

Na osnovu člana 240. člana 241. i člana 248. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005), reprezentativni sindikat - Sindikalna organizacija samostalnog sindikata "Mercator-S" d.o.o. Novi Sad (u daljem tekstu: sindikat) koju zastupa predsednik Slavko Đaković i Privredno društvo za poslovne usluge "Mercator-S" d.o.o. Novi Sad koga zastupaju Predsednik Upravnog odbora Stanka Čurović, član Upravnog odbora Jan Borko i član Upravnog odbora Robert Kotnik (u daljem tekstu: poslodavac), zaključuju dana 31.03.2009. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **KOD POSLODAVCA "MERCATOR-S" D.O.O. NOVI SAD**

#### **I. OSNOVNE ODREDBE**

##### **Član 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: kolektivni ugovor), u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze, odgovornost zaposlenih u Privrednom društvu za poslovne usluge „Mercator-S“ d.o.o. Novi Sad, obaveze poslodavca u obezbeđivanju i ostvarivanju prava zaposlenih po osnovu rada, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, postupak izmene i dopune kolektivnog ugovora, kao i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

##### **Član 2.**

Na prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom, neposredno se primenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu i drugih važećih propisa, obavezujuće odredbe Opšteg kolektivnog ugovora i druga opšta akta poslodavca.

##### **Član 3.**

Kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine i primenjuje se na sve zaposlene kod poslodavca.

##### **Član 4.**

O pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih odlučuje Predsednik Upravnog odbora zajedno sa jednim od članova Upravnog odbora, u skladu sa Aktom o zastupanju Društva "Mercator-S" d.o.o. Novi Sad ili lice na koje oni pismenim putem prenesu ova ovlašćenja, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

#### **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

##### **Član 5.**

Radni odnos može da se zasnjuje sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđene zakonom, odnosno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji), koji je sastavni deo ovog kolektivnog ugovora.

Pravilnikom o sistematizaciji se utvrđuju organizacioni delovi preduzeća, vrsta poslova, vrsta i stepen stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, kao što su: zdravstvena sposobnost, godine iskustva, odnosno rada na istim ili sličnim poslovima, znanje jezika, probni rad, pripravnčki rad i slično.

Za zasnivanje radnog odnosa sa licem mlađim od 18. godina života, potrebna je pismena saglasnost roditelja, odnosno usvojioca ili staraoca, kao i nalaz nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je lice sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

## **Član 6.**

Potrebu za zasnivanjem radnog odnosa sa novim zaposlenim kod poslodavca, utvrđuje Predsednik Upravnog odbora zajedno sa jednim od članova Upravnog odbora u skladu sa Aktom o zastupanju Društva "Mercator-S" d.o.o. Novi Sad.

Poslodavac je dužan da slobodno radno mesto prijavi Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

Poslodavac može slobodne poslove popuniti internim oglašavanjem.

## **Član 7.**

Radni odnos se zasniva Ugovorom o radu koji zaključuju poslodavac i zaposleni u pisanom obliku pre stupanja zaposlenog na rad, u skladu sa zakonom. Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu sadrži:

1. naziv i sedište poslodavca;
2. ime i prezime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
3. vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog;
4. vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
5. mesto rada;
6. način zasnivanja radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
7. trajanje ugovora o radu na određeno vreme;
8. dan početka rada;
9. radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
10. novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
11. rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koje zaposleni ima pravo;
12. pozivanje na kolektivni ugovor;
13. trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena;
14. druga prava i obaveze zaposlenog.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

## **Član 8.**

Radni odnos se zasniva na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos na određeno vreme (sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koji traje određeno vreme i sl.) zasniva se za period koji neprekidno ili sa prekidima traje najduže 12 meseci u zavisnosti od prirode poslova i vremena trajanja što se uređuje Ugovorom o radu u skladu sa zakonom.

Radni odnos na određeno vreme može se zasnovati i radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do povratka privremeno odsutnog.

## **Član 9.**

Ugovorom o radu može da ugovori probni rad za zaposlenog.

Probni rad može da traje najduže šest meseci, s tim da poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom od 5 radnih dana.

Trajanje i ocenu probnog rada vrši neposredni rukovodilac.

## **Član 10.**

Radni odnos može da se zasniva i sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u zanimanju koje je stečeno školskom spremom, u svojstvu pripravnika, pod uslovom da je prijem ovih lica za rad na određenim poslovima utvrđen Zakonom o radu ili pravilnikom o sistematizaciji.

Pripravnički staž traje:

- na poslovima za koje se traži visoka stručna sprema, najduže godinu dana,
- na poslovima za koje se traži viša stručna sprema, najduže šest meseci,
- na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema, najduže tri meseca.

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina pripravničkog staža.

Za vreme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na osnovnu zaradu u visini od 80% od osnovne zarade utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava, kao i sva druga prava po osnovu radnog odnosa.

## **Član 11.**

Radni odnos se zasniva sa punim ili nepunim radnim vremenom u zavisnosti od potrebe poslodavca, što se uređuje Ugovorom o radu, u skladu sa zakonom.

## **Član 12.**

Radni odnos može da se zasniva za obavljanje poslova i van prostorija poslodavca u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija pod uslovom da nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i da ne ugrožavaju životnu sredinu.

## **III. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE**

### **Član 13.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.

Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava.

Međusobna prava i obaveze između poslodavca i zaposlenog koji je upućen na stručno osposobljavanje i usavršavanje uređuju se posebnim ugovorom.

## **IV. RADNO VREME**

### **Član 14.**

Puno radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova nedeljno.

Radna nedelja zaposlenih traje 6, odnosno 5 radnih dana, i organizuje se po pravilu 5 dana po 7 časova i 1 dan 5 časova, odnosno 5 dana po 8 časova. Radno vreme u preduzeću organizuje se po organizacionim delovima preduzeća na način da poslodavac donese odluke o radnom vremenu svakog organizacionog dela preduzeća, odnosno poslovne jedinice.

Odluku o promeni rasporeda radnog vremena u okviru radne nedelje, vezano za stav 3. ovog člana donosi poslodavac kada to priroda posla i organizacija rada zahtevaju.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje sedam dana pre promene rasporeda radnog vremena.

Poslodavac je dužan obavestiti sindikat o donošenju i izmeni odluke o radnom vremenu iz stava 3. ovog člana, kao i o promeni rasporeda radnog vremena u okviru radne nedelje iz stava 4. ovog člana.

### **Član 15.**

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u ugovorenim rokovima, u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac je dužan, na zahtev sindikata, dostaviti pisano obrazloženje zašto i u kom periodu uvodi preraspodelu radnog vremena.

Poslodavac je dužan da, u slučaju preraspodele radnog vremena, zaposlenom omogući korišćenje slobodnih dana na način da prosečno radno vreme u periodu od šest meseci od uvođenja preraspodele radnog vremena ne bude duže od punog radnog vremena. Ukoliko to ne bude moguće zbog prirode procesa rada, poslodavac je dužan da časove rada koje je zaposleni ostvario preko redovnog mesečnog fonda časova plati kao prekovremeni rad.

