



Rudnik uglja A.D. Pljevlja

**KOLEKTIVNI UGOVOR
RUDNIKA UGLJA A.D. PLJEVLJA**

Pljevlja, mart 2013. godine

Na osnovu člana 147. stav 1, člana 149. stav 3 i člana 150. stav 3 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11 i 66/12), Sindikalna organizacija radnika Rudnika uglja A. D. Pljevlja (u daljem tekstu: reprezentativna Sindikalna organizacija) i Izvršni direktor Rudnika uglja A.D. Pljevlja (u daljem tekstu: nadležni organ poslodavca), dana 5.03.2013. godine, *z a k l j u č u j u*

KOLEKTIVNI UGOVOR RUDNIKA UGLJA A.D. PLJEVLJA

I. OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Kolektivnim ugovorom Rudnika uglja A.D. Pljevlja (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) u skladu sa Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom, uređuju se prava i obaveze i odgovornosti zaposlenih i Rudnika uglja A.D. Pljevlja (u daljem tekstu: Poslodavac) iz oblasti radnih odnosa, način i postupak njihovog ostvarivanja, kao i drugi međusobni odnosi između učesnika ovog Kolektivnog ugovora.

Član 2.

Ovaj Kolektivni ugovor obavezuje Poslodavca i sve zaposlene kod Poslodavca.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 3.

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje ispunjava opšte uslove utvrđene zakonom i posebne uslove utvrđene posebnim zakonima, drugim propisima i aktom Poslodavca o sistematizaciji radnih mjesta.

Zasnivanju radnog odnosa prethodi akt nadležnog organa Poslodavca o potrebi zasnivanja radnog odnosa radi obavljanja određenih poslova.

Član 4.

Opšti uslov za zasnivanje radnog odnosa je 15 godina života i opšta zdravstvena sposobnost. Opšta zdravstvena sposobnost za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se ljekarskim uvjerenjem koje izdaje nadležna zdravstvena ustanova.

Posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa utvrđeni su zakonom i aktom o sistematizaciji, kojim se utvrđuju radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i stepen stručne spreme, potrebna znanja i sposobnosti, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tim radnim mjestima (predhodno provjeravanje radnih i stručnih sposobnosti, probni rad, psihofizičke sposobnosti i dr.).

Član 5.

Nadležni organ Poslodavca je dužan da sa licem sa kojim zasniva radni odnos zaključi Ugovor o radu u formi i sadržaju propisanim zakonom prije stupanja na rad.

Ugovor o radu se može zaključiti na određeno i neodređeno vrijeme.

1. Probni rad

Član 6.

Probni rad se utvrđuje za radna mjesta propisana aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

Član 7.

Probni rad prati tročlana komisija, koju obrazuje nadležni organ Poslodavca ili od njega ovlašćeno lice.

Komisija je sastavljena od lica koja moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao lice koje je na probnom radu.

Član 8.

Pismeno mišljenje o rezultatima probnog rada Komisija dostavlja Poslodavcu u roku utvrđenom aktom o njenom imenovanju.

Član 9.

Probni rad je uslov da zaposleni po isteku probnog rada ostane u radnom odnosu.

Probni rad traje najduže do 6 mjeseci.

2. Prethodna provjera

Član 10.

Prethodna provjera, kao poseban uslov za rad utvrđuje se aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

Prethodnu provjeru vrši tročlana Komisija koju imenuje nadležni organ Poslodavca ili od njega ovlašćeno lice.

Komisija je sastavljena od lica koja moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao i lice koje se provjerava.

Način provjere određuje Komisija, iz stava 2. ovog člana.

Član 11.

Komisija dostavlja naležnom organu Poslodavca u pismenom obliku izvještaj o rezultatima prethodne provjere.

3. Pripravnici

Član 12.

Pripravnik je lice sa srednjom ili visokom stručnom spremom koje se prvi put zapošljava na određeno vrijeme u stepenu svoje stručne spreme, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Član 13.

Pripravnik zasniva radni odnos zaključenjem Ugovora o radu na određeno vrijeme. Pripravniku koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme prestaje radni odnos istekom Ugovora o radu.

Nadležni organ Poslodavca sa pripravnikom, po isteku pripravničkog staža može zaključiti Ugovor o radu na neodređeno vrijeme pod uslovom da su takva radna mjesta utvrđena aktom o sistematizaciji Poslodavca.

Član 14.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad obukom utvrđenom Programom osposobljavanja pripravnika za samostalan rad.

Program osposobljavanja pripravnika za samostalan rad donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno od njega ovlašteno lice.

4. Prenos ugovora o radu na novog poslodavca

Član 15.

Ukoliko dođe do restrukturiranja Društva, odnosno promjene Poslodavca, prava i obaveze iz Ugovora o radu prenose se na novog Poslodavca, ukoliko je zaposleni sa tim saglasan.

Novi Poslodavac i zaposleni mogu otkazati Ugovor o radu na način i u rokovima koji su određeni Ugovorom o radu zaključeni sa predhodnim Poslodavcem samo uz obostaranu saglasnost.

Novi Poslodavac ne može jednostrano otkazati Ugovor o radu zaposlenom u roku od 3 godine od dana konačnosti Odluke o promjeni Poslodavca.

III. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

1.Prava zaposlenih

Član 16.

Zaposleni ostvaruje prava iz Radnog odnosa utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorima i opštim aktima Poslodavca, a naročito:

- pravo na raspoređivanje,
- pravo na utvrđeno radno vrijeme,
- pravo na odmor u toku rada, dnevni, sedmični i godišnji,
- pravo na zaradu i naknadu zarade,
- pravo na odsustvo sa rada uz naknadu i bez naknade zarade,
- pravo na doškoloavanje i stručno usavršavanje,
- pravo na sindikalno organizovanje i ostvarivanje sindikalnih prava,
- pravo na štrajk u skladu sa Zakonom o štrajku.

2.Obaveze zaposlenih

Član 17.

Zaposleni ostvaruje prava iz Radnog odnosa utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorima i opštim aktima Poslodavca, a naročito:

- da uredno dolaze na rad,
- da savjesno i odgovorno obavljaju poslove radnog mjesta,
- da tehnički i ekonomski cjelishodno i odgovorno koriste sredstva rada,
- da se profesionalno odnose prema strankama, saradnicima i ostalim zaposlenima,
- da se pridržavaju propisa o zaštiti na radu i drugih propisa u vezi sa radom,
- da čuvaju poslovne i druge tajne utvrđene zakonom i opštim aktima poslodavca,

3. Raspoređivanje zaposlenih

Član 18.

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto za koje je zaključio Ugovor o radu.

Zaključivanjem ugovora o radu zaposleni prihvata da u toku rada bude raspoređen na drugo radno mjesto u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 19.

U toku trajanja radnog odnosa, Anexom ugovora o radu, zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara njegovom nivou obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji određene vrste zanimanja, znanja i sposobnosti, ako to zahtijevaju potrebe procesa i organizacije rada (Uvođenje nove tehnologije, promjena uslova rada, promjena u organizaciji i procesu rada, smanjenje obima posla i dr.).

Član 20.

Zaposleni može biti privremeno raspoređen bez njegove saglasnosti na druge poslove za čije se obavljanje zahtjeva niži nivo obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije određene vrste zanimanja od one koju posjeduje u slučajevima:

- više sile i elementarnih nepogoda,
- zamjene odsutnog zaposlenog,
- iznenadnog kvara na postrojenjima,
- kvara na sredstvima rada i materijalu,
- prekida rada na radnom mjestu na koje je raspoređen.

Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 1. ovog člana dok traju izuzetne okolnosti, a u slučaju zamjene odsutnog zaposlenog najduže do 30 radnih dana.

Zaposlenom za vrijeme rasporeda iz stava 1. ovog člana pripada zarada koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada radio, ako je to za njega povoljnije.

Član 21.

Odluku o raspoređivanju zaposlenog donosi nadležni organ Poslodavca.

Odluka iz stava 1. ovog člana sadrži razloge zbog kojih se zaposleni raspoređuje na drugo radno mjesto ili na druge poslove.

4. Radno vrijeme

Član 22.

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji.

Član 23.

Odluku o rasporedu radnog vremena, radnoj nedjelji, preraspodjeli radnog vremena, smjenskom radu, dežurstvu, radu dužem, odnosno kraćem od punog radnog vremena, donosi nadležni organ Poslodavca, vodeći računa da radno vrijeme za sve zaposlene gdje proces rada to omogućava organizuje na principu petodnevne radne nedjelje.

Izuzetno zbog prirode posla, hitnosti i drugih nepredviđenih okolnosti, koje mogu nastupiti u procesu rada, Odluka iz stava 1. ovog člana se može donjeti i usmenim nalogom organizatora procesa rada u organizacionoj jedinici, s tim što je u roku od 3 dana pisanim putem potvrđuje nadležni organ Poslodavca.

Član 24.

Nadležni organ Poslodavca je dužan da prije uvođenja skraćenog radnog vremena donese program mjera za utvrđivanje takvog radnog vremena sa podacima radnog mjesta na kojem se vrši skraćivanje.

Član 25.

Rad duži od punog radnog vremena može se uvesti u sledećim slučajevima:

- kada je neophodno da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo unaprijed predvideti i čije bi obustavljanje odnosno prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu;
- kada je neophodno da se zamijeni iznenadno odsutni zaposleni u cilju sprečavanja poremećaja u procesu rada;
- ako se radi o poslovima koji se moraju završiti u rokovima koji se ne mogu ispuniti radom zaposlenih u redovnom radnom vremenu,
- u drugim slučajevima predviđenim Zakonom ili opštim aktima.

