живот или здравље запослених;
- да предузима мере за отклањање кварова и недостатака који угрожавају безбедност на раду;

- да се средства рада као и средства и опрема личне заштите наменски користе и да их употребљавају само запослени којима су поверени;
- да запосленом омогући употребу средстава и личне заштите која му припадају по табеларном прегледу средстава и опреме личне заштите по Правилнику о безбедности и здрављу на раду;
- да обезбеди одговарајућу прву помоћ;
- да обезбеди простор за одмор, санитарне објекте и гардеробе према прописима.

Послодавац је дужан да предузима и друге мере безбедности и заштите здравља на раду у складу са законом, упутствима за рад и другим важећим прописима.

Члан 41.

Сви запослени су дужни да примењују прописане и наложене мере безбедности и здравља на раду, поступајући по упутствима за рад и да наменски користе средства и опрему личне заштите.

Запосленог који не примењује мере заштите, организатор процеса рада је дужан да удаљи са посла.

Члан 42.

Запослени има право да одбије да ради, када сматра да му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и заштите здравља на раду, све док се не спроведу прописане мере.

Одбијање запосленог да ради из разлога наведеног у ставу 1. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се из тог разлога отказати Уговор о раду.

Члан 43.

Послодавац може да на свој терет изврши осигурање запосленог као вид колективног и личног осигурања код одговарајуће организације за време вршења послова код Послодавца, а посебно за време извођења профилатичких и ремонтних радова.

Висина осигурања мора бити регулисана у зависности од степена ризика радног места и посла који се тренутно обавља.

Послодавац може колективно да осигура запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите.

Члан 44.

Послови на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних и других обољења, утврђују се на основу критеријума из Акта о процени ризика.

На пословима на којима постоје повећане опасности од повређивања, професионалних и других обољења, може да ради само запослени који, поред општих и посебних услова, испуњава услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичке способности и доба живота.

Преглед послова на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних и других обољења, односно послова са повећаним ризиком налази се у акту из става 1. овог члана.

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленог из претходног члана упућује на претходне и периодичне лекарске прегледе, у прописаним роковима, а по потреби и чешће.

Запослена има право на 1 дан плаћеног одсуства у току године ради упућивања на гинеколошки преглед, које организује и финансира Послодавац.

Ако запослена сама организује преглед, неопходно је упознавање непосредног руководиоца.

Члан 46.

Послодавац је дужан да активности поводом безбедности и здравља на раду спроводи преко посебног органа – Одбора за безбедност и здравље на раду, у складу са законом и усвојеним општим актима.

Ова област се ближе регулише Правилником о безбедности и здрављу на раду .

Послодавац је обавезан да за запослене са повећаним ризиком, а због хемијских штетности и прашине, сходно Акту о процени ризика, обезбеди заштитни напитака, који дефинише стручна служба медицине рада.

Одлуком генералног директора уз сагласност репрезентативних синдиката дефинисаће се радна места за која се обезбеђује заштитни напитака.

Члан 47.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји 9 чланова, од чега су 5 чланови представника запослених који се именују на предлог репрезентативних синдиката, а 4 члана су представници Послодавца.

Одбор за безбедност ће свој рад спроводити у складу са Правилником о безбедности и здравља на раду и Пословником о раду Одбора за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду на првој седници бира председника и заменика председника из реда својих чланова.

Одбор за безбедност и здравље на раду доноси Пословник о раду у коме се дефинишу права и обавезе чланова Одбора, процедура заказивања седница, начин гласања на седницама и извештавање оснивача Одбора, као и остале појединости важне за рад одбора.

Послодавац, синдикати и Одбор дужни су да међусобно сарађују у остваривању безбедности и здравља на раду.

Послодавац је обавезан да Одбору обезбеди све административно – техничке услове, као и приступ подацима и информацијама неопходних за несметано обављање послова.

Одбор остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама. Одбор може од Управе за безбедност и здравље на раду да захтева мишљење о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

Члан 48.

Мандат чланова Одбора за безбедност и здравље на раду траје 4 године.

Директор, односно репрезентативни синдикати могу увек променити члана Одбора за безбедност и здравље на раду – представника Послодавца, односно репрезентативних синдиката уколико не извршавају обавезе на начин прописан Законом и Пословником о раду.

Председника Одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови Одбора већином гласова.

Председник Одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Члан 49.

Одбор за безбедност и здравље на раду има надлежности и права да:

1. Буде информисан о резултатима процене ризика;
2. Остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. Даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

4. Захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
5. Разматра извештај Послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
6. Захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
7. Захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
8. Упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама Инспекције рада;
9. Разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране Послодавца;
10. Разматра извештај Послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
11. Прати и анализира стање организованости остваривања и спровођења мера заштите радне и животне средине, заштите од пожара и здравствене превентивне заштите, на основу чега покреће и усмерава мере и активности и утврђује предлоге за унапређење стања у овим областима;
12. Анализира извршене периодичне прегледе машина и уређаја и испитивања хемијских и физичких штетности и микроклиме у радним срединама, предлаже ванредна испитивања, односно контролу максимално дозвољених концентрација штетних метерија на пословима опасним и штетним по здравље запослених и предлаже одговарајуће мере;
13. Предлаже односно захтева од послодавца увођење превентивних мера заштите на штетним и по здравље опасним пословима, као и друге мере у циљу обезбеђења хуманих услова рада;
14. Покреће иницијативу за утврђивање послова са посебним условима рада односно послова са повећаним ризиком и даје мишљење на програм унапређења безбедности и здравља на раду запослених на овим пословима;
15. Разматра извештаје о здравственом стању запослених по основу периодичних и претходних лекарских прегледа и контролише уредност упућивања запослених на обавезне лекарске прегледе;
16. Анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18

- година живота, жена и запослених са смањеном или измењеном радном способношћу и предлаже мере за побољшање њихове заштите;
17. Одређује свог члана који присуствује увиђају у случају смрти или теже телесне повреде запосленог на раду;
 18. Разматра предлоге одлука Послодавца које битно утичу на услове рада, безбедност и заштиту здравља запослених на раду и даје мишљење;
 19. Члан Одбора учествује у праћењу квалитета средстава и опреме личне заштите и набавку исте (по овлашћењу);
 20. Разматра и даје сугестије на део Колективног уговора код Послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измену и допуну Колективног уговора у овој области;
 21. Разматра нацрте и предлоге свих аката Послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
 22. Разматра и друга питања у вези са законом, Колективним уговором и општим актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду, са посебним освртом на Закон о заштити од пожара и Закон о заштити животне средине.

Члан 50.

Запосленима који због здравственог стања на основу решења здравственог органа не могу обављати послове за које су засновали радни однос и на којима су радили до промене здравственог стања омогући ће се обављање других послова у складу са решењем према преосталој здравственој способности.

Члан 51.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о свом раду. Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду могу да присуствују семинарима и саветовањима ради едукације за обављање својих функција најмање једном годишње. Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

VI ОПОРАВАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Послодавац може упућивати запослене који обављају нарочито тешке и по здравље опасне послове утврђене Актом о процени ризика, на опоравак, у складу са финансијским могућностима.

У вези упућивања запослених из става 1. овог члана на опоравак, Послодавац може сарађивати са надлежним Републичким фондом.

VII ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 53.

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности код Послодавца, у складу са законом.