### **Član 16.**

Zaposleni je dužan da na zahtev poslodavca radi duže od punog radnog vremena u slučaju:

- vanrednog povećanog obima posla,
- ako se ukaže potreba nastavljanja procesa rada kako bi se sprečila materijalna šteta ili opasnost po život i zdravlje ljudi,
- ako je nužno da se popravi kvar na sredstvima za rad koji bi prouzrokovao prekid rada,
- ako je potrebno obezbediti zaštitu ljudi i sredstava, kao i zaštitu prometa,
- u slučaju obavljanja redovnih i vanrednih inventara - popisa,
- u slučaju zamene iznenadno odsutnog radnika,
- u drugim hitnim, vanrednim i ne predviđenim slučajevima, uz pismeno obrazloženje.

Prekovremeni rad se ne može uvoditi ako se posao može obaviti u punom radnom vremenu sa odgovarajućom organizacijom i raspodelom posla i raspodelom radnog vremena.

Rad duži od punog radnog vremena ne može da traje duže od 4 časa dnevno, niti duže od 8 časova nedeljno po zaposlenom.

Poslodavac je dužan da uvođenje rada dužeg od punog radnog vremena – prekovremeni rad odredi pismenom odlukom sa kojom moraju biti upoznati svi zaposleni na koje se prekovremeni rad odnosi, po pravilu pre početka posla. Ako to zbog prirode posla ili hitnosti potrebe za prekovremenim radom nije moguće učiniti, prekovremeni rad može odrediti i usmenim putem rukovodilac prodajnog objekta ili direktor sektora. U tom slučaju poslodavac je dužan doneti odluku i sa njom upoznati zaposlene naknadno, ali najkasnije u roku od pet radnih dana nakon obavljenog prekovremenog rada.

Zaposlenima se evidentiraju radni časovi koje po zahtevu poslodavca rade duže od punog radnog vremena i plaćaju kao prekovremeni rad.

### **III. ODMORI I ODSUSTVA**

#### **Dnevni i nedeljni odmor**

##### **Član 17.**

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor, nedeljni odmor i godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni su dužni da odmor u toku rada koriste prema rasporedu koji odredi poslodavac.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.

Zaposleni imaju pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Poslodavac će odrediti dan za nedeljni odmor zaposlenom u skladu sa potrebama organizacije rada.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

#### **Godišnji odmor**

##### **Član 18.**

Dužina godišnjeg odmora određuje se na osnovu kriterijuma i merila utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Zakonski minimum od 20. radnih dana uvećava se po osnovu:

**1.** Stručne spreme radnog mesta na kojem zaposleni radi:

- III, IV, V, VI i VII stepen stručnosti 1. radni dan

**2.** Po osnovu radnog iskustva:

- od 10 do 25 godina radnog staža 1 radni dan

- od 25 i više godina radnog staža 2 radna dana

**3.** Po osnovu uslova rada:

- zaposleni koji rade na poslovima sa povećanim rizikom 1. radni dan

**4.** Po osnovu noćnog rada 1. radni dan

**5.** Po osnovu rada subotom i nedeljom 1. radni dan

**6.** Po osnovu doprinosa u radu:

- zaposleni sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima 1. radni dan

**7.** Po osnovu invalidnosti 1. radni dan

**8.** Po osnovu statusa samohranog roditelja deteta do 14 godina 1. radni dan

Poslovi sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima u smislu ovog člana određuju se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Godišnji odmor zaposlenog po svim osnovama ne može biti duži od 25 radnih dana.

##### **Član 19.**

Zaposleni koristi godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

## Član 20.

Vreme korišćenja godišnjeg odmora zaposlenog u skladu sa Planom korišćenja godišnjeg odmora određuje se Rešenjem o korišćenju godišnjeg odmora koje se zaposlenom dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Plan korišćenja godišnjih odmora donosi poslodavac na osnovu dostavljenih predloga rukovodilaca organizacionih delova preduzeća sačinjenog uz konsultaciju sa zaposlenima.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije 5 radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

### Plaćeno odsustvo

## Član 21.

Zaposleni ima pravo u toku kalendarske godine na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u slučaju:

1. stupanja u brak 3 radna dana;
2. porođaja supruge 5 radnih dana;
3. porođaja drugog člana uže porodice 1 radni dan;
4. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga 2 radna dana;
5. zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom 3 radna dana;
6. selidbe sopstvenog domaćinstva 3 radna dana;
7. polaganja stručnog i drugog ispita 1 radni dan, a ukupno 6 radnih dana u toku kalendarske godine;
8. učestvovanja na radno-proizvodnim takmičenjima sindikata najmanje 1 radni dan, u zavisnosti od udaljenosti mesta održavanja takmičenja;
9. korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti 7 radnih dana;
10. teže bolesti člana uže porodice 7 radnih dana.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još u slučaju:

1. smrti člana uže porodice 5 radnih dana i
2. dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi 2 radna dana.

Pod članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim.

### Neplaćeno odsustvo

## Član 22.

Poslodavac je dužan da zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo do pet radnih dana, na njegov pismeni i obrazloženi zahtev i pod uslovom da zaposleni pruži dokaz da postoji opravdan razlog i pravni osnov za korišćenje neplaćenog odsustva u slučaju:

1. neodložnih ličnih obaveza;
2. lečenja na lični teret;
3. nege člana porodice, za koju nije potrebna medicinska nega;
4. obrazovanja iz ličnog interesa.

Poslodavac može, na zahtev zaposlenog, da odobri korišćenje neplaćenog odsustva i u drugim slučajevima i trajanju dužem od 5 dana, pod uslovom da se time ne remeti proces rada. O dužini neplaćenog odsustva poslodavac odlučuje na osnovu obrazloženog pismenog zahteva zaposlenog, priložene dokumentacije i mišljenja neposrednog rukovodioca vezano za organizaciju i proces rada.

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa Zakonom.

## **IV. ZAŠTITA ZAPOSLENIH**

### **Član 23.**

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbeđuje bezbednost i opšta zaštita života i zdravlja zaposlenih u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima preduzeća kojima se uređuje i organizuje zaštita na radu.

Zaposleni imaju pravo i dužnost da se upoznaju sa opasnostima na radu i merama za otklanjanje opasnosti, kao i sa pravima i dužnostima u vezi sa zaštitom na radu.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca u pisanoj formi o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleni između navršene 18. i 21. godine života imaju pravo na posebnu zaštitu na radu i u vezi sa radom, a u skladu sa zakonom.

### **Član 24.**

Kod poslodavca se obrazuje Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor), kao savetodavni organ. Odbor ima pet članova od kojih tri imenuje sindikat a dva člana imenuje poslodavac.

Odbor zaseda po potrebi, a najmanje jednom u tri meseca, i o svojim sednicama sačinjava zapisnik.