Član 26.

Rad između 22 sata i 6 sati narednog dana smatra se noćnim radom.

5. Odmori i odsustva

Član 27.

Zaposleni ima pravo na: odmor u toku rada, dnevni odmor, nedjeljni odmor i godišnji odmor pod uslovima utvrđenim zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 28.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, koji ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Član 29.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Član 30.

Zaposleni ima pravo na nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Nedjeljni odmor koristi se u nedjelju, kada se radi šest radnih dana u nedjelji, a kada se radi pet radnih dana u radnoj nedjelji, onda se koristi u subotu i nedjelju.

Zaposleni koji rade u smjenama – brigadni sistem nedjeljni odmor koriste radnim danom kada im pada dan odmora.

Član 31.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor utvrđen ovim Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni koji u kalendarskoj godini nema godinu dana rada, a u radnom je odnosu najmanje mjesec dana, ima pravo na godišnji odmor srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Srazmjernost prilikom korišćenja godišnjeg odmora podrazumijeva 1/12 dijela odmora od minimuma koji mu pripada, poslije mjesec dana provedenih na radu za svaki navršeni mjesec proveden na radu.

Član 32.

Dužina godišnjeg odmora zaposlenih utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava:

1. Po osnovu složenosti poslova radnog mjesta:

- za zaposlene I i II grupe složenosti 3 radna dana
- za zaposlene III i IV grupe složenosti 4 radna dana
- za zaposlene V, VI i VII grupe složenosti 5 radnih dana
- za zaposlene VIII grupe složenosti i više 6 radnih dana

2. Po osnovu uslova rada:

- za zaposlene I i II grupe 4 radni dan
- za zaposlene III i IV grupe 3 radna dana
- za zaposlene V i VI grupe 2 radna dana
- za zaposlene VII grupe 1 radni dan

3. Po osnovu godina radnog staža:

- za efektivni radni staž od 1 do 10 godina 1 radni dan
- za efektivni radni staž od 11 do 20 godina 2 radna dana
- za efektivni radni staž od 21 do 30 godina 3 radna dana
- preko 30 godina 4 radna dana

4. Prema zdravstvenom stanju:

- invalidi rada 3 radna dana
- roditelji sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja... 3 radna dana

Član 33.

Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora određuje se Planom korišćenja godišnjih odmora, koji na prijedlog organizatora procesa rada donosi nadležni organ Poslodavca.

Član 34.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u toku kalendarske godine do 7 radnih dana u slučaju:

- stupanja zaposlenog u brak 5 radnih dana
- rođenja djeteta 3 radna dana
- selidbe 2 radna dana
- smrti člana uže porodice odnosno srodnika u I stepenu srodstva.. 7 radnih dana
- smrti srodnika, izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva 1 radni dan
- teške bolesti člana uže porodice 7 radnih dana

- zaštite i otklanjanje posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama	3 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi.	1 radni dan
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa	7 radnih dana
- njega djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja	3 radna dana
- polaganja stručnog ispita	5 radnih dana
- učestovanja u radno-proizvodnim i sportskim takmičenjima	2 radna dana

Član 35.

Plaćeno odsustvo se koristi isključivo u vrijeme kada se slučaj dogodio.

U cilju ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo zaposleni je dužan da podnese dokaz o razlozima odsustva, osim u slučajevima ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

U toku kalendarske godine zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo ukupno do 7 radnih dana, izuzev u slučaju smrti člana uže porodice, odnosno srodnika u I stepenu srodstva kada ima pravo na još 7 dana i smrti člana šire porodice kada ima pravo na još 1 radni dan plaćenog odsustva.

Nadležni organ Poslodavca, odnosno od njega ovlašćeno lice o podnesenom zahtjevu zaposlenog za korišćenje plaćenog odsustva odlučuje rješenjem.

Član 36.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sledećim slučajevima:

- njega člana uže porodice usled teške bolesti,
- liječenja o sopstvenom trošku,
- učestvovanje u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama,
- u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i nadležnog organa Poslodavca.

Član 37.

Zaposlenom se može odobriti, na njegov zahtjev, neplaćeno odsustvo do 6 mjeseci, kada to ne remeti proces rada.

Za vrijeme neplaćenog odsustva zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu a duga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, miruju.

Doprinos za zdravstvenu zaštitu uplaćuje poslodavac.

Nadležni organ Poslodavca odlučuje o podnesenom zahtjevu zaposlenog sa priloženim dokazima o razlozima odsustva (osim ako su razlozi opšte poznati) za korišćenje neplaćenog odsustva.

Član 38.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora i odsustava sa rada, radna nedjelja se računa kao 5 radnih dana.

Član 39.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada u slučajevima:

- upućivanje na rad u inostranstvo uz saglasnost poslodavca;

- izbora odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu ili drugu javnu funkciju, čije vršenje zahtijeva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;
- izdržavanje kazne zatvora, mjere bezbjednosti vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do 6 mjeseci.

Član 40.

Zaposleni ima pravo da se u roku od 30 dana od dana prestanka razloga za odsustvo sa rada vrati na rad kod poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme.

Pravo iz stava 1. ovog člana se garantuje i bračnom drugu lica koje je upućeno na rad u inostranstvo ukoliko je i bračni drug zaposlenog u radnom odnosu kod Poslodavca.

IV. ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

1. Zarade

Član 41.

Zarada zaposlenog sastoji se od: startnog dijela zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarada po osnovu ostvarenih rezultata rada i uvećanja po drugim osnovama utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom i naknade zarade.

Zarada se isplaćuje jedanput mjesečno do 20- tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 42.

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti grupe poslova iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora.

Član 43.

Obračunska vrijednost koeficijenta (u bruto iznosu) se utvrđuje na mjesečnom nivou u visini obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene Opštim kolektivnim ugovorom uvećanim za 30%.

Član 44.

Startna zarada je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i jedne dvanaestine regresa za korišćenje godišnjeg odmora.

Startna zarada u bruto iznosu utvrđuje se na mjesečnom nivou u visini od 75% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

Startni dio zarade će se, po automatizmu, utvrditi u većem iznosu od iznosa utvrđenog stavom 2. ovog člana ukoliko se, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom poveća procenat obračunske vrijednosti koeficijenta.

Startni dio zarade ne ulazi u osnovicu za obračun uvećanja zarade

Član 45.

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se grupe i podgrupe poslova sa koeficijentima (K_1) stručnosti i složenosti poslova prema nivoima obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije kako slijedi :

Grupa poslova	Nivo obrazovanja odnosno stručne kvalifikacije	Opis nivoa	Minimaln i broj kredita	Koeficijent stručnosti i složenosti K_1							
				PODGRUPE							
				1	2	3	4	5	6	7	8
I	I/1 nivo	Ne zahtijeva se stručnost	0	1,43	1,46	1,49	1,52	1,55	1,58	1,61	1,64
II	I/2 nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom osnovnog obrazovanja	0	1,65	1,70	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95	2,00
III	II nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom nižeg stručnog obrazovanja	120 ECVET	2,04	2,08	2,12	2,16	2,20	2,24	2,28	2,32
IV	III Nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom srednjeg stručnog obrazovanja u trajanju od 3 godine	180 ECVET	2,37	2,44	2,51	2,58	2,65	2,72	2,79	2,86
V	IV/1 nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom srednjeg stručnog obrazovanja u trajanju od 4 godine	240 ECVET	2,80	2,85	2,90	2,95	3,00	3,05	3,15	3,30
VI	IV/2 nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče majstorskom kvalifikacijom	180 + 60 ECVET	2,88	2,92	2,96	3,04	3,12	3,20	3,28	3,44
VII	V nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom višeg stručnog obrazovanja	120 ECTS ili 240+120 ECVET	3,38	3,46	3,54	3,62	3,70	3,78	3,82	3,90
VIII	VI nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče diplomom bečelor u trogodišnjem trajanju	180 ECTS	4,00	4,06	4,12	4,20	4,26	4,32	4,38	4,44
IX	VII/1 i viši nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom studija u četvorogodišnjem ili dužem trajanju	240 ECTS	4,50	4,68	4,77	4,91	5,06	5,28	5,50	5,70

Član 46.

Za sva radna mjesta utvrđena aktom o sistematizaciji, Pravilnikom o zaradama utvrdiće se i koeficijenti složenosti poslova (K_1) u skladu sa članom 45. ovog Kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana njegovog zaključenja.

Elementi za utvrđivanje cijene rada radnog mjesta, kriterijumi za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih kao i način i postupak uvećanja, odnosno umanjivanja zarade po osnovu rezultata rada uređiće se Pravilnikom o zaradama.

Član 47.

Elementi za utvrđivanje koeficijenta složenosti su: potrebni nivo obrazovanja, složenost i obim poslova, odgovornost za rad, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, sredstva rada i drugi elementi bitni za vrijednovanje složenosti posla na pojedinom tipičnom radnom mjestu.

Član 48.

Za radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima rada koji se smatraju težim od normalnih, utvrđuju se posebni elementi težine uslova rada koji se uzimaju u obzir pri obračunu zarada zaposlenih.