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, по основу доприноса запосленог увећаном пословном успеху послодавца, као и друга примања по основу радног односа.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана подразумева се зарада у бруто износу, односно зарада која садржи припадајуће порезе и доприносе.

Овим уговором утврђују се елементи за одређивање зараде и начин утврђивања и исплате зарада.

1.1 Елементи за одређивање зараде и начин утврђивања зараде

1.1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 54.

Зарада за обављени рад се састоји из основне зараде, радног учинка и увећања зараде.

Елементи за утврђивање основне зараде су: коефицијент посла, цена рада и време проведено на раду.

Уговорне стране су сагласне да се, по доношењу Правилника о организацији и систематизацији послова, закључи Анекс Колективног уговора којим ће се регулисати распон основних коефицијената послова.

1.1.1.1. Цена рада

Члан 55.

Цену рада за најједноставнији рад утврђују Послодавац и репрезентативни синдикати.

Полазне основе за утврђивање цене рада за најједноставнији рад су:

- кретање трошкова живота;
- просечно исплаћена зарада (у грани и Републици);
- показатељи пословних резултата;
- минимална зарада у складу са Законом о раду и
- интерес уговорних страна да запослени обезбеди нормалну egzистенцију породице.

Члан 56.

Цена рада се уговара квартално споразумом између Послодавца и репрезентативних синдиката.

Уколико се не постигне споразум из става 1. примењује се цена рада из претходног квартала.

Уговорне стране су сагласне да почну преговоре најкасније до 5-ог у првом месецу наредног квартала.

Члан 57.

Зарада запослених утврђује се уговором о раду који се закључује између запосленог и Послодавца.

Члан 58.

Цена рада приправника утврђује се у износу од 80% цене рада посла за који се приправник оспособљава.

1.1.1.2. Радни учинак

Члан 59.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу:

- индивидуалног доприноса запосленог реализацији планских задатака организационе јединице.

Основе за одређивање радног учинка су: количина, квалитет, економичност и иновативност.

Мерила и критеријуми за утврђивање радног учинка уређују се актом Послодавца донетим уз сагласност репрезентативних синдиката.

Послодавац је обавезан да благовремено упозна запосленог са нормативима, стандардима и критеријумима за мерење и оцену учинка.

Члан 60.

За послове које је могуће мерити дефинише се часовна и друга норма потребна за извршење посла, коју може остварити већина запослених у нормалним радним условима.

Норме се дају за поједине запослене или групу запослених.

Члан 61.

Запосленом који оствари пребачај норме у односу на нормативе и стандарде рада до 30%, учинак се увећава сразмерно пребачају норме.

Запосленом који оствари подбачај норме у односу на нормативе и стандарде рада, коефицијент учинка се умањује сразмерно подбачају норме.

Максимално умањење коефицијента у смислу става 2. овог члана може се вршити највише за три месеца у току календарске године уз образложен предлог руководиоца радне јединице.

Члан 62.

Запосленом старијем од 58 година и запосленој старијој од 53 године, у случају неостваривања захтеване норме из разлога битне смањене радне способности утврђује се коефицијент учинка на нивоу просечног остварења норме у организационој јединици где ради.

Ово се узима у обзир при израчунавању остварења норме организационе јединице као целине.

Члан 63.

Зарада по основу резултата рада запослених у текућем периоду може се кориговати на основу индивидуалне успешности у обављању поверених послова и изражава се кроз проценат стимулације примењен на цену рада одређеног посла.

Индивидуална успешност запосленог у текућем периоду се утврђује на основу следећих критеријума:

- квалитет (тачност у раду и др.);
- квантитет (обим посла);
- креативност (иновативност у раду), нове идеје, унапређење и увођење нових послова;
- самосталност у раду;

- радна дисциплина, коришћење радног времена, ажурност при обављању посла, поштовање рокова и
- уштеде у трошковима материјала, енергије, времена и др.

Процент стимулације из става 1. овог члана може износити највише до 20%. Негативна корекција као резултат неадекватног доприноса запосленог не може се умањити за више од 10%.

Негативна корекција, у смислу претходног става овог члана, може се вршити највише за 3 месеца у току календарске године.

Предлог за стимулације и негативне корекције мора имати образложење од стране руководиоца организационе целине.

Непосредни руководиоца обавештава запосленог о негативној корекцији најкасније до половине месеца за претходни месец.

На захтев запосленог, односно репрезентативних синдиката, Послодавац доставља информацију о стимулацијама и негативним корекцијама са образложењем.

Стимулација и негативна корекција се искључиво исказује у процентуалном износу.

Позитивна стимулација може се највише добити два пута годишње.

Списак запослених који су добили стимулацију или негативну корекцију се објављује на огласним таблама и не сме да садржи податак којим се било на директан или индиректан начин открива зарада, осим ако не постоји изричита сагласност запосленог.

1.1.1.3. Увећана зарада

Члан 64.

Запослени има право на увећану зараду:

- за рад у дан празника који је нерадни дан – за 140 %;
- за ноћни рад - за 35 %;
- за прековремени рад - за 40 %;
- за минули рад – 0,45% за сваку навршену годину радног стажа оствареног код Послодавца, у складу са законом;
- за рад у турнусу 10 %;
- сменски рад 8 %;
- за рад у просторији без грејања у току грејне сезоне, с тим што ће проценат увећања и критеријуми бити дефинисани одлуком генералног директора, уз сагласност репрезентативних синдиката.

Члан 65.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зарада по више основа дефинисаних претходним чланом, зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по сваком од основа.

2. Накнада трошкова

Члан 66.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико Послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2. за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству;
3. за исхрану у току рада – топли оброк, уколико Послодавац ово право није обезбедио на други начин;
4. за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако Послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
5. за регрес за коришћење годишњег одмора.

Висина горе наведених трошкова мора бити изражена у новцу.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца.

Члан 67.

Послодавац може да обезбеди и организује исхрану за запослене одговарајућег квалитета, у складу са прописаним стандардима.

За запослене који не користе топли оброк, Послодавац је дужан да исплати месечни додатак за исхрану у висини од 25% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике.

Члан 68.

Запослени има право на регрес за годишњи одмор у висини једне просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, пре исплате.

Исплата регреса се врши у једнократном износу у месецу јуну текуће године.

Уколико се регрес не исплати у једнократном износу, преостали делови регреса исплаћују се сразмерно проценту неисплаћеног

дела регреса у претходним исплатама и висини просечне зараде у Републици Србији познатој на дан исплате.

Регрес се у пуном износу исплаћује запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, а запосленом који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, исплаћује се сразмерни део регреса.

3. Зарада из добити

Члан 69.

Ако Послодавац по годишњем завршном рачуну оствари добит у пословању, запослени има право на део зараде по основу добити. У ове сврхе се издваја најмање 10% добити.

Основни критеријум за расподелу оствареног дела добити на поједине запослене је учешће остварене годишње зараде запосленог у укупној маси зарада у години за коју се врши расподела оствареног дела добити.

Исплата зарада из добити се врши најкасније 30 дана по утврђивању исте завршним рачуном Послодавца.

4. Накнада зараде

Члан 70.