Odbor je zadužen da razmatra sledeća pitanja:

- stanje u oblasti zaštite na radu,
- povrede na radu sa aspekta uzroka i predlaže poslodavcu mere za njihovo otklanjanje,
- opremljenost sredstvima lične zaštite i stanje tih sredstava, te predlaže sredstva koja treba dodatno nabaviti,
- informaciju o izvršavanju rešenja nadležnih organa u ovoj oblasti,
- informaciju o sprovedenoj kontroli sredstava koja su u funkciji zaštite na radu,
- mere koje se preduzimaju radi poboljšanja uslova rada,
- daje predloge za preduzimanje dodatnih mera zaštite na radu na pojedinim radnim mestima,
- prati primenu zakonskih propisa, kolektivnog ugovora i drugih akata, u delu u kojem se odnose na bezbednost i zdravlje na radu,
- utvrđuje predlog poslova sa posebnim uslovima rada, kao i predlog mera koje treba preduzeti na tim poslovima.

Konkretne i obrazložene predloge i mišljenja Odbor dostavlja poslodavcu.

### **Član 25.**

Poslodavac, Aktom o proceni rizika, u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu i Pravilnikom o sistematizaciji, utvrđuje radna mesta sa povećanim rizikom.

Na poslovima sa posebnim uslovima rada može se rasporediti zaposleni ako ispunjava sledeće uslove:

- ako ima propisanu stručnu spremu i ako je prethodno osposobljen za samostalno obavljanje poslova na siguran i bezbedan način,
- ako nije mlađi od 18 godina,
- ako je zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa posebnim uslovima rada,
- ako nije invalid rada.

Na poslovima sa posebnim uslovima rada ne mogu raditi žene za vreme trudnoće i majke sa detetom do 3 godina starosti.

#### **Član 26.**

Zaposlenom kod koga je u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđeno da postoje opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima, poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla.

Ako zaposleni iz prethodnog stava ovog člana odbije da prihvati posao, poslodavac može da mu otkáže Ugovor o radu.

#### **Član 27.**

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od 3 dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, dostavi poslodavcu potvrdu lekara o sprečenosti za rad koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

#### **Član 28.**

Zaposlenom za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, poslodavac ne može dati otkaz, osim ako su se stekli uslovi u skladu sa Zakonom.

#### **Član 29.**

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koje sadrže lične podatke zaposlenog koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka, u skladu sa zakonskim propisima.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom.

### **V. ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH**

#### **1.1 ZARADA**

#### **Član 30.**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa Zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne sprema, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

#### **Član 31.**

Zaradu zaposlenog iz prethodnog člana čini:

- zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i

- druga primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaradom u smislu ovog kolektivnog ugovora smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

### **Član 32.**

Zarada zaposlenog za obavljene rad i vreme provedeno sastoji se od:

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak i
- uvećane zarade.

## **1.2 OSNOVNA ZARADA**

### **Član 33.**

Za sve poslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji osnovna zarada ugovara se na osnovu uslova iz Pravilnika o sistematizaciji potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

### **Član 34.**

Osnovna zarada ugovara se na način da se vrednost radnog časa od **49,92** dinara pomnoži sa časovima rada u toku meseca i koeficijentom složenosti za poslove za koje je zaposleni zaključio Ugovor o radu.

Ugovorena vrednost časa iz stava 1. ovog člana, primenjivaće se do 30. septembra 2009. godine, odnosno zaključno sa obračunom zarade za mesec septembar.

Zaposleni ima pravo na pun iznos osnovne zarade iz stava 1. ovog člana za puno radno vreme i ostvareni standardni učinak.

### **Član 35.**

Vrednost radnog časa, odnosno osnovnu zaradu, ugovaraju sporazumno putem pregovora poslodavac i reprezentativni sindikat.

Utvrđena vrednost radnog časa, odnosno osnovna zarada ugovara se na periode od šest meseci.

Ukoliko se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je ugovorena vrednost radnog časa iz stava 1. člana 34. ovog kolektivnog ugovora, potpisnici kolektivnog ugovora će sporazumno izvršiti usklađivanje vrednosti radnog časa prema novonastalim okolnostima i okolnostima koje se nisu mogle predvideti.

### **Član 36.**

Koeficijent za utvrđivanje osnovne zarade za poslove koji zaposleni obavlja sadrži sledeće elemente: složenost, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu koja je uslov za rad na određenim poslovima predviđenih Pravilnikom o sistematizaciji.

Pregled sistematizovanih poslova sa utvrđenim koeficijentima složenosti sadržan je u Prilogu Pravilnika o sistematizaciji koji je sastavni deo Pravilnika sistematizaciji.

### **Član 37.**

Zaposleni ima pravo na osnovnu zaradu za standardni učinak srazmerno vremenu provedenom na radu.

## **Član 38.**

Zarada zaposlenih koji imaju posebna ovlašćenja i odgovornosti ugovara se zaključivanjem pojedinačnih ugovora o radu.

Radna mesta sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima definisana su Pravilnikom o sistematizaciji poslova.

### **1.3 ZARADA PO OSNOVU RADNOG UČINKA**

## **Član 39.**

Zarada zaposlenog za obavljeni rad i radno vreme provedeno na radu određuje se iznad ili ispod osnovne zarade na način regulisan odredbama ovog kolektivnog ugovora.

## **Član 40.**

Zaradu zaposlenih kod poslodavca po osnovu radnog učinka čini individualni radni učinak zaposlenog za sve obračunske jedinice na način regulisan ovim kolektivnim ugovorom.

Pored zarade po osnovu individualnog radnog učinka zaposleni ostvaruje pravo i na zaradu po osnovu grupnog radnog učinka na način regulisan ovim kolektivnim ugovorom.

### **1.3.1. PROFITNI CENTRI**

## **Član 41.**

Zarada zaposlenog po osnovu grupnog radnog učinka zavisi od tipa profitnog centra.

Profitni centri u kojima zaposleni ostvaruju zaradu po osnovu grupnog radnog učinka su organizacioni delovi preduzeća.

Vrednost časa može biti niža od ugovorene kada se radi o neostvarivanju standardnog radnog učinka (tzv.podbačaj). U slučaju kada zbog neostvarivanja standardnog grupnog radnog učinka poslodavac zaposlenima isplaćuje nižu vrednost ugovorenog časa upoznaće o tome reprezentativni sindikat u formi Odluke.

Pregled profitnih centara u skladu sa stavom 2.ovog člana dat je u Prilogu I ovog kolektivnog ugovora koji je njegov sastavni deo.

Prilog I ovog kolektivnog ugovora sadrži i procenat iz člana 42. i člana 43. ovog kolektivnog ugovora.