Ugovorne strane su saglasne da se kao elementi težih uslova rada od normalnih za određeno radno mjesto, ovim Ugovorom utvrde:

- Uticaj okoline (klima, radni prostor, prašina, buka, vibracije, zračenja, vlaga, hemikalije, štetni gasovi);
- Fizička i psihička opterećenja (čula, fizički naponi sa mogućim posledicama za zdravlje, rad sa prljavim materijalima);
- Opasnost po život i zdravlje (od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, električne energije, eksplozije, vrelih predmeta, nagrizajućih materijala, rad na visini i sl.);

Elementi težih uslova rada od normalnih (UR) razvrstavaju se po intezitetu uticaja na 7 grupa i to:

Grupa	Intezitet uticaja (%)
I grupa	35,5
II grupa	26,1
III grupa	20,0
IV grupa	15,0
V grupa	11,1
VI grupa	8,8
VII grupa	5,5

Zarada zaposlenih povećava se po grupama za efektivne časove rada, prema procentima datim u stavu 2. ovog člana, računato na prosječnu zaradu ostvarenu u prethodnom mjesecu u Društvu, bez startne zarade.

Elementi težih uslova rada od normalnih utvrđuju se Pravilnikom o zaradama, a prema važećoj sistematizaciji radnih mjesta za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod otežanim uslovima sa određenim stepenom njihovog uticaja.

Utvrđeni elementi težih uslova rada od normalnih za određeno radno mjesto sistematizovano u aktu o sistematizaciji radnih mjesta, označavaju se po grupama datim u prethodnoj tabeli.

Član 49.

Zarada za izvršeni rad zaposlenog utvrđuje se na osnovu obračunskog koeficijenta i ostvarenog učinka.

Pravilnikom o zaradama utvrđuju se mjerila i normativi svih poslova čija priroda to omogućava.

Za poslove radnog mjesta za koje nije moguće izvršiti normiranje utvrđuju se planovi odnosno programi rada.

Član 50.

Po osnovu rezultata rada a u skladu sa važećim normativima - standardima, planovima ili programima poslodavac može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenih u iznosu do 20 % (+/- 0 u okviru organizacionog dijela) na prijedlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou uz potrebnu dokumentaciju.

Član 51.

Mjesečna zarada zaposlenih u Društvu za izvršeni rad po času izračunava se po obrascu:

$$Z = Sdz + (Ovk \times K_1 \times K_2 \times Kou \times B) + Po$$

Z - zarada za izvršeni rad i vrijeme provedeno na radu

Sdz - startni dio zarade

Ovk - obračunska vrijednost koeficijenta

K₁ - koeficijent složenosti poslova

K₂ - koeficijent radnog staža

Kou - koeficijent ostvarenog učinka koji se računa: Kou = 09 + % ostvarenja

B - koeficijent opšteg uspjeha koji zavisi od: ispunjenja plana, produktivnosti rada i finansijskih pokazatelja i koji ne može iznositi niže od 0,8; a za ostvarenje planskih zadataka za 90% ne može biti niže od 1,00 i isti nije jedinstven na nivou Društva.

Po - plaćanja po ostalim naknadama (uslovi rada i dr.).

Detaljnija razrada pojedinih kriterijuma iz stava 1. ovog člana uređuje se posebnim aktom.

Član 52.

Zarada pripravnika iznosi 80 % zarade za najmanje vrijednovano radno mjesto u okviru istog nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije za koje se vrši osposobljavanje kroz pripravnički staž.

Član 53.

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana) 40 %
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika150 %

- za prekovremeni rad 40 %
- za rad u drugoj smjeni 10 %

Ako se istovremeno steknu uslovi za dodatak na zaradu u smislu stava 1. ovog člana po više osnova, procenat dodatka ne može biti niži od zbira procenata dodatka po svakom od tih osnova.

Zaposlenom za svaki čas pripravnosti kod kuće isplaćuje se 10 % od osnovne zarade zaposlenog po času.

Odluku o uvođenju pripravnosti donosi nadležni organ Poslodavca ili od njega ovlašćeno lice.

Član 54.

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža (efektivni radni staž):

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 do 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Član 55.

U slučajevima da u određenom organizacionom dijelu Društva (Radna jedinica, Sektor) ili tehnološkoj cjelini u organizacionom dijelu (samostalna tehničko-tehnološka cjelina u okviru RJ ili Sektora) dođe do zastoja u poslu bez uticaja ili krivice zaposlenih u toj organizacionoj cjelini, zarada, odnosno naknada zarade takvim zaposlenim se isplaćuje u visini od 90 % zarade po času kao da su radili.

Član 56.

U slučaju organizacionih i promjena u aktu o sistematizaciji radnih mjesta zaposlenim koji ostanu bez rasporeda isplaćivaće se zarada primjenom najnižeg koeficijenta složenosti za odgovarajući nivo obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, bez koeficijenta ostvarenog učinka za dane kada nijesu radno angažovani.

Koeficijent ostvarenog učinka zaposlenim iz stava 1 ovog člana se obračunava samo u danima kada su radno angažovani

Član 57.

Zarade i druga prava i obaveze članova Odbora direktora, Izvršnog direktora i Sekretara Društva utvrđuju se posebnim ugovorima o pravima, obavezama i odgovornostima u skladu sa zakonom i Statutom Društva.

Zarade i druga prava zaposlenih iz sastava menadžmenta utvrđuju se ugovorima o pravima, obavezama i odgovornostima u skladu sa Odlukom o strukturi menadžmenta.

Zarada zaposlenih iz stava 1 i 2 ovog člana ne može se ugovoriti niže od 2 prosječne zarade ostvarene u Društvu za tekući mjesec.

2. Naknade zarada

Član 58.

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 100 % njegove zarade, po času, kao da je radio:

- za dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za odazivanje na poziv državnih organa;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesrećom na poslu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

Član 59.

Zaposlenom za vrijeme izostanka sa posla zbog bolovanja pripada naknada zarade i to:

- za prvih 10 dana bolovanja 80 % od osnovice za naknadu;
- od 10 do 60 dana bolovanja 90 % od osnovice za naknadu;
- preko 60 dana bolovanja 100 % od osnovice za naknadu;

Naknada zarade 100% od osnove za naknadu pripada zaposlenom u slučajevima:

- za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane povredom na radu i profesionalnom bolešću;
- za vrijeme održavanja trudnoće;
- za vrijeme davanja krvi, tkiva i organa;
- izolacije kao kliconoše i izolacije u karantinu zbog pojave zarazne bolesti;
- slijepila i hendikepiranosti;
- malignog oboljenja;
- bolničkog liječenja;

Član 60.

Osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad utvrđuje se u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

Naknada zarade iz stava 1. ovog člana ne može biti veća od naknade propisane Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

3. Druga primanja

Član 61.

Regres za korišćenje godišnjeg odmora Poslodavac isplaćuje zaposlenom kroz odgovarajući dio startne zarade.

Član 62.

Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimmicu u visini tri obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom uvećane za 40%.

Član 63.

Prilikom odlaska u penziju zaposlenom se isplaćuje otpremina u visini 6 prosječnih neto zarada zaposlenog iz prethodnih 6 mjeseci, odnosno 6 prosječnih neto zarada kod poslodavca iz prethodnih 6 mjeseci, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Pravo iz stava 1. ovog člana zaposleni ostvaruje isključivo dostavljanjem dokaza o ostvarenom pravu na penziju od strane nadležnog organa.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana isplaćuje se u roku do 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 64.

Zaposleni koji odlazi u penziju je dužan da prije isplate otpremnine iz člana 67. ovog Kolektivnog ugovora prema Poslodavcu izvrši sve neizmirene novčane obaveze po svim osnovama (neotplaćeni dio uzajamne kase, neotplaćeni dio za preuzeti ugalj, eventualne akontacije i dr.).

U slučaju da zaposleni ne izmiri svoje obaveze iz stava 1. ovog člana, za iznos neizmirenih obaveza se umanjuje iznos otpremnine.

Član 65.

Povodom 10, 20, 30 i 40 godina rada u Društvu zaposlenom se dodjeljuje jubilara nagrada:

- za 10 godina rada u visini od 2 obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu;
- za 20 godina rada u visini od 4 obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu;
- za 30 godina rada u visini od 6 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu;
- za 40 godina rada u visini od 8 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu;

Radni staž po ovom osnovu računa se bez uvećanja za radna mjesta gdje se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem.

Član 66.

Povodom 24. Septembra Dana rudara Crne Gore i Dana Društva Poslodavac u saradnji sa reprezentativnim sindikatom može nagraditi do 5 zaposlenih sa iznosima od po 1000 € (neto) za postignute vanredne rezultate i radno angažovanje, vodeći računa o zastupljenosti po organizacionim djelovima.

Član 67.

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici isplaćuje pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno u iznosu do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu;
- otklanjanja posledica elementarnih nepogoda u iznosu do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu;
- smrti zaposlenog u iznosu od 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu;
- smrti člana uže porodice od 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu.

Obračunska vrijednost koeficijenta iz stava 1. ovog člana je obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove uže porodice, mjesečno sprovodi nadležni organ Poslodavca u saradnji sa Sindikatom, uz obavezu zaposlenog da uz pisani zahtjev sa odgovarajućim obrazloženjem priloži i dokaze o razlozima zahtjeva, osim ukoliko ti razlozi nijesu opštepoznati.

Član uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca rođena u braku, van braka, usvojena i pastorčad.

Član 68.

U slučaju smrti zaposlenog i penzionera Društva, Društvo snosi troškove sahrane prema cjenovniku pogrebnog preduzeća za izvršene usluge.

Član 69.

Poslodavac će, u slučaju smrti zaposlenog nastale uslijed nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja, a u skladu sa potrebama procesa rada, pri zasnivanju radnog odnosa, pri istim uslovima, dati prednost njegovom bračnom drugu ili djetetu.