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

- коришћења годишњег одмора;
- плаћеног одсуства;
- одсуствовања у дане државног, односно верског празника за које је законом предвиђено да се не ради;
- давање крви, ткива и других делова тела;
- присуствовање седницама скупштине локалне самоуправе и државног органа у својству одборника, органа Послодаваца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана;
- одазивање на позив државних, војних и судских органа када је у судском спору учесник Послодавац;
- учешћа на радно производним и спортским такмичењима, изложбама иновација;
- одсуства због лекарских прегледа предвиђених овим уговором;
- за време прекида рада због којег је дошло наредбом надлежног државног органа или органа Послодавца због необезбеђења безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запосленог и других лица;

- обављање синдикалних активности у складу са овим уговором;
- за учешће на међународним спорским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације на том такмичењу, као и за време припрема за то такмичење, а најдуже 45 радних дана.
- и другим случајевима које Послодавац и запослени споразумно уговоре.

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад и то:

- у висини од 75 % просечне зараде коју би запослени остварио у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада а која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- у висини 100 % просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или канцерогеним обољењем, ако законом није друкчије одређено.
- у висини 100 % просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад због потврђене заразне болести COVID-19, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности, и то за запосленог који је вакцинисан, као и за запосленог који из здравствених разлога не може бити вакцинисан и који о томе, уз извештај лекара о привременој спречености за рад, достави одговарајућу потврду надлежне здравствене установе.

Ради остварења права на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спечености за рад проузроковане канцерогеним обољењем, потребно је да запослени да своју писану сагласност, сходно члану 16. Закона о заштити података о личности.

Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде у висини 75% од просечне зараде коју би остварио у протеклих 12 месеци у случајевима прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у току године.

Члан 73.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, под условима и на начин под којима се ово право регулише посебним прописима Републике Србије, изузев висине дневнице (трошкови исхране и градског превоза у месту боравка).

За службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа исплаћује се цела дневница која износи до неопорезивог износа дневнице за службени пут у Републици Србији, док се за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова исплаћује половина дневнице.

Висина дневнице за службено путовање у иностранство одређује се у износу који је утврђен Списком дневница по страним државама, потписаног од стране генералноог директора .

5. Друга примања

Члан 74.

Запослени има право на отпремнину при престанку радног односа због одласка у пензију у висини троструке зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана подразумева се просечна бруто зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа.

Члан 75.

Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог исплати накнаду у висини једне и по последње, просечно исплаћене НЕТО зараде код Послодавца, и то члановима уже породице.

У случају да запослени нема брачног друга и децу, односно усвојеника, накнада се исплаћује родитељима или лицу које је имало стварне трошкове, уз подношење одговарајућег доказа.

Такође, накнаду трошкова из става 1 овог члана, у случају смрти члана уже породице, Послодавац ће исплатити запосленом.

Под чланом уже породице подразумева се брачни друг и деца, односно усвојеник.

Члан 76.

У случају смрти запосленог који је једини хранилац породице, брачни друг или једно дете запосленог, имаће предност приликом запошљавања, у складу са исказаним потребама послодавца и условима за рад на одређеним пословима.

Члан 77.

Послодавац обезбеђује средства за солидарну помоћ у висини од 0,3 % од бруто и масе зараде за претходни месец, у следећим случајевима:

- дуже и теже болести запосленог или члана његове уже породице,
 - ради ублажавања последица елементарне непогоде.
- Солидарна помоћ се обезбеђује у висини до неопорезивог износа.

Одлуку о солидарној помоћи доноси генерални директор Друштва или лице које он овласти, на предлог комисије за доделу солидарне помоћи.

Намена и начин употребе средстава солидарне помоћи уређују се процедуром коју споразумно доносе Послодавац и репрезентативни синдикати.

Процедура из става 4. је саставни део овог уговора.

Комисију за доделу солидарне помоћи именује Генерални директор. Комисију чине представници Послодавца и репрезентативних синдиката.

Запосленом ће се помоћ исплаћивати најкасније 10 дана од дана донешења одлуке.

После смрти запосленог, послодавац обезбеђује материјалну помоћ деци запосленог до краја прописаног рока редовног школовања за сваку наредну уписану годину до навршених 26 година живота, а на основу одлуке директора предузећа, односно лица које он овласти, без обавеза враћања и то:

1. ученицима основних школа у висини 1 просечне нето месечне зараде у Друштву;
2. ученицима средњих школа у висини 1,5 просечне нето месечне зараде у Друштву;
3. студентима академских и струковних студија, под условом да струдирају у Републици Србији и да уписују годину за годином, у висини 2 просечне нето зараде у Друштву.

Право на материјалну помоћ немају ученици – студенти за обновљену школску годину, као и у случајевима када не постоји континуитет у школовању.

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

Уколико смрт запосленог наступи након што је послодавац окончао исплату првог дела материјалне помоћи за школску годину, детету се исплаћује помоћ у висини другог дела, а уколико је смрт запосленог наступила после исплате другог дела, дете остварује право на исплату материјалне помоћи следеће школске године.

Месечном зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се подесњи податак о висини просечне нето месечне зараде исплаћене код послодавца у време подношења решења о исплати материјалне помоћи.

Захтев на прописаном обрасцу подноси пунолетно дете, други родитељ односно старатељ, уколико дете нема ни другог родитеља а малолетно је, уз захтев се прилаже потврда – уверење о уписаном разреду – години, а студенти прилажу и фотокопију свих попуњених страница индекса.

О поднетом затеву из става 1. овог члана одлучује генерални директор или лице које он овласти.

Члан 78.

Послодавац за рођење детета исплаћује запосленом солидарну помоћ у висини 1/3 просечне нето зараде код Послодавца у претходна три месеца која претходе месецу исплате.

Запослени подноси захтев ПЈ КОПП и као доказ прилаже извод из матичне књиге рођених за дете.

Члан 79.

Запосленом се, за навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година непрекидног рада код Послодавца, исплаћује јубиларна награда у износу:

- за 10 година рада новчана награда у висини 50% од утврђеног основа,
- за 20 година рада новчана награда у висини 100% од утврђеног основа,
- за 30 година рада новчана награда у висини 150% од утврђеног основа,
- за 35 година рада новчана награда у висини 150% од утврђеног основа,
- за 40 година рада новчана награда у висини од 150 % од утврђеног основа.

Исплата из става 1. овог члана врши се у року од 30 дана од стицања права.

Основ за утврђивање награда је тромесечни просек нето зараде по запосленом остварене код Послодавца у месецима који претходе месецу у коме се врши исплата.

Послодавац може, у складу са материјалним могућностима, по основу обележавања јубиларне године постојања, да исплати јубиларну награду запосленима и радно ангажованим по уговору о привремено-повременим пословима код Послодавца.

Члан 80.

Запосленима, као и другим лицима, која су личним ангажовањем спречила настајање ванредног догађаја или ублажила последице ванредног догађаја, а који би имао за последицу људске жртве или велику материјалну штету, или су се посебно истакли својим личним ангажовањем на отклањању последица насталих ванредним догађајем, може се одредити посебна награда и признање за заслуге у спречавању настанка или отклањања последице насталих ванредним догађајем. Висину ове награде и признања утврђује генерални директор Друштва уз консултацију са репрезентативним синдикатима.

Члан 81.

Послодавац обезбеђује запосленом накнаду за иновацију, рационализацију и друге облике стваралаштва у складу са критеријумима и мерилима прописаним Правилником о заштити стваралаштва.

Члан 82.