## **Član 42.**

Neto masa za raspodelu zarada, naknada zarada i drugih primanja koja imaju karakter zarade u trgovini na malo dobija se na način da se ostvoreni bruto promet pomnoži sa procentom koji je različit i određen je prema formatu maloprodajnog objekta. Pregled maloprodajnih objekata po formatima sa procentima dat je u Prilogu I ovog kolektivnog ugovora koji je njegov sastavni deo. Procenat određuju sledeći parametri: procenat ostvarene razlike u ceni, procenat bruto bruto zarada u ostvarenoj razlici u ceni, procenat bruto bruto zarada u realizaciji sa porezom i procenat neto zarada u realizaciji sa porezom.

Bruto promet maloprodajnog objekta čini ostvarena realizacija sa PDV-om za obračunski period umanjena za vrednost zapisnika -02 (istek roka).

Neto masa za raspodelu zarada umanjuje se za zbir svih osnovnih zarada, uvećanih zarada, naknada zarada, naknada troškova za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora. Tako dobijeni iznos predstavlja grupni radni učinak profitnog centra.

Grupni radni učinak profitnog centra raspoređuje se na način da se podeli zbirnim koeficijentom i dobije vrednost radnog časa za grupni radni učinak koji se množi sa koeficijentom složenosti poslova zaposlenog.

Zbirni koeficijent dobije se na način da se broj izvršilaca po vrsti poslova koji su proveli puno radno vreme u obračunskom periodu (bez odsustvovanja sa rada), odnosno izvršioca koji su odsustvovali sa posla zbog korišćenja godišnjeg odmora i privremene sprečenosti za rad usled povrede na radu srazmerno vremenu provedenom na radu, pomnoži sa koeficijentom složenosti posla. Tako sabrani koeficijenti čine zbirni koeficijent.

Zaposleni koji ima individualni radni učinak iznad standarda učestvuje u raspodeli grupnog radnog učinka sa koeficijentom koji je uvećan za ocenu za taj obračunski mesec, a zaposleni koji ima individualni radni učinak ispod standarda učestvuje u raspodeli grupnog radnog učinka sa koeficijentom koji je umanjen za ocenu za taj obračunski mesec.

#### **Član 43.**

Neto masa za raspodelu zarada, naknada zarada i drugih primanja koja imaju karakter zarade u trgovini na veliko dobije se na način da se ostvareni promet pomnoži sa procentom koji je sadržan u Prilogu I ovog kolektivnog ugovora i koji je njegov sastavni deo.

Ostvareni promet čini vrednost isporučene robe. Za obračunski mesec može se vršiti korekcija visine procenta ostvarenog prometa za procenat nenaplaćene realizacije, na obrazloženi predlog direktora veleprodaje.

Masa za raspodelu umanjuje se za vrednost zapisnika -02 (vrednost robe kojoj je istekao rok).

Neto masa za raspodelu umanjuje se za zbir svih osnovnih zarada, uvećanih zarada, naknada zarada, naknada troškova za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora. Tako dobijeni iznos predstavlja grupni radni učinak profitnog centra.

Grupni radni učinak profitnog centra raspoređuje se na način da se podeli zbirnim koeficijentom i dobije vrednost radnog časa za grupni radni učinak koji se množi sa koeficijentom složenosti poslova zaposlenog.

Zbirni koeficijent dobije se na način da se broj izvršilaca po vrsti poslova koji su proveli puno radno vreme u obračunskom periodu (bez odsustvovanja sa rada), odnosno izvršioca koji su odsustvovali sa posla zbog korišćenja godišnjeg odmora i privremene sprečenosti za rad usled povrede na radu srazmerno vremenu provedenom na radu, pomnoži sa koeficijentom složenosti posla. Tako sabrani koeficijenti čine zbirni koeficijent.

Zaposleni koji ima individualni radni učinak iznad standarda učestvuje u raspodeli grupnog radnog učinka sa koeficijentom koji je uvećan za ocenu za taj obračunski mesec, a zaposleni koji ima individualni radni učinak ispod standarda učestvuje u raspodeli grupnog radnog učinka sa koeficijentom koji je umanjen za ocenu za taj obračunski mesec.

### **1.3.2. TROŠKOVNI CENTRI**

#### **Član 44.**

Kod troškovnih centara mogu se odrediti i fiksni bonusi po poslovima, a određuju ih rukovodioci organizacionih delova preduzeća za obračunski period uz naknadno odobrenje Uprave Društva.

### **1.3.3. ELEMENTI INDIVIDUALNOG RADNOG UČINKA**

#### **Član 45.**

Deo zarade zaposlenog za individualni radni učinak utvrđuje se na osnovu kvaliteta, kvantiteta obavljenog posla kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama na osnovu sledećih kriterijuma:

1. stručnost - *posedovanje znanja i razumevanja za sve segmente obavljenog posla koje se odnosi na opis njegovog radnog mesta;*
2. obim posla - *koji u potpunosti zadovoljava, a uključuje količinu i obim pojedinačnih poslova kao celine koji se završavaju u predviđenim rokovima;*
3. kvalitet posla - *preciznost i temeljitost u obavljanju poslova uz odsustvo grešaka;*
4. odnos prema klijentu - *korektne, imajući u vidu pojam, manire u ophođenju prema potrošačima i ostalim saradnicima, uslužan, vedar, ljubazan i uredan;*
5. prisustvo na poslu - *odsustvovanje samo u izuzetnim slučajevima uz odobrenje ili po odobrenju posle predhodnog obaveštavanja neposrednog rukovodioca;*
6. odgovornost - *precizno i pouzdano obavljanje poslova uz odsustvo grešaka, briga o opremi i drugim sredstvima rada, troškovima;*
7. odnos prema kolegama - *prihvatljiv odnos prema kolektivu i preduzeću koji uključuje spremnost na saradnju, kreativnost, entuzijazam, negovanje timskog rada, implementacija znanja, zainteresovanost.*

Na osnovu elemenata iz stava 1, a u skladu sa Pravilnikom o stimulaciji i destimulaciji zaposlenog i izvršenog i usaglašenog samovrednovanja i vrednovanja (zaposleni-neposredni rukovodilac) dobije se mesečna ocena zaposlenog u rasponu od +30% do -30%.

Ocena za obavljeni rad ispod standarda kod profitnih centara primenjuje se na osnovnu, uvećanu zaradu. Sa ocenom za obavljeni rad iznad standarda zaposleni učestvuje u masi za raspodelu zarade po osnovu radnog učinka.

Sa ocenom za obavljeni rad ispod standarda zaposleni učestvuje u masi za raspodelu zarade na način definisan odredbama ovog kolektivnog ugovora.

Kada se u profitnim centrima ne ostvari masa za standardni grupni učinak definisan odredbama kolektivnog ugovora, zaposleni ne može dobiti ocenu za obavljeni rad iznad standarda.

Rukovodilac organizacionog dela predlaže ocenu za zaposlenog u pisanoj formi sa obrazloženjem.

Poslodavac je dužan da na obrazloženi pisani zahtev, ocenu vrednovanja radne uspešnosti, odnosno ocenu o stimulaciji ili destimulaciji za zaposlenog na kojeg se odnosi zahtev, obrazloži Odboru reprezentativnog sindikata u roku od 5 dana računajući od dana prijema zahteva.