Član 70.

Učenicima i studentima - stipendistima Društva mjesečno se isplaćuje stipendija u visini obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu i to:

- 50 % za osnovno obrazovanje;
- 70 % za srednje obrazovanje;
- 90 % za više ili visoko obrazovanje;

Poslodavac posebnim aktom reguliše prava, obaveze i procedure ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana.

Član 71.

Mjesečna naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) zaposlenom se isplaćuje kroz pripadajući dio startne zarade.

Član 72.

Zaposlenom pripada mjesečna naknada za prevoz na posao i sa posla u visini cijene prevoza u lokalnom saobraćaju u sjedištu Društva.

4. Naknada za povećane troškove

Član 73.

Za vrijeme službenog putovanja u zemlji zaposlenom pripada dnevnicu u visini od 20 % obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu "de luxe" kategorije, priznaju u cjelosti prema priloženom računu.

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposlenom pripada:

- Puna dnevnicu – za službeno putovanje preko 12 časova,
- Polovina dnevnicu – za službeno putovanje koje traje od 8 do 12 časova.

Zaposlenom pripada naknada troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru, ukoliko koristi privatni automobil u službene svrhe.

Zaposleni ostvaruje pravo iz stava 1, 2 i 3 ovog člana na osnovu akta (naloga) potpisanog od nadležnog organa Poslodavca ili od njega ovlaštenog lica.

Član 74.

Za vrijeme službenog putovanja u inostranstvo zaposlenom pripada dnevnicu u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.

Izuzetak od stava 1 ovog člana čine putovanja u susjedne zemlje: Srbija, Hrvatska, Kosovo, Bosna i Hercegovina, Makedonija zaposlenom pripada dnevnicu iz člana 73 ovog Kolektivnog ugovora uz obaveznu saglasnost zaposlenog.

Član 75.

Zaposlenom za vrijeme rada izvan sjedišta Društva, odnosno izvan mjesta sjedišta dijela Društva, ukoliko zaposleni boravi na terenu u kontinuitetu dužem od 24 časa pripada terenski dodatak i to:

- ako na terenu nije organizovan smještaj i ishrana, dnevno 30 % obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom;
- ako je na terenu obezbijeđen samo smještaj, dnevno 20 % obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom;
- ako su obezbijeđeni i smještaj i ishrana, dnevno 10 % obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom;

Za odlazak na teren i povratak po obavljenom poslu, kao i za dolazak u dane nedeljnog odmora u mjesto prebivališta, zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova po priloženim putnim kartama.

Terenski rad u smislu stava 1 ovog člana uvodi se posebnom Odlukom nadležnog organa Poslodavca, koja se dostavlja zaposlenom prije upućivanja na terenski rad.

Član 76.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

V. ZAŠTITA ZAPOSLENIH NA RADU

Član 77.

Poslodavac je dužan da obezbijedi i sprovodi sve propisane mjere zaštite na radu u cilju zaštite života i zdravlja zaposlenih, mjere zaštite, radne i životne sredine u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti na radu i opštim aktima Poslodavca.

Zaposleni je dužan u toku rada da primjenjuje i da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 78.

Radi zaštite zaposlenih koji su za vrijeme rada izloženi opasnostima i štetnosti, čije se dejstvo ne može otkloniti drugim mjerama, poslodavac je dužan da obezbijedi lična zaštitna sredstva.

Nadležni organ Poslodavca posebnim aktom utvrđuje vrste zaštitne odjeće i obuće i druge zaštitne opreme koja se obezbjeđuje zaposlenima za rad na određenim radnim mjestima i njen vijek trajanja.

Član 79.

Sredstva lične zaštite izdaju se zaposlenom:

- prilikom zasnivanja radnog odnosa, odnosno raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto;
- nakon isteka roka trajanja ličnog zaštitnog sredstva;
- u slučaju da zaštitno sredstvo odnosno oprema se ošteti prilikom nesreće, kvara ili otuđenja ili ako iz bilo kog drugog razloga ne može da vrši zaštitu zaposlenog na radu.

Član 80.

Zaposleni ima sledeća prava, obaveze i odgovornosti:

1. Da radi s punom pažnjom radi bezbjednosti života i zdravlja svog, tako i drugih zaposlenih koje može ugroziti svojom nepažnjom;
2. Da se prije početka na određenom radnom mjestu upozna s propisima i mjerama zaštite na radu i podvrgne osposobljenosti za bezbjedan rad;
3. Da se pridržava utvrđenih propisa i mjera zaštite na radu;
4. Da pravilno rukuje oruđem za rad i opasnim materijama, postupa po uputstvu proizvođača, uputstvu za bezbjedan rad i sprovodi mjere zaštite na radu;
5. Da namjenski koristi sredstva i opremu lične zaštite, da njima pažljivo rukuje i održava ih u ispravnom stanju;
6. Da prije početka rada provjeri ispravnost oruđa, uređaja i alata kojima rukuje kao i sredstva lične zaštite;
7. Da radi na način kako je to tehnologijom procesa rada utvrđeno;
8. Da odmah obavijesti neposrednog rukovodioca o kvarovima i nedostacima koji bi mogli ugroziti bezbjednost na radu;
9. Da svoje radno mjesto održava čisto i u ispravnom stanju;
10. Da odmah prijavi svaku povredu na radu;
11. Da za vrijeme rada ne konzumira alkohol i druga sredstva zavisnosti;
12. Da se podvrgne provjeri da li je pod dejstvom alkohola i drugih sredstava zavisnosti;
13. Ima pravo da odbije da radi odnosno obustavi rad kad smatra da mu prijeti neposredna opasnost po život ili zdravlje jer nisu sprovedene propisane mjere zaštite na radu i dužan je da odmah obavijesti neposrednog rukovodioca, i
14. Ima pravo da odbije da radi na oruđu za rad na mehanizovan pogon na kojem nisu postavljene propisane zaštitne naprave i odmah obavijesti neposrednog rukovodioca.

Član 81.

Zaposleni ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću, ako bi po nalazu nadležnog organa za ocjenu zdravstvene sposobnosti, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravlje.

Zaposleni ne može biti raspoređen na radno mjesto na kome postoji povećana opasnost od povredjivanja profesionalnih ili drugih oboljenja ako ne ispunjava posebne uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja i psihofizičkih sposobnosti.

Član 82.

Zaposlena žena i zaposleni mlađji od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kome se pretežno obavljaju naročito teški, fizički poslovi, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život.

Za vrijeme trudnoće, zaposlena žena ne može da radi na radnom mjestu na kome postoji rizik za trudnoću ili noću, bez njenog pristanka.

Zaposlenom mladjem od 18 godina ne može se odrediti da radi duže od punog radnog vremena niti noću, izuzev ako je neophodno da se nastavi rad prekinut usled elementarnih nepogoda, da bi se spriječila šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Član 83.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo koje traje 365 dana od dana korišćenja istog odsustva.

Pravo na porodiljsko odsustvo može da koristi zaposleni otac djeteta ako se na taj način obezbjeđuje povoljniji materijalni položaj porodica.

Član 84.

Poslodavac je obavezan da zaposlene osigura od povreda na radu i profesionalnih oboljenja u vezi sa radom, u skladu sa posebnim zakonom.

VI. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 85.

Zaposleni u Društvu su dužni da se na radu pridržavaju obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i Ugovorom o radu.

Član 86.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze, ili se ne pridržava odluka koje je donio poslodavac, odgovara za povredu radne obaveze.

Smatra se da postoji krivica zaposlenog ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Član 87.

Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Član 88.

Povredu radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povredu radne obaveze nečinjenjem nastupa kada zaposleni ne izvrši radnju koju je bio dužan da izvrši.

Član 89.

Krivična odgovornost, odnosno odgovornost za privredni prestup ili prekršaj ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza, ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.

Povrede radnih obaveza i disciplinski postupak

Član 90.

Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od slijedećih mjera:

1. Novčana kazna;
2. Prestanak radnog odnosa, odnosno raskid Ugovora o radu.

Član 91.

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, poslodavac može zaposlenom izreći novčanu kaznu za slijedeće povrede radnih obaveza:

- neopravdani propust zaposlenog da u roku od 2 dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa,
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka,
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu kada je to propisano,
- izazivanje nereda ili učestovanje u tuči u radnim prostorijama bez većih posledica,
- neopravdano uzastopno izostajanje sa posla manje od 3 radna dana, odnosno manje od 5 radnih dana s prekidima u toku 3 mjeseca,
- neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim bez težih posledica,
- neblagovremeno izvršavanje radnih zadataka ukoliko su posledice manjeg značaja,
- neovlašćeno izdavanje radnih naloga bez težih posledica,
- neprijavlivanje povrede radne obaveze, odnosno štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni,
- neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima i ostalim zaposlenim,
- obavljanje privatnih poslova na radnom mjestu u toku trajanja radnog vremena bez štetnih posledica po Društvo,
- neblagovremeno prijavljivanje kvarova na mašinama, uređajima i drugim sredstvima rada koji nijesu imali teže posledice,
- neblagovremeno dostavljanje podataka i isprava na zahtjev nadležnih organa Društva ili državnih organa,
- neuredno čuvanje i održavanje dokumenata, materijala i sredstava za rad,
- davanje netačnih podataka u vezi sa angažovanjem zaposlenog na radu ili u vezi sa radom i tehnološkim procesima,
- neodazivanje pozivu u disciplinskom postupku bez opravdanog razloga,
- i u drugim slučajevima utvrđenim Ugovorom o radu.