Послодавац је дужан да обезбеди средства за финансирање:

- новогодишњих пакетића за децу запослених старости до 10 година;
- поклона запосленим женама за 8. Март- Дан жена;
- спортских и културних активности, традиционалних манифестација и датума.

Уколико су у предузећу запослена оба родитеља право на новогодишњи пакетић за дете припада и једном и другом родитељу.

Висина средстава из става 1. овог члана одређује се на основу претходног договора (споразума) са синдикатом.

6. Заштита зараде, накнада и других примања

Члан 83.

Послодавац је дужан, да зараду, накнаде и друга примања исплаћује само у новцу.

Први део у висини до 50% исплаћује се од 1. до 5. у месецу за претходни месец.

Други део који представља разлику пуног износа и исплаћеног првог дела, исплаћује се од 15. до 20. у месецу за претходни месец.

Члан 84.

Цена рада утврђена у складу са овим Уговором је јавна и може се ставити на увид сваком запосленом.

Појединачне зараде запослених су тајна и одавање података о њиховој висини од стране лица која раде на пословима обрачуна и исплате представља повреду радне обавезе.

Председник-главни повереник репрезентативног синдиката има право да при свакој исплати зарада изврши увид у елементе за обрачун појединачних зарада по врсти података.

Члан 85.

Послодавац је дужан да запосленом приликом коначне исплате зараде достави обрачун у складу са позитивноправним прописима.

Члан 86.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживања према запосленом исплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда Послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до 1/3 зараде односно накнаде зараде ако законом није другачије одређено.

Члан 87.

Зарада запосленог, у складу са овим Уговором, не може бити мања од минималне зараде која се утврђује у складу са законом.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 88.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени за време трајања радног односа и по престанку радног односа код Послодавца, не може да обавља у своје име и за свој рачун, као ни у име и за рачун другог правног и физичког лица.

Уговором о раду може да се дефинише територијално важење забране конкуренције.

Члан 89.

Забрана конкуренције се може утврдити уговором о раду уколико:

- запослени радом код Послодавца стекне нова, за конкурентност Послодавца посебно важна технолошка знања,
- запослени радом код Послодавца стекне широк круг пословних партнера, или
- запослени радом код Послодавца дође до важних пословних тајни и информација.

Члан 90.

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Постојање штете, њену висину, начин утврђивања висине штете и поступак накнаде штете утврђује се у сваком конкретном случају.

За одређене послове уговором о раду се може предвидети забрана конкуренције и по престанку радног односа код Послодавца, а најдуже две године од дана престанка радног односа запосленог.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

1. Одговорност запосленог за штету коју је проузроковао Послодавцу

Члан 91.

Запослени је дужан да Послодавцу накнади штету коју је проузроковао на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом у складу са одредбама закона и овог Уговора.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику на основу пријаве у року од 7 дана од дана пријема пријаве и нарочито садржи: име и презиме

запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Решење о покретању поступка доставља се запосленом и синдикату чији је запослени члан.

Члан 92.

Поступак за накнаду штете, покреће се писменим захтевом (пријава) запосленог са посебним овлашћењима и одговорностима или руководиоца који руководи делом процеса рада у којем је настала штета.

Захтев из става 1. подноси се генералном директору и доставља запосленом на кога се пријава односи.

Ради утврђивања свих елемената за накнаду штете генерални директор образује комисију која припрема предлог за одлучивање.

Комисија генералном директору доставља предлог решења са свим елементима битним за одлучивање о накнади штете, након што утврди постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао, на основу чега генерални директор доноси решење о накнади штете, односно начину и року у коме се штета надокнађује.

Пре заседања, Комисија за накнаду штете позива запосленог да достави писмену изјаву о свим релевантним околностима у вези проузроковања штете.

У састав Комисије улази представник синдиката чији је запослени члан.

Члан 93.

Уколико се не установи да је запослени причинио штету генерални директор је у обавези да изда решење о ослобађању од одговорности запосленог против кога је покренут поступак за накнаду штете. Решење о ослобађању се доставља и синдикату чији је запослени члан.

Члан 94.

За штету одговара запослени који је штету проузроковао.

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

Ако се не може утврдити део штете који је проузроковао сваки запослени, сви су дужни да надокнаде штету у једнаким деловима.

Члан 95.

Запослени може бити делимично ослобођен од надокнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете цени се рад и понашање запосленог, као и да ли би надокнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 96.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или на основу књиговодствене вредности ствари.

Уколико се висина настале штете коју је запослени проузроковао не може утврдити или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.

Члан 97.

У року од пет дана од дана уручења решења запослени је дужан да да писану изјаву о томе да ли пристаје да надокнади штету, у ком року и на који начин (обуставом од зараде запосленог или уплатом на жиро рачун Послодавца целог износа или у ратама).

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету на начин и у року утврђеном решењем, покреће се поступак пред надлежним судом.

2. Одговорност Послодавца за штету коју је проузроковао запосленом

Члан 98.

Ако запослени претрпи повреду на раду, штету на раду или у вези са радом има право на накнаду штете.

Постојање, висину, околности под којима је штета настала, као и одговорност за насталу штету утврђује осигуравајуће Друштво код којег је послодавац осигурао запослене.

Уколико послодавац не уплаћује осигурање заполеном штету утврђује стручна Комисија која је формирана при Застава Завод за здравствену заштиту радника.

У раду Комисије из става 3. учествују представник синдиката чији је запослени члан, представник Службе интегрисане заштите и представник Кадровске службе, које одређује генерални директор.

Члан 99.

Уколико послодавац не уплаћује осигурање запосленом Комисија генералном директору доставља предлог са свим елементима битним за одлучивање о накнади штете на основу чега генерални директор доноси решење о накнади штете запосленом.

3. Одговорност Послодавца према трећим лицима

Члан 100.

За штету коју запослени у раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу одговара Послодавац.

Послодавац који је трећем лицу надокнадио штету у смислу претходног става, има право да од запосленог захтева накнаду исплаћеног износа, ако је овај штету проузроковао намерно или из крајње непажње.

Х ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 101.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује генерални директор Друштва, или лице које он овласти.

Овлашћење из става 1. даје се у писаном облику.

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

Члан 102.

Достављање решења из става 3. претходног члана, мора да буде у складу са ст. 2. и 3. члана 131. овог уговора.

Члан 103.

У поступку заштите појединачних права запослених, спорна питања између Послодавца и запосленог, могу се решавати споразумом.

Ако је потребно, спорна питања ће решавати изабрани арбитар, у складу са чл. 194 Закона о раду, или арбитража у складу са овим Колективним уговором.

Члан 104.

Арбитража броји 3 члана од којих по једног члана именују Послодавац и репрезентативни синдикат чији је запослени члан а трећег споразумно Послодавац и репрезентативни синдикат чији је запослени члан из редова непристрасних стручних лица за област која је предмет спора.

Члан 105.

Поступак пред арбитражом покреће репрезентативни синдикат или Послодавац именујући своје представнике, предлажући непристрасног стручњака и достављајући супротној страни документацију у вези са предметом спора.

Арбитража ради у пуном саставу. О раду арбитраже води се записник а одлуке се доносе већином гласова.

Арбитража може саслушати стране у спору.

Спор пред арбитражом се окончава у року од 10 дана.

Одлука арбитраже је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 106.

Запослени који сматра да му је одлуком Послодавца повређено појединачно право, односно синдикат ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 15 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду.