### **1.4 UVEĆANA ZARADA**

#### **Član 46.**

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu utvrđenu kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu i to:

1. Za rad na dan državnog praznika koji je neradni dan 120 % od osnovice.
2. Za prekovremeni rad 28 % od osnovice.
3. Za noćni rad i rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade 30 % od osnovice.
4. Za minuli rad 0,5 % za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada.

#### **Član 47.**

Ako poslodavac nije u mogućnosti da isplati zarade zaposlenima u skladu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora i Ugovora o radu zbog poremećaja u poslovanju zaposlenima će se ponuditi novi Ugovor o radu pod izmenjenim okolnostima, u skladu sa Zakonom.

#### **Član 48.**

Zarada zaposlenog je tajna.

Odavanje podataka o iznosu isplaćene zarade predstavlja povredu poslovne tajne i radne obaveze zaposlenog.

#### **Član 49.**

Poslodavac može zaposlenima da isplaćuje mesečnu zaradu odjednom ili u dva dela.

Poslodavac je obavezan da isplaćuje mesečne zarade najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Ako poslodavac, zbog poremećaja u poslovanju, nije u mogućnosti da isplati zarade u roku utvrđenom u stavu 2. ovog člana, dužan je da o tome, najkasnije 3 dana pre isteka roka obavesti Odbor reprezentativne organizacije sindikata zaposlenih.

### **1.5 NAKNADA ZARADE, NAKNADA TROŠKOVA I DRUGA PRIMANJA**

#### **Član 50.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade, naknadu troškova i druga primanja u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

#### **1.5.1. NAKNADA ZARADE**

#### **Član 51.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca u sledećim slučajevima:

- za vreme odustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan,
- korišćenja godišnjeg odmora,
- plaćenog odsustva,
- davanja krvi, tkiva i drugih delova tela,
- vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa,
- prisustvovanja sednicama organa sindikata i saveza sindikata i to izabrani predstavnici sindikata na osnovu prethodno dostavljenog pisanog poziva poslodavcu,
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potreba procesa rada kod poslodavca.

#### **Član 52.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana i to:

1. U visini 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada,
2. U visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

### **Član 53.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže za 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

### **Član 54.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini od 65% prosečne u prethodna tri meseca, pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost i to:

- za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili naredbom nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja zaštite na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica,
- za vreme čekanja na raspoređivanje na druge odgovarajuće poslove,
- za vreme čekanja radi upućivanja na rad kod drugog poslodavca,
- za vreme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju,
- zbog obavljanja prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju.

### **Član 55.**

Zaposleni ima pravo na naknadu u visini 50% osnovne zarade, u slučaju kada u sporazumu sa poslodavcem prestane sa radom pre isteka otkaznog roka, kada je otkaz dat iz razloga što zaposleni nije ostvarivao potrebne rezultate rada, odnosno nije imao potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima je radio.

Naknada zarade u smislu stava 1. ovog člana zaposlenom pripada od prestanka rada do isteka otkaznog roka.

## **1.5.2. NAKNADA TROŠKOVA**

### **Član 56.**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju u visini cene prevozne karte za dolazak i odlazak sa rada, ukoliko poslodavac nije obezbedio organizovan prevoz.

### **Član 57.**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnic), na osnovu naloga za službeni put, a u visini do 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, kao i naknadu troškova smeštaja na službenom putu u zemlji, sve u skladu sa Odlukama, odnosno internim aktima poslodavca.

Pod službenim putem u zemlji smatra se putovanje van mesta redovnog rada zaposlenog, a radi izvršavanja određenih poslova po nalogu ovlašćenog lica, učesća na seminarima i potrebe stručnog usavršavanja.

U zavisnosti od dužine trajanja službenog puta, zaposlenom pripada:

1. cela dnevnic za svaka 24 časa provedena na službenom putu, kao i za vreme provedeno na službenom putu duže od 12, a kraće od 24 časa;
2. pola dnevnice za vreme provedeno na putu preko 8 do 12 časova.

Vreme službenog puta računa se od časa polaska prevoznog sredstva kojim zaposleni odlazi na službeni put iz mesta odakle se upućuje, do časa povratka prevoznog sredstva kojim se zaposleni vraća sa službenog puta.

Službeni put traje onoliko vremena koliko je neophodno da se izvrše poslovi radi kojih je službeni put određen.

Za službeni put u zemlji zaposlenom se izdaje putni nalog koji potpisuje ovlašćeni zaposleni i u kojem se precizira vreme trajanja službenog puta i vrsta prevoznog sredstva.

Ukoliko zaposleni ostvari pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji, nema pravo na isplatu naknade troškova ishrane u toku rada, za taj radni dan, odnosno za radne dane za vreme kojih se nalazi na službenom putu u zemlji.

#### **Član 58.**

Zaposleni kome je u nalogu za službeni put naznačeno da kao prevozno sredstvo koristi sopstveni automobil, ima pravo na troškove u visini do 30% cene litre goriva vozila koje koristi, po pređenom kilometru, sve u skladu i na osnovu Odluke, odnosno internih akata poslodavca.

O opravdanosti korišćenja vozila u smislu stava 1. ovog člana odlučuje neposredni rukovodilac, koji je ovlašćen za izdavanje naloga za službeni put.

#### **Član 59.**

Akontacija za službeni put može se isplatiti u visini planiranih troškova na službenom putu.

Primljenu akontaciju zaposleni je dužan da opravda u roku od 3 dana po povratku sa službenog puta, do kada je dužan da podnese i izveštaj sa puta i obračun putnog naloga.

#### **Član 60.**

Podnošenje netačnog obračuna troškova i netačnih podataka pri obračunu dnevnice za službeno putovanje u zemlji, dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo i terenskog dodatka, u cilju pribavljanja materijalne koristi, predstavlja povredu radnih obaveza zaposlenog i može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

#### **Član 61.**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade.

Rad na terenu podrazumeva obavljanje određenih poslova od strane zaposlenog koji su po svojoj prirodi takvi da zahtevaju kontinuirani boravak zaposlenog na terenu van mesta na kojem je zaposlen ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora o radu, raspoređen da obavlja poslove.

#### **Član 62.**

Poslodavac i sindikat svake godine do 31.03. za tekuću godinu ugovaraju visinu naknade troškova za ishranu u toku rada i Naknade troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Zaposleni ima pravo naknade troškova za ishranu u toku rada za 2009. godinu za dane provedene na radu, po danu **142,65 dinara** (bruto iznos), koji se isplaćuje po isteku meseca istovremeno sa zaradom za taj mesec, na osnovu prisustva na radu zaposlenog za taj mesec.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od **14.835.95 dinara** (bruto iznos) za 2009. godinu, pod uslovom da ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a srazmeran deo primanja po

osnovu regresa za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 20 radnih dana.

Naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od **3.423,68 dinara** (bruto iznos) poslodavac će isplatiti u 12 mesečnih rata, s tim što će razliku regresa u iznosu od **11.412,27 dinara** (bruto iznos) poslodavac isplati sa obračunom zarade za mesec mart tekuće godine.

### **1.5.3. DRUGA PRIMANJA**

#### **Član 63.**

Zaposleni ima pravo na otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa za statistiku.

#### **Član 64.**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga u visini troškova pogrebnih usluga, ali ne više od neoporezivog iznosa u skladu sa odredbama Zakona o porezu na dohodak građana u slučaju smrti člana uže porodice, a članovi uže porodice u slučaju smrti zaposlenog.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

#### **Član 65.**

Poslodavac može zaposlenom odobriti zajam za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika u visini prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, uz vraćanje zajma u najviše šest mesečnih rata, počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kojem je isplaćen zajam.

#### **Član 66.**

Poslodavac će razmotriti inicijativu Odbora reprezentativnog sindikata za obezbeđivanje sredstava za:

- 1) kupovinu novogodišnjih paketića za decu zaposlenih do 10 godina starosti, u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana,
- 2) poklon čestitku zaposlenima za Božićnje i Novogodišnje praznike.

Poslodavac će na pisanu inicijativu Odbora sindikalne organizacije koja se dostavlja najkasnije do 01. decembra za tekuću godinu, dostaviti odgovor u roku od 15 dana od dana prijema iste.

### **1.6. OSIGURANJE ZAPOSLENIH**

#### **Član 67.**

Poslodavac je dužan da zaposlene osigura od posledica nesrećnog slučaja za slučajeve smrti usled nezgode, invaliditeta i smrti usled bolesti, u visini koju svojom odlukom utvrdi poslodavac.

## **VI. NAKNADA ŠTETE**

#### **Član 68.**

Zaposleni je odgovoran za štetu koju namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje poslodavcu na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

U slučaju da štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koji je prouzrokovao, a ako se udeo zaposlenog u šteti ne može utvrditi, onda su svi

zaposleni koji su učestvovali u nastanku štete podjednako odgovorni i dužni da je nadoknade u jednakim delovima.

Ako je šteta nastala kao posledica krivičnog dela sa umišljajem, od strane više zaposlenih, isti su je dužni solidarno naknaditi.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu prouzrokovanu poslodavcu, postojanje štete, visinu štete, okolnosti pod kojima je nastala i kako se nadoknađuje regulisano je odredbama ovog kolektivnog ugovora.

#### **Član 69.**

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu prouzrokovanu poslodavcu pokreće neposredni rukovodilac u roku od 8 dana od prijema pismene prijave ili saznanja o prouzrokovanoj šteti.

Prijava iz stava 1. sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je prouzrokovao štetu, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu i predlog za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu.

#### **Član 70.**

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je nastala, visinu, ko je prouzrokovao štetu i način naknade štete utvrđuje Komisija.

Komisiju iz stava 1. ovog člana imenuje poslodavac. Komisija ima 3 člana, od kojih je jedan član predstavnik sindikata.

Poslodavac kada postoje opravdane okolnosti može proširiti sastav Komisije.

#### **Član 71.**

Po sprovedenom postupku iz prethodnog člana Komisija sačinjava zapisnik i utvrđuje visinu štete, na osnovu kojeg poslodavac donosi rešenje o odgovornosti zaposlenog ili o oslobađanju od odgovornosti.

Visina štete utvrđuje se na osnovu tržišne vrednosti stvari. Ukoliko bi utvrđivanje štete prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visina naknade štete može se odrediti u paušalnom iznosu procenom štete ili veštačenjem stručnog lica.

Sastavni deo zapisnika je i izjava zaposlenog da li pristaje da nadoknadi štetu, kao i ostala dokumentacija na osnovu koje je utvrđena visina štete.

Rešenjem iz stava 1. ovog člana utvrđuje se način naknade štete i rok u kome je zaposleni dužan da nadoknadi štetu.

Komisija može, u zavisnosti od socijalnog stanja zaposlenog i njegove porodice, da predloži poslodavcu da zaposleni naknadi štetu u više rata, da se naknada štete umanjí za određeni procenat ili da se zaposleni oslobodi naknade štete.

Zaposleni je dužan da po prijemu rešenja nadoknadi štetu u roku od 15 dana od dana prijema Rešenja.

Ako zaposleni ne nadoknadi štetu u utvrđenom roku, o šteti odlučuje nadležni sud.

#### **Član 72.**

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom ili nastane profesionalno oboljenje poslodavac je dužan da mu u roku od 30 dana nadoknadi štetu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Uz zahtev za nadoknadu štete zaposleni podnosi odgovarajuće dokaze da je šteta nastala.

Odluka se donosi po sprovedenom postupku, a na osnovu medicinske dokumentacije, saslušanja svedoka, mišljenja lekara specijaliste kada je potrebno, kao i sprovođenja drugih radnji i pribavljanja dokumentacije.

Kada se proceni da je u svrhu sporazumnog određivanja visine pravične naknade potrebno angažovati stručnjaka doneće se odluka o angažovanju istog.

Ako se zaposleni i poslodavac ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

## **VII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **Član 73.**

Zaposlenom kod poslodavca prestaje radni odnos u slučajevima i na način utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

### **Član 74.**

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, u skladu sa zakonom.

Zaposlenom prestaje radni odnos otkazom ugovora o radu ako svojom krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:

1. neizvršavanje ili nesavesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza,
2. povrede propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i opasnih materija, nepreduzimanje mera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine, kao i nenošenje obavezne radne uniforme,
3. zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja,
4. nezakonito raspolaganje sredstvima preduzeća kao i neovlašćena posluga sredstvima preduzeća,
5. neovlašćeno odavanje poslovne tajne,
6. falsifikovanje službenih dokumenata,
7. neosnovano pribavljanje materijalne koristi od poslovnog partnera u vezi sa poslom,
8. neopravdano odbijanje izvršenja poslova ili radnog naloga predpostavljenog,
9. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
10. dolazak na rad u pijanom stanju ili upotreba alkohola (utvrđeno alkometrom, sve preko 0,00% alkohola u organizmu) ili drugog narkotičkog sredstva u vreme rada, kao i neovlašćeno unošenje ovih sredstava u prostorije preduzeća,
11. izazivanje nereda ili učestvovanje u tuči u preduzeću ili na službenom putu,
12. neistinito evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u nameri da se sebi ili drugom pribavi neosnovani udeo u zaradi,
13. neopravdano izostajanje sa rada dva radna dana u toku kalendarske godine,
14. neopravdano kašnjenje na posao ili neopravdan izlazak sa rada pre završetka radnog vremena 2 radna u toku meseca.
15. zloupotreba prava korišćenja bolovanja, kao i nedostavljanje najkasnije u roku od 3 radna dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, potvrde lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad,
16. pričinjavanje materijalne štete preduzeću preko 10% visine zadnje prosečne zarade isplaćene kod poslodavca,
17. neostvarivanje planiranih rezultata rada,