Novčana kazna se može izreći u visini do 20 % akontacije mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

Član 92.

Pored slučajeva utvrđenih zakonom poslodavac može zaposlenom izreći mjeru prestanka radnog odnosa za sledeće povrede radnih obaveza:

- odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz Ugovora o radu,
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,

- nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
- neopravdano izostajanje sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku tri mjeseca,
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca,
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozija, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povrede propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine,
- zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja,
- dolazak na posao pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, ili unošenje i konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku rada;
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom,
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza,
- prouzrokovanje štete Društvu krajnjom nepažnjom ili namjerom, odnosno pomaganje i podstrekavanje i direktno i indirektno omogućavanje nastanka štete Društvu,
- svjesno davanje netačnih podataka od strane zaposlenog koji su od bitnog uticaja za donošenje odluka u Društvu,
- neovlašćena izmjena zapisnika i odluka organa Društva,
- onemogućavanje zaposlenog da izvrši uvid u spise i dokumente Društva ako je taj uvid potreban radi ostvarivanja njegovih prava iz radnog odnosa,
- sprečavanje i ometanje rada inspeksijskih organa ili drugih ovlašćenih organa, odnosno nedavanje dokumenata i drugih potrebnih podataka u postupku ostvarivanja inspeksijske kontrole,
- nedostavljanje isprava i podataka ovlašćenim organima,
- organizovanje političkih stranaka u Društvu,
- neadekvatno i neblagovremeno izvršavanje sudskih pravosnažnih odluka, odnosno konačnih odluka organa Društva,
- neovlašćena posluga sredstvima i materijalom Društva ili angažovanje ostalih zaposlenih za obavljanje privatnih poslova u Društvu,
- netačno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za sebe ili drugog pribavi neostvareni udio u zaradi ili drugih pogodnosti u vezi sa radom,
- uzimanje poklona, mita ili druge materijalne koristi i povlastica i drugih pogodnosti u vezi sa radom,
- krađa uglja, goriva, maziva, rezervnih djelova i sl. od strane zaposlenog iz kruga Društva ili osnovnog sredstva Društva,
- prikrivanje oštećenja sredstava rada od strane zaposlenog koji upravlja tim sredstvima odnosno vrši tehnički pregled,
- neprijavlivanje, odnosno lažno prijavljivanje povreda radnih obaveza ili prouzrokovanje štete,
- nepokretanje disciplinskog postupka za počinjenu povredu radne obaveze od strane ovlašćenog lica,
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojima se izričito otežava izvršavanje radnih obaveza,
- nečuvanje ili unišavanje dokumentacije Društva prije isteka određenog za njeno čuvanje,
- nemarno, nesavjesno i neblagovremeno obavljanje zadataka koji su i mogu prouzrokovati štetne posledice po Društvo i zaposlene,
- neblagovremeno postupanje po zahtjevima zaposlenih za ostvarivanje prava pred nadležnim organima,

- omogućavanje ulaska i kretanja trećih lica u krug Društva bez uredne dokumentacije ili odobrenja,
- falcifikovanje novčanih i drugih dokumenata,
- iznošenje imovine Društva iz poslovnih prostorija ili kruga Društva bez uredne dokumentacije ili odobrenja,
- izdavanje materijala, rezervnih djelova, goriva, maziva, eksplozivnih sredstava bez trebovanja,
- sve ostale povrede koje u sebi sadrže elemente prekršaja, odnosno krivičnog djela učinjeno na radu ili u vezi sa radom,
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem omalovažavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva ili integriteta,
- bespravnog useljenja u stan poslodavca,
- i u drugim slučajevima utvrđenim Ugovorom o radu.

Član 93.

Disciplinski postupak za utvrđivanje povrede radnih obaveza i izricanja disciplinskih mjera pokreće se i vodi u skladu sa odredbama zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 94.

Nadležni organ poslodavca je ovlašćen za pokretanje disciplinskog postupka, utvrđivanje povreda radnih obaveza i izricanje mjera.

Nadležni organ poslodavca može svoje ovlašćenje za vođenje postupka, utvrđivanje povrede radnih obaveza i za izricanje mjera prenijeti na direktore sektora odnosno rukovodioce organizacionih djelova Društva.

Privremeno udaljenje (suspenzija)

Član 95.

Zaposleni se može privremeno udaljiti sa radnog mjesta na drugo radno mjesto u slučaju ako:

- zloupotrebi ovlašćenja u materijalno - finansijskom poslovanju;
- njegov rad na tom radnom mjestu onemogućava odnosno otežava rad drugog zaposlenog.

Član 96.

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada:

1. Ako je zatečen u vršenju povrede radne obaveze za koju je predviđeno izricanje mjere prestanak radnog odnosa odnosno raskida ugovora o radu;
2. Ako je zaposlenom određen pritvor, od prvog dana pritvora, dok pritvor traje;
3. Ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom.
4. Ako je protiv zaposlenog pokrenut postupak zbog krivičnog djela korupcije.

Član 97.

Zaposleni se privremeno udaljuje sa rada rješenjem nadležnog organa Poslodavca.

Materijalna odgovornost

Član 98.

Zaposleni koji u radu, odnosno u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje materijalnu štetu Društvu, odgovoran je za štetu.

Namjera postoji kada je zaposleni bio svjestan svoje štetne radnje i nije htio da nastupi štetna posljedica, ili kada je bio svjestan da njegova radnja može dovesti do štete ali je pristao na njeno izvršenje odnosno ne izvršenje.

Krajnja nepažnja postoji kad se zaposleni u određenoj prilici ponašao na način kako se nebi ponašao iole pažljiv čovjek.

Član 99.

Postojanje štete, uzrok i okolnosti pod kojima je ona nastala, kao i visinu štete za svaki konkretni slučaj utvrđuje komisija sastavljena od tri člana koju imenuje nadležni organ poslodavca.

VII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 100.

Zaposlenom prestaje radni odnos pod uslovima i na način predviđen Zakonom.

Odluku o prestanku radnog odnosa donosi nadležni organ poslodavca.

Član 101.

O pravima i obavezama zaposlenih odlučuje nadležni organ Poslodavca.

Član 102.

Radni odnos, odnosno ugovor o radu zaposlenom prestaje:

- po sili zakona,
- sporazumom poslodavca i zaposlenog,
- otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili od strane zaposlenog.

Otkaz ugovora o radu, zaposleni je dužan dostaviti poslodavcu u pisanom obliku.

Član 103.

U svakom slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, poslodavac je dužan da donese odluku u pismenoj formi sa osnovom prestanka radnog odnosa, obrazloženja i poukom o pravnom lijeku, koja se dostavlja zaposlenom.

Član 104.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom otkaza ugovora o radu, odnosno danom isteka otkaznog roka.

Član 105.

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu 30 dana od dana otkaza Ugovora o radu u slučajevima:

- ako odbije da radi na poslovima drugog radnog mjesta,
- ako zaposleni za čijim je radom prestala potreba u skladu sa zakonom odbije da se radno angažuje na drugim poslovima i
- ako zaposleni za čijim je radom prestala potreba u skladu sa zakonom odbije da se stručno osposobi, dokvalifikuje, prekvalifikuje, odnosno da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada pet sati nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Zaposleni može prestati sa radom i prije isteka otkaznog roka na osnovu sporazuma sa Poslodavcem ili na zahtjev Poslodavca, s tim što mu pripada pravo na naknadu zarade i ostala prava iz radnog odnosa kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Član 106.

Otkaz Ugovora o radu odnosno odluka o prestanku radnog odnosa je konačna.

Član 107.

Zaposlenom može prestati radni odnos kod Poslodavca na dobrovoljnoj osnovi – sporazumom između zaposlenog i Poslodavca na jedan od slijedećih načina:

- Ukoliko je zaposleni stekao uslov za ostvarivanje prava na penziju, a po sili zakona ne mora da koristi to pravo, stimuliše se na raniji odlazak u penziju isplatom naknade u visini od 1 zarade zaposlenog ili prosječne zarade kod Poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, za svaku godinu ranijeg odlaska u penziju, a najduže do 5 godina;
- Zaposlenom može prestati radni odnos kod poslodavca ako je ispunio jedan od uslova za odlazak u penziju iz alineje 1 ovog stava, a nije ili je koristio manji dio sredstava za rješavanje stambene potrebe, pored stimulansa iz alineje 1 ovog stava, stimuliše se na raniji odlazak u penziju i po osnovu isplate dijela nadoknade za rješavanje stambene potrebe po posebnom sporazumu zaključenom između poslodavca i zaposlenog, uz prethodno obavezno pribavljeno mišljenje reprezentativne sindikalne organizacije;
- Ukoliko zaposleni želi da raskine radni odnos u Društvu, uz odobravanje naknade u visini od 24 zarade zaposlenog, odnosno 24 prosječne zarade zaposlenih u Društvu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, s tim što ovo pravo ne pripada zaposlenim koji su stekli uslov za ostvarivanje prava na penziju po bilo kom osnovu;
- Zaposleni sa invaliditetom kod koga je invalidnost nastupila kao posledica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, može raskinuti radni odnos u Društvu isplatom naknade u visini od 36 prosječnih zarada zaposlenih u Društvu (neto iznos) u mjesecu koji prethodi mjesecu prestanka radnog odnosa;

Pod zaradom, u smislu stava 1, alineja 1. 2 i 3. ovog člana smatra se prosječna zarada zaposlenog ili prosječna zarada kod Poslodavca u neto iznosu (bez poreza i doprinosa) ostvarena za predhodnih 6 mjeseci.