Спор пред арбитражом може се покренути и водити иако је покренут поступак пред судом, до окончања судског спора.

Уколико арбитража донесе одлуку пре окончања судског спора, спор се обуставља. Одлука арбитраже је коначна и обавезује Послодавца и запосленог. Одлука о постигнутом споразуму пред арбитражом има снагу судског поравнања.

Члан 107.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године.

XI РЕШАВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 108.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће услед 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 20 запослених.

Члан 109.

Послодавац је дужан да пре доношења програма у сарадњи са репрезентативним синдикатима код Послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 110.

Програм решавања вишка запослених садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање, премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација, непуно радно време као и друге мере предвиђене законом;
- средства за решавање социјално – економског положаја вишка запослених;
- рок у којем ће бити отказан уговор о раду.

Програм решавања вишка запослених код Послодавца доноси Надзорни одбор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

ХИИ КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 111.

Одређивање запослених за чијем је радом престала потреба врши надлежни орган Послодавца применом критеријума утврђених овим колективним уговором.

Критеријуми се примењују по редоследу дефинисаним овим уговором.

Члан 112.

Резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непомредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла, самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду; радним задацима и средствима рада, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати из става 1. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 113.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде и другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
2. тржишне вредности непокретности које у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган Послодавца. Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 114.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање примењују се следећи критеријуми:

1. Број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;

2. дужина радног стажа при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има већи број деце на школовању.

Члан 115.

Запосленом родитељу са дететом до 2 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде, запосленом који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и запосленом који је једини хранилац малолетног детета не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

Члан 116.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао повредом на раду или као последица професионалног обољења радом код Послодавца без његове сагласности, осим ако је до повреде рада дошло кривицом запосленог.

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 117.

Предлог програма Послодавац је обавезан да достави репрезентативним синдикатима, као и Републичкој организацији за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма. Синдикат је дужан да достави своје мишљење на предлог програма у року од 15 дана од достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри мишљење и евентуалне предлоге репрезентативних синдиката и да их о свом ставу обавести у року од осам дана.

Члан 118.

Висину отпремнине коју Послодавац исплаћује договараће Послодавац и репрезентативни синдикати, с тим да иста не може бити нижа од 1,25 просечне исплаћене зараде у Републици Србији за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца, по последњем објављеном податку Републичког Завода за статистику.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 119.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и Послодавца;
- отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 120.

Радни однос запосленом може да престане на основу писаног споразума Послодавца и запосленог.

Запосленом престаје радни однос даном утврђеним у споразуму.

Пре потписивања споразума, Послодавац ће писаним путем упознати запосленог о свим аспектима остваривања права за случај незапослености .

2. Отказ од стране запосленог

Члан 121.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 122.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом ако за то постоје оправдани разлози који се односе на:

1. радну способност запосленог и његово понашање;
2. повреду радне обавезе;
3. непоштовање радне дисциплине;
4. потребе Послодавца за радом запосленог,

3.1. Отказ од стране Послодавца због неспособности и понашања запосленог

Члан 123.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду услед оправданих разлога који се односе на способност запосленог и понашање:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе;
3. ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

Послодавац може да запосленом откаже уговор о раду у случају из става 1. тачка 1, ако му је претходно доставио писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком, а не краћим од 3 месеца за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року, а у случајевима из члана 124. и 125. ако му је доставио писано упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду због повреда радних обавеза или непоштовање радне дисциплине.

У случају да запослени не побољша рад у задатом року, Послодавац формира комисију у чији састав улази и представник репрезентативних синдиката или ако није члан синдиката запослени може да предложи представника синдиката, а остала два члана одређује Послодавац који имају најмање исти степен и врсту стручне спреме као и запослени чији се резултати рада као и знања и способности оцењују. Комисија утврђује резултате рада и оцењује потребна знања и способности запосленог за обављање послова и предлаже генералном директору да уколико запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности, запосленом понуди обављање другог одговарајућег посла. Уколико таквог посла нема Послодавац може запосленом отказати уговор о раду по законном утврђеној процедури.

3.2 Отказ у случају повреде радне обавезе

Члан 124.

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

1. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
2. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
3. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду и њима пажљиво не рукује;
4. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
5. одавање пословне, службене и друге тајне утврђене законом и актом Послодавца;
6. ако неовлашћено копира пословну документацију и/или фалсификује исту у намери прибављања противправне имовинске користи;
7. ако не примењује и не придржава се прописаних мера за безбедан и здрав рад, не поступа по упутству произвођача и обележајима видно истакнутим на опреми, упутству за безбедан рад које се у писаној форми доставља запосленима, технолошком поступу рада задате операције и ненаменски користи средства за рад и опасне материје у процесима;
8. ако у складу са својим сазнањима, одмах не обавести непосредног руководиоца у писаној форми 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;
9. ако пре почетка рада не прегледа своје радно место, укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и у случају уочених недостатака не извести непосредног руководиоца;
10. ако самовољно искључује, мења или уклања безбедносне уређаје на средствима за рад;
11. ако одговорно лице не спроводи мере безбедности и здравља на раду;
12. ако радно место и средства за рад пре напуштања остави у стању које угрожава друге запослене;
13. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену Колективним уговором или уговором о раду;
14. уколико користи туђу идентификациону картицу која се користи за улаз и излаз код Послодавца.

3.3. Отказ у случају непоштовања радне дисциплине

Члан 125.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца који су у складу са законом, општим актом послодавца и уговором о раду;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за раду смислу прописа о здравственом осигурању;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, сходно Правилнику о злоупотреби алкохола и психоактивних супстанци у Застава оружје АД;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за раду утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
7. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца;
8. неоправдано одсуство са посла запосленог непрекидно у трајању од 2 дана или са прекидима у трајању од 3 дана у току месеца,
9. долазак на посао са неоправданим закашњењем преко три пута у току месеца и учестало неоправдано напуштање радног места у току рада;
10. одбијање запосленог да се одазове позиву Послодавца да изврши анализу на употребу опојних средстава (дрога и сл.);
11. у случајевима физичког злостављања, претњи, вулгарног изражавања, вређања, физичког напада, сексуалног злостављања и других облика насилничког понашања.

Члан 126.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац о свом трошку, као и да примени одговарајуће мере утврђене актом послодавца, а ради утврђивања постојања околности из претходног члана став1. тачка 4.

3.4 Отказ услед непостојања потребе Послодавца за радом запосленог

Члан 127.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла. Послодавац ће пре отказа уговора о раду размотрити премештај на друге послове за запосленог, евентуално преквалификацију и доквалификацију, непуно радно време као и друге мере предвиђене законом;
2. ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу одредаба Закона о раду.
3. Мере за непоштовање радне дисциплине и повреду радне обавезе

Члан 128.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у случајевима када сматра да повреда или непоштовање радне дисциплине, у смислу свих околности, није такве природе да запосленом престане радни однос, изрећи једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до петнаест радних дана;
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, а на основу решења Послодавца;
- опомену са најавом отказа, у којој се наводи да ће запосленом бити отказан уговор о раду без поновног упозорења ако у року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 129.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 124. и члана 125. овог уговора, запосленог писаним путем

упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 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.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од 8 дана од достављења упозорења.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 130.