18. izvršenje krivičnog dela na radu i u vezi sa radom,
19. nedostavljanje isprava i podataka na zahtev predpostavljenog,
20. odbijanje zaposlenog da obavlja poslove radnog mesta na koje je raspoređen,
21. nedolično ponašanje prema zaposlenim, predpostavljenim, korisnicima usluga i poslovnim partnerima (svađe, uvrede i sl.),
22. odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga,
23. nemaran odnos prema sredstvima rada i poverenoj robi, dokumentaciji i slično,
24. neuredno održavanje prostora u kome je smeštena roba, dokumentacija i sl. što ima za posledicu oštećenje robe odnosno stvari,
25. neprijavlјivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad, zaštitnim i drugim sredstvima,
26. neblagovremeno ili nepravilno izvršavanje odluka i pravila donetih od strane poslodavca u vidu uputstava ili naređenja,
27. ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije,
28. ako zaposleni prekrši zabranu pušenja u prostorijama poslodavca.

U slučaju otkaza od strane poslodavca primenjuje se postupak koji je predviđen Zakonom o radu.

## **VIII. VIŠAK ZAPOSLENIH**

### **Član 75.**

Ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena poslodavac namerava da otkáže ugovore o radu zaposlenima, dužan je da donese Program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: Program), u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac je dužan da pre donošenja Programa, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i republičkom organizacijom za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Prilikom određivanja zaposlenih za čijim radom je prestala potreba primenju se kriterijumi iz Opšteg kolektivnog ugovora.

## **IX. ZABRANA KONKURENCIJE**

### **Član 76.**

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da utvrde poslove koje zaposleni ne može da radi u svoje ime ili za svoj račun, kao i u ime ili za račun drugog pravnog ili fizičkog lica bez saglasnosti poslodavca (zabrana konkurencije).

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore uslove zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, u roku do dve godine od prestanka radnog odnosa.

Ukoliko je ugovorena, zabrana konkurencije važi na čitavoj teritoriji Republike Srbije.

## **X. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

### **Član 77.**

Zaposlenom se u pismenom obliku dostavlja svako rešenje o pravima, obavezama i odgovornostima, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Dostavljanje akata u vezi prava, obaveza i odgovornosti na radu vrši se, po pravilu, uručivanjem zaposlenom na radnom mestu, uz potpis i označenje datuma prijema na primerku akta koji ostaje kod poslodavca ili na dostavnici.

Ako zaposleni ne radi, odnosno ako se ne nalazi na svom radnom mestu, dostavljanje pismenog rešenja iz stava 1. ovog člana vrši se preporučenom poštanskom pošiljkom, sa povratnicom.

Ako se dostavljanje akta poslodavca, iz bilo kojeg razloga, nije bilo moguće izvršiti na način iz stava 2. i 3. ovoga člana, o tome će se sačiniti službena beleška i akt istaći na oglasnoj tabli poslodavca ili organizacionog dela u kojem zaposleni radi. Akt se smatra dostavljenim protekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj tabli.

## **XI. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

### **Član 78.**

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu obezbedi, bez naknade, prostor za rad sindikata, koji podrazumeva kancelariju opremljenu neophodnim kancelarijskim materijalom, korišćenje drugih prostorija poslodavca za održavanje većih skupova neophodnih za ostvarivanje uloge sindikata, te neophodne tehničke uslove za rad, uključujući telefonsku liniju, pristup internetu, poseban oglasni prostor radi isticanja sindikalnih obaveštenja i informacija i sl.

### **Član 79.**

Predsednik reprezentativnog sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, ima pravo na 40 plaćenih časova rada mesečno i po jedan čas rada na svakih 100 članova sindikata.

### **Član 80.**

Predsednik sindikalne organizacije kod poslodavca, u koju je učlanjeno najmanje 30% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca, profesionalno obavlja funkciju.

Prava, obaveze i odgovornosti predsednika sindikalne organizacije, za vreme trajanja funkcije, regulišu se posebnim ugovorom o radu.

Za vreme profesionalnog obavljanja funkcije predsedniku sindikalne organizacije pripada zarada u visini prosečne zarade ostvarene u Republici Srbiji, ukoliko je za njega to povoljnije.

### **Član 81.**

Potpredsednik reprezentativne sindikalne organizacije, u koju je učlanjeno najmanje 30% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca, ima pravo na 40 plaćenih časova mesečno i 7 radnih dana u toku godine, radi zamene odsutnog predsednika sindikalne organizacije, prisustovanja sindikalnim sastancima, seminarima, odnosno obavljanja sindikalnih aktivnosti, i za to vreme pripada mu zarada koju ostvari za obavljanje poslova predviđenih ugovorom o radu.

Potpredsednik sindikalne organizacije obavezan je da najmanje 48 časova pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje sindikalnih aktivnosti o tome obavesti neposrednog rukovodioca i priloži odgovarajuće dokaze.

### **Član 82.**

Članovi Odbora sindikalne organizacije, u koju je učlanjeno najmanje 30% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca, ali ne više od 5 članova Odbora sindikalne organizacije, imaju pravo na 20 plaćenih časova mesečno i 5 radnih dana u toku godine, radi prisustovanja sindikalnim sastancima, seminarima, odnosno obavljanja sindikalnih aktivnosti, i za to vreme im pripada zarada koju ostvare za obavljanje poslova predviđenih ugovorom o radu.

Članovi odbora sindikalne organizacije iz predhodnog stava obavezni su da najmanje 48 časova pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje sindikalnih aktivnosti o tome obaveste neposrednog rukovodioca i prilože odgovarajuće dokaze.

### **Član 83.**

Predsjednik sindikalne organizacije, potpredsjednik sindikalne organizacije, kao i jedan član Odbora sindikalne organizacije koga odredi Odbor sindikalne organizacije, za vreme obavljanja funkcije i dve godine po prestanku funkcije, ako postupaju u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, ne mogu se rasporediti na druge poslove ako je za njih to nepovoljnije, niti im se može otkazati ugovor o radu kao višku zaposlenih, bez njihove saglasnosti, ili se na drugi nači staviti u nepovoljniji položaj.

Član Odbora sindikalne organizacije iz prethodnog stava, neće uživati zaštitu ukoliko dobrovoljno napusti funkciju pre isteka mandata ili bude smenjen zbog kršenja Statuta sindikata, odnosno saveza sindikata.

### **Član 84.**

Poslodavac i reprezentativni sindikat koji deluju kod poslodavca zalažu se za najveći stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga, razumevanja, redovnog funkcionisanja poslovanja i poštovanja radne discipline.

## **PRAVA I DUŽNOSTI ZAPOSLENIH U ŠTRAJKU**

### **Član 85.**

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja donosi Odbor sindikalne organizacije.