Po podnesenom zahtjevu zaposlenog za ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana, nadležni organ Poslodavca cijeni opravdanost istog uz pribavljeno mišljenje rukovodioca organizacione cjeline kojoj zaposleni pripada i u roku od 15 dana donosi odgovarajuću odluku.

Zaposlenom radni odnos prestaje donošenjem Odluke o prestanku radnog odnosa, a naknada će mu se isplatiti u 3 jednake mjesečne rate.

Dio sredstava za stimulaciju za raniji odlazak u penziju po osnovu nadoknade za neriješeno stambeno pitanje iz stava 1 alineja 2 ovog člana isplaćivaće se iz stambenog fonda a najviše do 40 % izdvajanja iz člana 123 ovog Kolektivnog ugovora i to u toku 2013 i 2014 godine, nakon čega prestaje obaveza isplate iz tog fonda.

Član 108.

Zaposleni koji koristi pravo iz člana 107. stav 1 ovog Kolektivnog ugovora je obavezan da prije isplate naknada prema Poslodavcu izvrši sve neizmirene novčane obaveze po svim osnovama (neotplaćeni dio uzajamne kase, neotplaćeni dio za preuzeti ugajlj, eventualne akontacije i dr.).

U slučaju da zaposleni ne izmiri svoje obaveze iz stava 1. ovog člana, za iznos neizmirenih obaveza se umanjuje iznos naknade.

Član 109.

Zaposleni kome je isplatom naknade iz člana 107. ovog Kolektivnog ugovora prestao radni odnos ne može kod istog Poslodavca, odnosno pravnog sledbenika Poslodavca ponovo zasnovati radni odnos.

VIII. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 110.

Utvrđivanje viška zaposlenih za čijim je radom prestala potreba u Društvu vrši se na način i po postupku utvrđenom Zakonom i odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Član 111.

Prilikom racionalizacije broja zaposlenih u Društvu, sačinice se Program uvođenja tehnoloških, ekonomskih, restrukturalnih promjena kojim će se definisati koje će se tehnološko-ekonomske organizacione promjene desiti u Društvu na putu povećanja efikasnosti njegovog poslovanja, i kakav uticaj mjere ovog programa imaju na trenutni broj i strukturu zaposlenih u periodu od narednih godinu dana (višak zaposlenih, neadekvatna kvalifikaciona struktura, neodgovarajuća rasporedjenost u pojedinim procesima rada ili organizacionim dijelovima).

Član 112.

Programom se prikazuje sadašnje i buduće potrebno stanje zaposlenih po radnim mjestima, i to:

Red br.	Radno mjesto	Nivo obrazovanja / kvalifikacija	Br. radnika koji sada rade na tom rad.mjestu	Potreban br. zaposlenih prema planu	Utvrđuje se prestanak potrebe za sledećim brojem radnika
Organiz.cjelina					

Ukupno:				
---------	--	--	--	--

Programom promjena utvrđuju se radna mjesta na kojima treba izvršiti smanjenje broja zaposlenih primjenom kriterijuma utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Kriterijumi za tehnološki višak primjenjuju se na one zaposlene koji rade na istim radnim mjestima.

Član 113.

Program uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, donosi Odbor direktora, o čemu obavještava reprezentativnu sindikalnu organizaciju.

Član 114.

Na bazi Programa uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i primijenjenih kriterijuma za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom prestaje potreba Poslodavac donosi Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Član 115.

Program sadrži:

- podatke o zaposlenima koji predstavljaju višak,
- poslove koje obavljaju,
- kvalifikacionu strukturu,
- godine starosti,
- predlog za ostvarivanje jednog od prava utvrđenog Zakonom.

Red br.	Ime i prezime	Radno mjesto	Nivo obrazovanja / kvalifikacija	Godine starosti	Pravo koje mu se obezbjedjuje
1.					
2.					
3.					

Član 116.

Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba donosi Odbor direktora o čemu obavještava reprezentativnu sindikalnu organizaciju.

Član 117.

Zaposleni za čijim je radom prestala potreba ima pravo na:

- raspored na druge poslove kod istog poslodavca u odgovarajućem nivou obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije,
- raspored kod drugog poslodavca u odgovarajućem nivou obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije,
- stručno osposobljavanje, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za rad na drugom radnom mjestu kod istog ili drugog poslodavca.

Član 118.

Zaposlenom za čijim radom prestaje potreba u Društvu, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od navedenih prava iz člana 117. ovog Ugovora, isplatiće se otpremnina u skladu sa Socijalnim programom koji je usaglašen i potpisan između reprezentativne sindikalne organizacije i Poslodavca, a najmanje u visini od 24 prosječne zarade zaposlenog, odnosno 24 prosječne zarade kod Poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Pravo iz stava 1. ovog člana ne pripada zaposlenom ako je ispunio jedan od uslova za odlazak u penziju.

Pod zaradom, u smislu stava 1. ovog člana smatra se prosječna zarada u neto iznosu (bez poreza i doprinosa) ostvarena za prethodnih 6 mjeseci.

Član 119.

Pri utvrđivanju zaposlenih za čijim će radom prestati potreba primjenjuju se slijedeći kriterijumi:

- kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu,
- dužina radnog staža kod Poslodavca,
- dužina radnog staža kod drugog Poslodavca,

Pored osnovnih kriterijuma iz stava 1. ovog člana Poslodavac će primijeniti kao dopunski kriterijum:

- složenost poslova koje zaposleni obavlja.

Kriterijumi iz stava 1. i 2. ovog člana, primjenjuju se samo za zaposlene koji rade na istim radnim mjestima na kojima je utvrđen prestanak potrebe za radom i koji imaju isti nivo obrazovanja, odnosno vrstu stručne kvalifikacije.

Član 120.

Pri utvrđivanju kvaliteta obavljanja posla i doprinosa zaposlenog u radu primijenit će se slijedeća mjerila:

- stručno i kvalitetno izvršavanje radnih zadataka,
- uredno i blagovremeno izvršavanje poslova,
- kreativnost i samostalnost u radu,
- stepen korišćenja radnog vremena i kvantitet obavljenog posla,
- ukupan odnos prema radu (poštovanje radnog vremena, disciplinovanost pri radu, odgovornost, spremnost na saradnju i sl.).

Svako od mjerila iz stava 1. ovog člana vrednuje se od 1 (jedan) do 10 (deset) bodova, tako da po svim mjerilima zaposleni može ostvariti najviše 50 (pedeset) bodova.

Organizator procesa rada u organizacionoj jedinici u kojoj zaposleni radi je dužan da po utvrđenim mjerilima ocijeni kvalitet poslova i doprinos zaposlenog u radu uz pisano obrazloženje.

Kvalitet obavljanja posla i doprinosa zaposlenog u radu utvrđuje se za period od 3 godine koje prethode donošenju odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih.

Član 121.

Radni staž zaposlenih se vrednuje sa 2 (dva) boda za svaku navršenu godinu efektivnog radnog staža kod Poslodavca, odnosno sa 1 (jednim) bodom za svaku navršenu godinu radnog staža kod drugog Poslodavca. Ukoliko više zaposlenih primjenom kriterijuma iz člana 119. stav 1. ovog Kolektivnog ugovora ostvari isti broj bodova, prednost se utvrđuje na osnovu dopunskog kriterijuma – složenost poslova koje zaposleni obavlja.

Složenost poslova iz stava 1. ovog člana utvrđuje se na osnovu koeficijenata složenosti (K_1) koji je utvrđen Ugovorom o radu zaposlenog, a prednost se daje zaposlenom koji ima veći koeficijent.

Član 122.

Programu ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, prethodi izrada rang liste zaposlenih za čijim je radom prestala potreba po postupku, kriterijumima i mjerilima iz člana 119. - 121. ovog Kolektivnog ugovora.

Rang lista iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnim tablama Poslodavca.

IX. STAMBENE POTREBE ZAPOSLENIH

Član 123.

Za rješavanje stambenih potreba zaposlenih svakog mjeseca, izdvajaće se iznos od 6 % na obračunate bruto zarade zaposlenih.

Član 124.

Zaposleni u Društvu rješavaju stambene potrebe na način i pod uslovima utvrđenim aktom Poslodavca o rješavanju stambenih potreba.

X. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 125.

O pravima i obavezama zaposlenih iz radnog odnosa odlučuje nadležni organ Poslodavca.

Član 126.

Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje prava.

Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu zaposlenog, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka iz stava 2. ovog člana je konačna i dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Član 127.

Zaposleni koji nije zadovoljan konačnom odlukom nadležnog organa Poslodavca ima pravo da pokrene spor kod nadležnog suda u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Član 128.

Zaposleni i Poslodavac mogu rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada da povjere Organu za rješavanje radnih sporova.

Član 129.

Eventualni sporovi koji nastanu pri zaključenju izmjena i dopuna i primjeni Kolektivnog ugovora povjeravaju se arbitraži.

Član 130.

Arbitraža ima neparan broj članova, i u njen sastav ulaze po jedan predstavnik strana potpisnica Kolektivnog ugovora, i jednog neutralnog člana iz kategorije stručnjaka za oblast koja je predmet spora, koga strane u sporu odrede sporazumno i koji je istovremeno i predsjednik arbitražnog vijeća.

Član 131.

Arbitraža odlučuje samo o pitanjima koja su pred nju iznijele strane u sporu.

Odluka arbitraže je konačna i ima snagu poravnjanja i obavezna je za potpisnike ovog Kolektivnog ugovora.

XI. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 132.