Отказ уговора о раду из члана 123. став 1. тачка 1, члана 124. и члана 125. овог уговора Послодавац може дати запосленом у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Члан 131.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави лично, у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако Послодавац није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је о томе да сачини писану белешку. У том случају решење се објављује на огласној табли Послодавца и по истеку 8 дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако решењем није одређен други рок.

Члан 132.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са овим уговором и уговором о раду и то најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 133.

Запослени којем је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право на отказни рок од 15 дана.

Члан 134.

Запослени коме је радни однос престао има право да од Послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и опис послова које је обављао, као и оцену његовог понашања и резултата рада, по посебном захтеву.

Члан 135.

Запослени уживају посебну заштиту од отказа уговора о раду, у смислу члана 187. Закона о раду.

Члан 136.

Запослени учествују у управљању Друштвом у складу са законом и Статутом Друштва.

XIV РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 137.

Послодавац може организовати посао и на основу рада ван радног односа, у складу са законом и то по основу:

- привремених и повремених послова;
- уговора о делу;
- уговора о стручном оспособљавању и усавршавању.

На случајеве из става 1. овог члана примењују се одговарајуће одредбе овог уговора и Закона о раду.

XV ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 138.

Послодавац ће омогућити адекватно информисање запослених по питањима важним за остваривање права запослених, а посебно о следећем:

- резултатима пословања;
- статусним променама;
- разлозима битно смањене производње и зарада;
- процесу приватизације и реструктурирања, и
- другим питањима од битног значаја за запослене.

XVI СИНДИКАЛНО ОРГАНИЗОВАЊЕ

Члан 139.

Запосленима код Послодавца јемчи се слобода синдикалног организовања и деловања, без одобрења, уз упис у регистар.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Изабрани представници синдиката не могу трпети било који вид притиска поводом свог рада и синдикалног анагажовања.

1. Утврђивање репрезентативности синдиката

Члан 140.

Да би синдикат био учесник у преговарању и закључивању овог уговора мора да испуњава услове репрезентативности у складу са одредбама Закона о раду.

Поступак утврђивања репрезентативности синдиката код Послодавца спроводиће се у свему у складу са одредбама Закона о раду.

2. Услови за рад синдиката

Члан 141.

Синдикат регистрован код Послодавца има право на просторно-техничке услове за рад у складу са просторним и финансијским условима Послодавца, као и да му се омогући приступ подацима и информацијама неопходних за обављање синдикалних активности, у складу са законом.

Члан 142.

Техничко-просторни услови репрезентативних синдиката, потписника овог уговора, утврђује се Колективним уговором, а осталих синдиката споразумом између Послодавца и синдиката.

Послодавац је дужан да обезбеди репрезентативним синдикатима, потписницима овог уговора, следеће техничке услове за њихово деловање:

1. потребне просторне услове, у складу са просторним и финансијским могућностима, са неопходним канцеларијским намештајем у кругу Послодавца, али не мање од просторних услова који се користи у тренутку закључења Колективног уговора:

- Синдикална организација Застава оружје, Самостални синдикат – објекат бр.2, површине 150 m²,
- Синдикат АСНС Застава оружје АД–објекат 03 Бели магицин, просторије 007 и просторије 009, површине 66 m².

- Индустијски синдикат Застава оружје—објекат бр.37 Центар за услуге, површине 45 m²
- 2. по потреби, право коришћења идругих простора Послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге репрезентативних синдиката,
- 3. административно техничке услове или неометано коришћење техничких средстава Послодавца и то:
 - апарат за копирање;
 - компјутер са штампачем;
 - телефон са директном линијом и гарнитуром;
 - аутомобил на сталном распореду и коришћење других возила Послодавца, у складу са могућностима послодавца и потребом рада синдиката.

3. Обавезе Послодавца

Члан 143.

Послодавац је обавезан да благовремено, а најкасније у року од 5 дана од дана достављања захтева, информисе репрезентативне синдикате о свим питањима од значаја за економски и радно – правни положај запослених, као и о питањима која се тичу положаја и активности синдиката и њихових чланова и то:

- извод из Плана пословања и извод из Извештаја о реализацији Плана пословања (годишњи и квартални)
- исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- о сваком пријему запосленог, достављајући име и презиме запосленог, место рада, организациони део и послове које запослени обавља;
- месечне извештаје о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- списак запослених којима је престао радни однос код Послодавца у претходном месецу;
- списак запослених чланова синдиката којима се одбија чланарина и износом чланарина за исте;
- и другим питањима значајним за рад синдиката.

Послодавац је дужан да синдикату достави документа:

- Статут Предузећа;
- Акт којим се утврђује пословна тајна;
- Одлуку генералног директора којом се именује одговорно лице за безбедност и здравље на раду;
- друга акта на која се Послодавац позива приликом утврђивања повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине.

Члан 144.

Послодавац је у обавези да укључи репрезентативне синдикате код доношења свих одлука које се односе на евентуални поступак својинске трансформације, реструктурирања или реорганизације привредног друштва.

Члан 145.

Послодавац је дужан да се средства која запослени по својој изјави – приступници издвајају од зараде на име синдикалне чланарине и средстава за фондове уплаћују на рачун организације синдиката, најкасније у року од 2 дана од исплате зараде запосленом.

Члан 146.

Овлашћеним представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења у просторијама Послодавца на за то предвиђеним и обезбеђеним местима. Послодавац је дужан да синдикатима дозволи да запосленима достављају информације, билтене, публикације и друга документа.

Члан 147.

Синдикати су дужни да правовремено обавесте Послодавца о термину одржавања синдикалних зборова, као и о другим масовним синдикалним активностима.

4. Плаћено одсуство представника нерепрезентативних синдиката

Члан 148.

Плаћено одсуство представника нерепрезентативних синдиката утврђује се споразумом између Послодавца и представника синдиката, сразмерно броју чланова, с тим да се не може утврдити у трајању дужем од плаћеног одсуства утврђеног Законом о раду за лица овлашћена за заступање и представљање репрезентативних синдиката.

Послодавац може да представницима нерепрезентативних синдиката код Послодавца омогући плаћено одсуство са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима као и за едукативне семинаре.

5. Накнада за рад представника репрезентативних синдиката потписника овог Уговора

Члан 149.

Чланови органа репрезентативних синдиката и то:

1. Лице овлашћено за заступање и представљање – председник, главни повереник
2. Заменик председника-главног повереника
3. Секретар

су у потпуности ослобођени обављања послова за који су закључили уговор о раду, односно синдикалне активности обављају професионално.

Лица из става 1. овог члана остварују накнаду за рад у износу:

- председник - главни повереник 1,6 просечне нето зарада исплаћених код Послодавца
- заменик председника- главног повереника 1,4 просечне нето зарада исплаћене код Послодавца
- секретар 1,3 просечне нето зараде исплаћене код Послодавца.

Члан 150.

Послодавац ће у договору са представницима репрезентативних синдиката омогућити плаћено одсуство са посла представницима репрезентативних синдиката ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, као и за едукативне семинаре.

Члан 151.

Председници подружница и чланови органа репрезентативних синдиката потписника овог Уговора имају право на:

1. 40 плаћених часова месечно, ако подружница има најмање 200 чланова и по један час месечно на сваких следећих 100 чланова;
2. на сразмерно мање плаћених часова, ако подружница има мање од 200 чланова.