Ako zaposleni kod poslodavca, odnosno delu poslodavca žele da organizuju štrajk, podnose inicijativu ili predlog Odboru sindikalne organizacije, koji je dužan da se o istoj izjasni najkasnije u roku od tri dana.

Predlog, odnosno inicijativa zaposlenih, podnosi se u pisanom obliku i obavezno sadži zahteve, a koji nisu uspešno rešeni kod poslodavca ili organizacionom delu poslodavca, u pregovorima između poslodavca i predstavnika sindikata.

### **Član 86.**

Ukoliko Odbor sindikata ne prihvati predlog ili inicijativu za organizovanje štajka, odnosno ako se ne izjasni u predviđenom roku, zaposleni mogu doneti odluku da sami organizuju štrajk.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, zaposleni formiraju Štrajkački odbor koji utvrđuje tekst odluke i prikuplja potpise zaposlenih, tako što se ispod teksta Odluke upisuje ime i prezime zaposlenog, njegov potpis i JMBG.

Uprava poslodavca je dužna da omogući prikupljanje potpisa zaposlenima.

Odbor sindikalne organizacije je dužan da upozna Štrajkački odbor sa odredbama Zakona o štrajku.

Odluka o stupanju u štrajk smatra se donetom kada više od polovine zaposlenih kod poslodavca, prihvati tekst odluke svojim potpisom.

### **Član 87.**

Odluka o stupanju u štrajk mora da sadrži:

1. zahteve zaposlenih,
2. vreme početka štrajka,
3. mesto okupljanja učesnika u štrajku,
4. sastav štrajkačkog odbora, koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.

Odluka iz stava 1. ovog člana mora biti u pisanom obliku i potpisana od strane predsednika sindikata, odnosno predsednika štrajkačkog odbora.

#### **Član 88.**

Štrajkački odbor je dužan da štrajk najavi uručivanjem odluke o stupanju u štrajk poslodavcu, i to dostavljanjem odluke na protokol poslodavca, najkasnije pet dana pre dana odredjenog za početak štrajka, odnosno 24 časa pre početka štrajka upozorenja, a najkasnije deset dana pre dana odredjenog za početak štrajka u slučaju kada se saglasno zakonu mora obezbediti minimum procesa rada.

#### **Član 89.**

Za vreme štrajka mora se obezbediti minimum procesa rada.

Poslovi koji se obavljaju u minimumu procesa rada, način obavljanja tih poslova i broj zaposlenih koji obavljaju poslove, utvrdiće se sporazumom između poslodavca i Odbora reprezentativne sindikalne organizacije, koji će se zaključiti najkasnije u roku od 60 dana od dana zaključenja ovog kolektivnog ugovora.

### **XII. VAŽENJE, OTKAZ, IZMENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Član 90.**

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine.

Kolektivni ugovor prestaje da važi istekom roka iz stava 1. ovog člana, sporazumom učesnika ili otkazom.

#### **Član 91.**

Svaki učesnik ovog kolektivnog ugovora može da otkáže ugovor u celosti ili delimično. Otkaz se podnosi u pismenoj formi sa predlogom novog kolektivnog ugovora ili novih odredbi kolektivnog ugovora.

U slučaju otkaza kolektivni ugovor se primenjuje do zaključenja novog kolektivnog ugovora, a najduže 6 meseci od dana podnošenja otkaza.

U slučaju otkaza kolektivnog ugovora strane su dužne da najkasnije 15 dana od dana podnošenja otkaza kolektivnog ugovora počnu pregovore za zaključenje novog kolektivnog ugovora.

#### **Član 92.**

Svaki od učesnika kolektivnog ugovora može predložiti izmene i dopune kolektivnog ugovora. Predlog izmene i dopune kolektivnog ugovora podnosi se pismeno sa navođenjem razloga.

Ukoliko učesnici kolektivnog ugovora usaglase stavove oko izmena i dopuna kolektivnog ugovora, sačinice će aneks kolektivnog ugovora.

### **XIII. REŠAVANJE SPOROVA U PRIMENI KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Član 93.**

Učesnici kolektivnog ugovora saglasni su da će sporove u primeni kolektivnog ugovora rešavati u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

#### **Član 94.**

Sporovi koji nastanu u primeni ovog kolektivnog ugovora rešavaju se arbitražom.

Arbitraža se sastoji od neparnog broja članova, od kojih podjednak broj, a najviše po tri člana, čine predstavnici poslodavca i predstavnici reprezentativnog sindikata, a jednog arbitra određuju sporazumno strane u sporu iz kategorije nepristrasnih stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

Odluka arbitraže je obavezujuća.

#### **XIV. POSEBNE ODREDBE**

##### **Član 95.**

Poslodavac može za obavljanje poslova iz svoje delatnosti, koji po svojoj prirodi ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini, da sa određenim licem zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova u skladu sa zakonom.

##### **Član 96.**

Poslodavac može sa određenim licem, da zaključi Ugovor o delu, radi obavljanja poslova koji nisu u okviru delatnosti poslodavca, u skladu sa zakonom.

##### **Član 97.**

Poslodavac može sa određenim licem, da zaključi Ugovor o zastupanju ili posredovanju, u skladu sa zakonom.

##### **Član 98.**

Poslodavac može sa određenim licem, da zaključi Ugovor o stručnom osposobljavanju i usvršavanju, u skladu sa zakonom.

##### **Član 99.**

Poslodavac može sa određenim licem, da zaključi Ugovor o dopunskom radu, u skladu sa zakonom.

#### **IX. ZAVRŠNE ODREDBE**

##### **Član 100.**

Ovaj kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu na strani poslodavca Predsednik Upravnog odbora, član Upravnog odbora i prokurista za finansije i druge funkcije podrške i član Upravnog odbora i prokurista za komercijalu, marketing, prodaju i logistiku, a na strani sindikata predsednik reprezentativne sindikalne organizacije.

##### **Član 101.**

Kolektivni ugovor se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i stupa na snagu od dana 01.04.2009. godine.

##### **Član 102.**

Danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora prestaje da se primenjuje Pravilnik o radu od dana 15.12.2008. godine.

### **Član 103.**

Ako na dan stupanja na snagu kolektivnog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih (postupci u toku), na njih se primenjuju odredbe ovog kolektivnog ugovora.

### **Član 104.**

Poslodavac je dužan da u roku od 60 dana uskladi sva opšta akta sa kolektivnim ugovorom.

#### **ZA REPREZENTATIVNI SINDIKAT:**

---

**Slavko Đaković**

Predsednik sindikalne organizacije  
"Mercator-S" d.o.o. Novi Sad

#### **ZA POSLODAVCA:**

---

**Jan Borko**

Član UO i prokurista za finansije i druge  
funkcije podrške

---

**Robert Kotnik**

Član UO i prokurista za komercijalu  
marketing, prodaju i logistiku

---

mr.ecc.sci. **Stanka Čurović**  
Predsednik Upravnog odbora