Poslodavac je dužan da obezbijedi nesmetano djelovanje Sindikata u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, kao i da mu za tu svrhu obezbijedi odgovarajuće uslove za rad u skladu sa odredbama Opšteg Kolektivnog ugovora.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavještava Sindikat Društva o svim pitanjima koja su od bitnog značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

Član 133.

Poslodavac je saglasan da sredstva koja zaposleni - članovi sindikata izdvajaju iz zarade odnosno naknade zarade za sindikalnu članarinu, obračuna i uplati na odgovarajući račun Sindikalne organizacije čiji je zaposleni član, na osnovu pisane izjave zaposlenog.

Član 134.

Poslodavac prilikom isplate mjesečnih zarada zaposlenih na račun sindikata uplaćuje sredstva u iznosu od 1% na bruto zarade zaposlenih na ime finansiranja sindikalnih aktivnosti.

Član 135.

Ugovorne strane su saglasne da se za obavljanje sindikalnih aktivnosti u reprezentativnoj Sindikalnoj organizaciji sistematizuju dva radna mjesta na teret Poslodavca, od kojih jedno sa visokim nivoom obrazovanja i jedno sa srednjim nivoom obrazovanja, u skladu sa aktom nadležnog organa reprezentativne Sindikalne organizacije.

Posebnim sporazumom nadležnog organa Poslodavca i nadležnog organa reprezentativne Sindikalne organizacije utvrdiće se nazivi radnih mjesta iz stava 1. ovog člana i njihove zarade.

Član 136.

Sindikalni predstavnik je dužan da obezbijedi obavljanje sindikalnih aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja Poslodavca.

XII. PRAVA ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK

Član 137.

Zaposleni i Sindikat mogu organizovati štrajk radi zaštite profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada na način, pod uslovima i u vrijeme koji su utvrđeni Zakonom o štrajku.

Član 138.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

XIII. ZAKLJUČIVANJE I TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 139.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme, a smatra se zaključenim kad ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćeni predstavnik reprezentativne sindikalne organizacije i nadležni organ Poslodavca.

Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora može tražiti svaki učesnik pismenim zahtjevom, sa obrazloženjem.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku predviđeno za njegovo zaključivanje.

Član 140.

Ako nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno izmjena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora, spor se rešava posredovanjem arbitraže.

Sporna pitanja u primjeni ovog Kolektivnog ugovora rešava posebno tijelo koje organizuju potpisnici ovog Kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana pokretanja spora.

Član 141.

Svaka ugovorna strana, odnosno potpisnik mogu otkazati ovaj Kolektivni ugovor u cjelosti ili djelimično.

Otkaz se podnosi u pisanoj formi, sa obrazloženjem i prijedlogom novih odredbi, a može se podnijeti najranije po isteku 12 mjeseci od dana zaključenja ovog Kolektivnog ugovora.

U slučaju otkaza, ugovor se primjenjuje do zaključenja novog Kolektivnog ugovora, a najduže 12 mjeseci od dana podnošenja otkaza. Učesnici su dužni da postupak pregovaranja za zaključivanje novog Kolektivnog ugovora započnu u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Član 142.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se aneksom na način i po postupku kao i za njegovo zaključivanje.

XIV. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 143.

Na pitanja koja nijesu uređena ovim Kolektivnim ugovorom, a tiču se prava obaveza i odgovornosti iz rada i po osnovu rada neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona, Opšteg, odnosno Granskog kolektivnog ugovora.

Član 144.

Ovaj Kolektivni ugovor će se objaviti u informativnom listu Poslodavca.

Član 145.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisivanja od strane učesnika, a primjenjivaće se od prvog narednog dana od dana zaključenja.

Član 146.

Danom početka primjene ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor br. 01-5464/1 od 27.04.2007 godine, sa aneksima br. 01-17684/1 od 01.12.2007 godine, br. 01-15370/1 od 24.11.2010. godine i br. 02/1-6742/1 od 27.05.2011. godine.

Ovaj Kolektivni ugovor je zaključen dana 5.3.2013. godine u Pljevljima.

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA RADNIKA
RUDNIKA UGLJA A.D. PLJEVLJA**

**P o v j e r e n i k,
Jagoš Gomilanović, dipl.ing.geol.**

IZVRŠNI DIREKTOR,

Vuk Roćen, dipl.ing.rud

Broj: 09- 3058/1

Broj: 02/1- 3058/1

**R U D N I K U G L J A
A.D. P L J E V L J A**

A N E X I

**KOLEKTIVNOG UGOVORA RUDNIKA UGLJA
A.D.PLJEVLJA br. 02/1-3058/1 od
05.03.2013.godine**

Pljevlja, oktobar 2015. godine

Na osnovu člana 147. Zakona o radu („Sl.list CG” br. 49/08, 59/2011 i 66/12), člana 3. Opšteg Kolektivnog ugovora („Sl.list CG“ br. 14/2014) i člana 2. Granskog Kolektivnog ugovora („Sl.list CG” 45/12) i Odluke o stimulacijama zaposlenih za sporazumni raskid radnog odnosa br. 01-9417/7 od 07.10.2015. godine Sindikalna organizacija radnika Rudnika uglja A.D. Pljevlja i Izvršni direktor Rudnik uglja A.D. Pljevlja, dana 31.10.2015. godine, zaključili su

ANEX I

KOLEKTIVNOG UGOVORA RUDNIKA UGLJA A.D. PLJEVLJA broj 01-3058/1 od 05.03.2013. godine

Član 1.

Član 107. Kolektivnog ugovora Rudnika uglja A.D. Pljevlja mijenja se i glasi:

“Zaposlenom može prestati radni odnos kod Poslodavca na dobrovoljnoj osnovi – sporazumom između zaposlenog i Poslodavca:

- Ukoliko je zaposleni stekao uslov za ostvarivanje prava na penziju, a ne mora po sili zakona da ide u penziju, odobravanjem naknade u visini od 3 prosječne zarade zaposlenog ili 3 prosječne zarade u Društvu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog za svaku punu godinu ranijeg odlaska u penziju, a najduže do 5 godina. Za vrijeme koje prelazi navršenu godinu naknada će se utvrđivati proporcionalno broju mjeseci, odnosno dana.

Zaposleni kome sporazumno prestane radni odnos kod Poslodavca, ako je ispunio jedan od uslova za odlazak u penziju, a nikada nije koristio sredstava za rješavanje stambenih potreba, pored stimulansa iz alineje 1 ovog stava, se stimuliše na raniji odlazak u penziju i po osnovu isplate nepovratnih sredstava u visini 3 neto obračunska koeficijenta koji se primjenjuju u Društvu na dan 07.10.2015.g., za svaku efektivnu godinu radnog staža u Društvu. Za vrijeme koje prelazi navršenu godinu efektivnog staža, sredstva će se utvrđivati proporcionalno broju mjeseci, odnosno dana.

-Ukoliko zaposleni želi da raskine radni odnos u Društvu, uz odobravanje naknade u visini od 24 zarade zaposlenog, odnosno 24 prosječne zarade zaposlenih u Društvu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, s tim što ovo pravo ne pripada zaposlenim koji su stekli uslov za ostvarivanje prava na penziju po bilo kom osnovu;

-ukoliko se radi o zaposlenom sa invaliditetom kod koga je invalidnost nastupila kao posledica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, isplatom naknade u visini od 36 prosječnih zarada zaposlenih u Društvu (neto iznos).

Pod zaradom, u smislu stava 1, alineja 1., 3. i 4.ovog člana smatra se prosječna zarada zaposlenog ili prosječna zarada u Društvu u neto iznosu (bez poreza i doprinosa) ostvarena za predhodnih 6 mjeseci.

Naknada iz stava 1. alineja 1. i 2.će se isplaćivati u tri jednake mjesečne rate, s tim što prva rata za isplatu dopijeva u roku do 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, u kom roku će se isplatiti i otpremnina iz čl. 63. Kolektivnog ugovora.

Ukupan iznos sredstva koja se zaposlenom mogu isplatiti na ime stimulativnog dijela iz stava 1. alineja 1., nepovratnih sredstava iz stava 1. alineja 2. i otpremnine iz čl. 63. Kolektivnog ugovora u ne mogu preći iznos od 30.000,00 €.

Iznos naknade zaposlenom, koji koristi prava iz stava 1. alineja 1., 2., 3. i 4. ovog člana biće, prije isplate, umanjen za sve neizmirene obaveze prema Društvu.

Pravo na stimulaciju iz stava 1. alineja 1. i 2. ovog člana imaju svi zaposleni koji do kraja novembra 2015. godine podnesu pisani zahtjev Službi za kadrovske poslove. Služba će zahtjev sa prijedlogom odgovarajućeg sporazuma dostaviti Izvršnom direktoru.

Izvršni direktor cijeni opravdanost zahtjev zaposlenog za ostvarivanje prava iz stava 1. ovog člana, na osnovu pribavljenog mišljenja rukovodioca organizacione cjeline kojoj zaposleni pripada i u roku od 15 dana donosi odgovarajuću odluku.

Zahtjevi zaposlenih će se obrađivati i rješavati po rjedosledu podnošenja, a u okviru sredstava planiranih Biznis planom za 2015. godinu.

Zaposlenom radni odnos prestaje zaključivanjem Sporazuma o prestanku radnog odnosa, odnosno danom definisanim Sporazumom o prestanku radnog odnosa.