Повереници синдикалних подружница синдиката, потписника овог уговора, имају право на увећано коришћење плаћених часова, које договара председник репрезентативног синдиката са руководиоцем организационе целине.

Члан 152.

Време коришћења плаћених часова из члана 151. овог Уговора, утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са

непосредним руководиоцем, како одсуство синдикалног активисте не би угрозило одвијање процеса рада.

Председник синдиката-главни повереник или синдикални активиста, дужан је да најави одсуство код непосредног руководиоца писаним или усменим путем, најкасније пре синдикалног ангажовања.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања Послодавца и радне дисциплине.

Члан 153.

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката чланови одбора синдиката, надзорног одбора синдиката, скупштине, представници запослених у одбору за безбедност и здравље на раду и чланови виших органа синдиката имају заштиту две године по престанку обављања синдикалних функција.

Заштита у смислу става 2. овог члана односи се на премештај на мање плаћене послове, премештај у другу организациону целину (уколико је то за њих неповољније) и проглашавање технолошким вишком.

Члан 154.

Послодавац може да представнику репрезентативног синдиката који је изабран на функцију вишег нивоа синдикалног организовања обезбеди накнаду зараде до висине зараде коју је имао на раду код Послодавца.

XVII ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК И УЧЕШЋЕ У ПРОТЕСТИМА И ЈАВНИМ ОКУПЉАЊИМА

Члан 155.

Запослени имају право на штрајк у складу са законом, ради остваривања економских и социјалних права и интереса по основу рада или ако се Послодавац не придржава одредаба овог уговора.

Члан 156.

Ступање у штрајк и спровођење штрајка врши се у складу са Законом о штрајку.

Послодавац не може спречити или забранити штрајк када се исти врши у складу са овим уговором и Законом о штрајку.

Члан 157.

Учесници у штрајку дужни су да штрајк спроводе тако да не оштећују машине и друга средства Послодавца и да не угрожавају здравље људи.

Послодавац је дужан да учествује у преговорима око решавања штрајкачких захтева.

Члан 158.

Учесници су сагласни да се у штрајку мора обезбедити минимум процеса рада у складу са одредбама Закона и то:

1. послови физичко-техничког обезбеђења,
2. послови противпожарне заштите,
3. послови термичке обраде, површинске заштите, галванизације и радна постројењима за енергофлуиде, где се започети технолошки процес мора завршити, део функције одржавања, који одржава системе од виталног значаја за рад и безбедност фабрике,
4. други послови чијим необављањем би се Друштву нанела несразмерно велика штета с тим што се то утврђује писаним договором Послодавца и штрајкачког одбора.

Члан 159.

У току штрајка који је организован у складу са законом и овим уговором Послодавац не може запошљавати нове раднике ради замене запослених који учествују у штрајку.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка у складу са овим уговором, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Члан 160.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку под условима утврђеним законом и овим уговором не представља повреду радне обавезе.

Запослени који учествују у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са Законом о штрајку.

Члан 161.

Послодавац може да омогући учешће до 5% чланова репрезентативног синдиката на протестима и јавним окупљањима организованим од стране синдикалних централа или међународног синдиката.

Послодавац и синдикат ће споразумно утврдити списак учесника како не би у већој мери био поремећен процес рада.

XVIII ЗАКЉУЧИВАЊЕ ОВОГ УГОВОРА

1. Важење и отказ

Члан 162.

Овај уговор се закључује на период од три године.

У име Послодавца уговор закључује генерални директор друштва, а у име репрезентативних синдиката председник синдиката-главни повереник.

У поступку преговарања и закључивања уговора сходно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду.

Важење овог уговора може престати споразумом учесника или отказом у складу са Законом.

Отказ овог уговора врши се писаним путем, навођењем разлога за отказ и достављањем истог учесницима у закључивању овог уговора.

Страна која је отказала овај уговор мора уз отказ из става 2. овог члана доставити предлог текста новог уговора.

Члан 163.

У случају отказа овог уговора исти се примењује 6 месеци од дана подношења отказа, а учесници су дужни да започну поступак преговарања најкасније 15 дана по подношењу отказа.

Члан 164.

Ако настане спор у поступку преговарања и закључења овог уговора, па се не постигне споразум о његовом закључењу у року од 45 дана од отпочињања преговора, образује се арбитража чији састав, начин рада и дејство одлука, споразумно уређују учесници у закључењу уговора.

Арбитража је у обавези да најкасније у року од 15 дана од дана формирања донесе одговарајућу одлуку. У састав арбитраже улазе по два представника уговорених страна а једног представника споразумно одређују уговорне стране а који је компетентан за материју која је предмет спора.

Арбитража ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова од укупног броја чланова.

Одлука арбитраже обавезна је за стране у спору и замењује одговарајуће одредбе овог уговора у вези са којима је дошло до спора, односно постаје саставни део овог Уговора.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 165.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу председник-главни повереник репрезентативног синдиката и генерални директор Друштва.

Измене и допуне овог уговора врше се по истом поступку као за његово доношење а у складу са Законом о раду.

Захтев за измену и допуну било које уговорене стране могу поднети у писаној форми са образложењем, с тим што преговори морају почети најкасније у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Члан 166.

Овај Уговор обавезује и запослене код Послодавца који нису чланови синдиката-потписника овог уговора.

Члан 167.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеној информацији Застава оружје АД. Ступање на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор Застава оружје АД (Сл. информација Застава оружје АД бр.21/2021)

На основу члана 77. Колективног уговора ЗАСТАВА ОРУЖЈЕ АД („Службена информација“ бр. 55/2024), Саша Милошевић, генерални директор ЗАСТАВА ОРУЖЈЕ АД, Драган Илић, председник Синдикалне организације ЗАСТАВА ОРУЖЈЕ АД, Снежана Васиљевић, главни повереник синдиката АСНС Застава оружје АД и Драган Милосављевић, председник Индустијског синдиката Застава оружје као овлашћени представници послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца, дана 17.08.2024. године споразумно доносе

ПРОЦЕДУРУ О НАМЕНИ И НАЧИНУ УПОТРЕБЕ СРЕДСТАВА СОЛИДАРНЕ ПОМОЋИ У ЗАСТАВА ОРУЖЈЕ АД, КРАГУЈЕВАЦ

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овом процедуром се уређују услови и начин доделе средстава солидарне помоћи у Друштву, као и надлежност органа за спровођење процедуре, односно припрему предлога и доношење одлуке.

Члан 2.

Новчана средства којима се остварује намена солидарне помоћи обезбеђују се из средстава Друштва, у висини од 0.3 % од бруто I масе зараде за претходни месец запослених. Обрачун висине месечних износа наведених средстава врши надлежна служба ПЈ ФЕ послова, и исти доставља генералном директору и надлежној комисији.

Члан 3.

Право на потраживање средстава солидарне помоћи припада сваком запосленом у Друштву.

Члан 4.

Солидарна помоћ се додељује у случају теже или дуже болести запосленог или члана његове уже породице и за отклањање тежих последица елементарних непогода.

Члан 5.

Под тежом болести подразумевају се:

- малигна обољења
- ТБЦ

- обољења нервно – мишићног система
- тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива
- тежа неуропсихијатријска обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи
- уролошке и гастроентеролошке болести које захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива
- лечење стерилитета
- и друге тешке болести (под другим тешким болестима Комисија приликом разматрања има у виду напред наведену тежину обољења)

Члан 6.

Под дужом болешћу подразумева се болест која није обухваћена чланом 5., али је природа болести таква да захтева непрекидно одсуствовање са рада по основу привремене спречености за рад дуже од 15 радних дана (преломи, операциони захвати, теже повреде, болест која захтева набавку медицинских помагала и у другим случајевима).

Под члановима уже породице подразумевају се брачни и ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, усвојеници и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Члан 7.

Солидарна помоћ за ублажавање последица елементарних непогода или ванредних догађаја, одобрава се за штету насталу на објекту становања.

II ОРГАНИ И ПРОЦЕДУРА ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА СОЛИДАРНУ ПОМОЋ

Члан 8.

Одлуку о додељивању средстава солидарне помоћи доноси генерални директор Друштва, а на предлог Комисије за доделу средстава солидарне помоћи.

У случају да Комисија не прихвати захтев, предлог одлуке треба да има образложење.

Члан 9.

Комисију за доделу солидарне помоћи образује генерални директор Друштва својом одлуком, у року од 8. дана од дана доношења ове Процедуре.

Члан 10.

Комисија за доделу солидарне помоћи у случају теже или дуже болести запосленог или члана његове уже породице има 5 (пет) члана у чији састав улазе:

- представници репрезентативних синдиката 3 (три) члана
- представник ПЈ КОПП-а
- представник ПЈ ФЕ послова

Комисија за доделу солидарне помоћи за отклањање тежих последица насталих услед дејства елементарних непогода има 6 (шест) члана и то: поред чланова предвиђених ставом 1. овог члана и

- представник функције капацитета

Члан 11.

При одлучивању о захтеву за доделу солидарне помоћи по основу дуже и теже болести или отклањању последица елементарних непогода, раду комисије присуствују представник синдиката чији је запослени који је је поднео захтев члан и представник пословодства из целине запосленог који је поднео захтев за доделу солидарне помоћи.

Члан 12.

Предлог солидарне помоћи комисија утврђује једногласно, а у случају да нема сагласности о томе одлучује генерални директор Друштва.

Члан 13.

Комисија за доделу солидарне помоћи се састаје два пута месечно, а изузетно и чешће, када расправља уредно поднете молбе и утврђује одговарајуће предлоге и упућује их генералном директору Друштва.

Комисија из претходног члана води службену евиденцију о свом раду и стара се да се новчана средства предвиђена чланом 2. овог Правилника адекватно користе.

Члан 14.

Захтев за доделу солидарне помоћи запослени подноси надлежној служби ПЈ КОПП, на за то прописаном обрасцу.

Захтев из првог става, уместо одсутног запосленог може поднети и представник синдиката чији је запослени члан. Ако запослени није члан синдиката, захтев може поднети представник репрезентативног синдиката. Изузетно, у случају дуже одсутности запосленог из разлога из којих потражује солидарну помоћ, захтев може поднети члан уже породице запосленог.

Образац из првог става овог члана мора да садржи: име и презиме запосленог, матични број запосленог и радну јединицу, основ за потраживање солидарне помоћи, висину износа потраживане помоћи, износ просечне остварене зараде запосленог у последња три месеца, као и одговарајуће прилоге. Прилоге, у смислу претходног става, чини медицинска и друга службена документација издата од стране надлежног органа, којим се потврђује основ за потраживање солидарне помоћи и указује Комисији на тежину и сложеност разлога на које се запослени у својој молби позива.

Документација из претходног става не може бити старија од 6 месеци. Предаје се у оригиналу или овереној копији. Копију оверава надлежни службеник ПЈ КОПП-а.

Члан 15.

Надлежна служба ПЈ КОПП-а, након обраде приложених захтева и документације, исту доставља члану Комисије предложеног од стране КОПП-а на даље разматрање.

Другим члановима Комисије доставља се по њиховом захтеву.

Члан 16.

Све административне послове поводом доделе солидарне помоћи врши надлежна служба ПЈ КОПП-а. Иста прима уредно поднете захтеве, неуредно поднете враћа на допуну у остављеном року, и врши све друге потребне радње у поступку доделе солидарне помоћи.

Наведена служба и Комисија за доделу солидарне помоћи су у обавези да генералном директору Друштва подносе шестомесечни извештај о свом раду.

Члан 17.

Ова Процедура чини саставни део Колективног уговора ЗАСТАВА ОРУЖЈЕ АД.

Садржај

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	3
II РАДНИ ОДНОС	4
1. Заснивање радног односа	4
2. Пробни рад	4
3. Заснивање радног односа са приправницима	5
4. Уговор о раду	6
5. Радни однос на одређено време	7
6. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених	8
III РАДНО ВРЕМЕ	9
1. Пуно радно време	9
2. Скраћено радно време	9
3. Прековремени рад	9
4. Прерасподела радног времена	10
5. Ноћни рад и рад у сменама	11
IV ОДМОР И ОДСУСТВА	12
1. Одмор у току дневног рада	12
2. Дневни одмор	12
3. Недељни одмор	12
4. Годишњи одмор	13
5. Плаћено одсуство	14
6. Неплаћено одсуство	16
V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ	17
1. Општа заштита запослених	17
VI ОПОРАВАК ЗАПОСЛЕНИХ	23
VII ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА	23
1. Зарада	23
1.1.1.1. Цена рада	23
1.1.1.2. Радни учинак	24
1.1.1.3. Увећана зарада	26
2. Накнада трошкова	27
3. Зарада из добити	28
4. Накнада зараде	28
5. Друга примања	30
6. Заштита зараде, накнада и других примања	34
VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ	35
IX НАКНАДА ШТЕТЕ	35

1. Одговорност запосленог за штету коју је проузроковао Послодавцу	35
2. Одговорност Послодавца за штету коју је проузроковао запосленом	37
3. Одговорност Послодавца према трећим лицима	38
X ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	38
XI РЕШАВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ	40
XII КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ	41
XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	43
1. Споразумни престанак радног односа	43
2. Отказ од стране запосленог	43
3. Отказ од стране послодавца	43
3.1. Отказ од стране Послодавца због неспособности и понашања запосленог	43
3.2 Отказ у случају повреде радне обавезе	44
3.3. Отказ у случају непоштовања радне дисциплине	46
3.4 Отказ услед непостојања потребе Послодавца за радом запосленог	47
XIV РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА	49
XV ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ	49
XVI СИНДИКАЛНО ОРГАНИЗОВАЊЕ	50
1. Утврђивање репрезентативности синдиката	50
2. Услови за рад синдиката	50
3. Обавезе Послодавца	51
4. Плаћено одсуство представника нерепрезентативних синдиката	52
5. Накнада за рад представника репрезентативних синдиката потписника овог Уговора	53
XVII ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК И УЧЕШЋЕ У ПРОТЕСТИМА И ЈАВНИМ ОКУПЉАЊИМА	55
XVIII ЗАКЉУЧИВАЊЕ ОВОГ УГОВОРА	56
1. Важење и отказ	56
XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	57
ПРОЦЕДУРУ О НАМЕНИ И НАЧИНУ УПОТРЕБЕ СРЕДСТАВА СОЛИДАРНЕ ПОМОЋИ У ЗАСТАВА ОРУЖЈЕ АД, КРАГУЈЕВАЦ	58
I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ	58
II ОРГАНИ И ПРОЦЕДУРА ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА СОЛИДАРНУ ПОМОЋ	59