Potrebna sredstva iz stava 1. alineje 1. Ovog člana i čl. 63. Kolektivnog ugovora Društva obezbeđuju se na teret materijalnih troškova poslovanja, predviđenih Biznis planom za 2015. godinu na poziciji ostali rashodi – otpremnine, a sredstva iz alineje 2. će se opredijeliti iz sredstava rezervisanih za rješavanje stambenih potreba koja se izdvajaju u skladu sa članom 123. Kolektivnog ugovora Društva.”

Član 2.

Ovaj Aneks stupa na snagu 01.11.2015. godine, a primjenjivaće se do 31.12.2015. godine.

SINDIKALNA ORGANIZACIJA RADNIKA

IZVRŠNI DIREKTOR,

***P r e d s j e d n i k,
Jagoš Gomilanović***

Slavoljub Popadić


RUDNIK UGLJA A.D.
PLJEVLJA

Prilijenno: 27 JUN 2016			
Org. jed.	Broj:	Prilog	Vrijednost
02/1-	6295/1	-	-

R U D N I K U G L J A
A D P L J E V L J A

A N E X II

**KOLEKTIVNOG UGOVORA RUDNIKA UGLJA AD
PLJEVLJA br. 02/1-3058/1 od
05.03.2013.godine**

Pljevlja, jun 2016. godine

Na osnovu člana 147. Zakona o radu („Sl.list CG” br. 49/08, 59/2011 i 66/12), člana 3. Opšteg Kolektivnog ugovora („Sl.list CG” br. 14/2014) i člana 2. Granskog Kolektivnog ugovora („Sl.list CG” 45/12 Sindikalna organizacija radnika Rudnika uglja A.D. Pljevlja i Izvršni direktor Rudnik uglja A.D. Pljevlja, dana 15.06.2016. godine, zaključili su

ANEX II

KOLEKTIVNOG UGOVORA RUDNIKA UGLJA AD PLJEVLJA broj 01-3058/1 od 05.03.2013. godine

Član 1.

Član 58. Kolektivnog ugovora Rudnika uglja A.D. Pljevlja mijenja se i glasi:

“Zaposlenom za vrijeme odsustvovanja sa rada pripada naknada zarade u visini 100 % njegove prosječne zarade ostvarene u godini koja prethodi godini u kojoj je zaposleni odsustvovao sa rada, odnosno u visini 100 % po času kao da je radio ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, i to:

- za dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za odazivanje na poziv državnih organa;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću, odnosno nesrećom na poslu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

Primjena ovog modela obračuna ne može dovesti do povećanja ukupnog iznosa sredstava za isplatu zarada.”

Član 2.

Ovaj Aneks stupa na snagu 01.06.2016. godine.

SINDIKALNA ORGANIZACIJA RADNIKA

Predsjednik
Jagoš Gomilanović



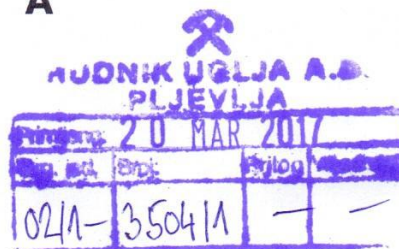
IZVRŠNI DIREKTOR,

Slavoljub Popadić



0211

**R U D N I K U G L J A
A D P L J E V L J A**



A N E X I I I

**KOLEKTIVNOG UGOVORA RUDNIKA UGLJA
AD PLJEVLJA br.02/1-3058/1 od
05.03.2013.godine**

Pljevlja, mart 2017.godine

Na osnovu člana 147. Zakona o radu ("Sl.list RCG" br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/2011, 66/12), 31/14 i 53/14, člana 3. Opšteg Kolektivnog ugovora ("Sl.list RCG" br. 14/2014) i člana 2. Granskog Kolektivnog ugovora ("Sl.list RCG" 69/16) i Odluke o stimulacijama zaposlenih za sporazumni raskid radnog odnosa br. 01-3374/3 od 17.03.2017.g. Sindikalna organizacija radnika Rudnika uglja A.D. Pljevlja i Izvršni direktor Rudnik uglja A.D. Pljevlja, dana 20.03.2017. godine, zaključili su

ANEX III

KOLEKTIVNOG UGOVORA RUDNIKA UGLJA A.D. PLJEVLJA

broj 01-3058/1 od 05.03.2013.godine

Član 1.

Član 107. Kolektivnog ugovora Rudnika uglja A.D. Pljevlja mijenja se i glasi:

Zaposlenim u Rudniku uglja AD Pljevlja, koji su stekli uslov za ostvarivanje prava na penziju, a po sili zakona ne moraju da koriste to pravo, odobrava se stimulacija za odlazak u penziju, na slijedeći način:

- isplatom naknade u visini 3 prosječne zarade zaposlenog ili prosječne zarade u Društvu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, za svaku punu godinu ranijeg odlaska u penziju, a najduže do 5 godina. Za vrijeme koje prelazi navršenu godinu, nadoknada će se utvrđivati proporcionalno broju mjeseci, odnosno dana.
- isplatom otpremnine za odlazak u penziju u visini 6 prosječnih zarada zaposlenog ili prosječnih zarada u Društvu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, u skladu sa članom 63. Kolektivnog ugovora Društva.
- isplatom nepovratnih sredstava u visini 3 neto obračunska koeficijenta koji se primjenjuju u Društvu na dan donošenja ove Odluke, za svaku godinu efektivnog radnog staža u Društvu, zaposlenim koji nikada nijesu koristili sredstva za rješavanje stambenih potreba, odnosno isplatom nepovratnih sredstava u visini 3 neto obračunska koeficijenta koji se primjenjuju u Društvu na dan donošenja ove Odluke, za svaku efektivnu godinu radnog staža u Društvu, umanjениh srazmjerno procentu iskorišćenosti sredstava za rješavanje stambenih potreba zaposlenim koji su koristili sredstva za rješavanje stambenih potreba. Za vrijeme koje prelazi navršenu godinu efektivnog staža sredstva će se utvrđivati proporcionalno broju mjeseci, odnosno dana.

Procenat iskorišćenosti sredstava za stambene potrebe utvrđivaće se na osnovu raspoložive dokumentacije u skladu sa Pravilnikom o rješavanju stambenih potreba zaposlenih Rudnika uglja AD Pljevlja, Br.01-1577/3 od 23.02.2016. godine.

Ukoliko zaposleni želi da raskine radni odnos u Društvu, uz odobravanje naknade u visini od 24 zarade zaposlenog, odnosno 24 prosječne zarade zaposlenih u Društvu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, s tim što ovo pravo ne pripada zaposlenim koji su stekli uslov za ostvarivanje prava na penziju po bilo kom osnovu;

Zaposleni sa invaliditetom kod koga je invalidnost nastupila kao posledica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, može raskinuti radni odnos u Društvu isplatom naknade u visini od 36 prosječnih zarada zaposlenih u Društvu (neto iznos) u mjesecu koji prethodi mjesecu prestanka radnog odnosa;

Pod zaradom u smislu stava 1. alineje 1. i 2. smatra se prosječna zarada zaposlenog ili prosječna zarada u Društvu ostvarena za prethodnih 6 mjeseci u neto iznosu (bez poreza i doprinosa).



Naknada iz stava 1. alineja 1. i sredstva za rješavanje stambenih potreba iz stava 1. alineja 3. će se isplaćivati u tri jednake mjesečne rate, s tim što prva rata za naplatu dospijeva u roku do 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, u kom roku će se isplatiti i otpremnina iz stava 1. alineja 2., odnosno čl. 63. Kolektivnog ugovora.

Sredstva koja će se isplatiti na ime naknade, otpremnine i sredstva za rješavanje stambenog pitanja iz stava 1. alineja 1., 2. i 3. ovog Anex-a u ukupnom iznosu ne mogu preći limit od **27.000,00 €**.

Zaposlenom sa kojim se zaključi sporazum o prestanku radnog odnosa, radni odnos, kao i sva njegova potraživanja iz rada, i po osnovu rada, prestaju danom definisanim Sporazumom.

Zaposlenom koji koristi prava iz stava 1. alineja 1., 2., i 3. ovog člana iznos naknade biće umanjen za sve neizmirene obaveze prema Društvu.

Potrebna sredstva na ime naknade iz stava 1. alineje 1. i otpremnine iz stava 1. alineja 2., odnosno čl. 63. Kolektivnog ugovora Društva obezbeđuju se na teret materijalnih troškova poslovanja, predviđenih Biznis planom za 2017. godinu na poziciji ostali rashodi – otpremnine.

Prava na stimulaciju iz stava 1. alineja 1., 2. i 3. ovog člana imaju svi zaposleni koji do **10.04.2017.** godine podnesu pisani zahtjev Službi za kadrovske poslove, koja će isti obraditi i nakon pribavljene saglasnosti rukovodioca organizacionog dijela kome zaposleni pripada, prijedlog odgovarajućeg sporazuma dostaviti Izvršnom direktoru. Podnešeni zahtjev će se rješavati u okviru sredstava planiranih Biznis planom za 2017 godinu.

Poreske obaveze po osnovu otpremnina koje se budu isplatile u skladu sa odrebama ovog Anex-a padaju na teret Rudnika uglja.

Član 2.

Ovaj Aneks stupa na snagu danom potpisivanja od strane učesnika, a primjenjivaće se od prvog narednog dana od dana zaključenja do 30.04.2017.g.

Član 3.

Ovaj Aneks je zaključen dana 20.03.2017. godine u Pljevljima.

SINDIKALNA ORGANIZACIJA RADNIKA

**Predsjednik,
Jagoš Gomilanović**



U Pljevljima, dana 20.03.2017.g.
Br. 02/1- 350411

IZVRŠNI DIREKTOR,

Stavoljub Popadić

