



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ГОДИНА XXXVIII БРОЈ 25
24. мај 2018.

„ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО

АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА УПРАВЉАЊЕ ЈАВНОМ ЖЕЛЕЗНИЧКОМ ИНФРАСТРУКТУРОМ „ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- одлука УС и 113/17), Влада Републике Србије, Савез синдиката железничара Србије, Синдикат железничара Србије – Синдикат железничара „Инфраструктура железнице Србије“, Синдикат радника железничке инфраструктуре Србије и Синдикат извршних служби - српских железница (у даљем тексту: репрезентативни синдикати) и Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд (у даљем тексту: послодавац) закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА УПРАВЉАЊЕ ЈАВНОМ ЖЕЛЕЗНИЧКОМ ИНФРАСТРУКТУРОМ „ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“, БЕОГРАД

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. (у даљем тексту: запослени) и „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. међусобни односи учесника Колективног уговора, поступак закључивања Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из радног односа која нису утврђена Колективним уговором и општим актима послодавца, примењују се одредбе закона.

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

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

У припреми и изради општих аката којима се регулишу питања из области безбедности и здравља на раду и решавања стамбених потреба запослених, синдикат има право да учествује.

Члан 3.

Одредбе Колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Изузетно од става 1. овог члана, одредбе Колективног уговора којима се уређују зараде, не примењују се на зараду генералног директора.

Зарада из става 2. овог члана утврђује се у складу са законом и одговарајућим актом оснивача и послодавца.

Члан 4.

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

ІІ. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује генерални директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 2. овог члана доставља се репрезентативном синдикату.

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

Слободна радна места код послодавца могу се попуњавати путем интерног огласа који се објављује на огласним таблама организационих делова Друштва и на интернет страници Друштва.

Попуњавање слободних радних места у складу са ставом 5. овог члана спроводи се у складу са интерним актом послодавца који доноси Одбор директора.

Члан 6.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за оне послове за које је одговарајућим актом послодавца утврђен пробни рад као услов за заснивање радног односа.

Дужина трајања пробног рада и начин провере радних и стручних способности врши послодавац или запослени кога он овласти.

Пробни рад траје најкраће месец дана, а најдуже шест месеци.

Ако запослени за време пробног рада не покаже одговарајуће радне и стручне способности, радни однос престаје истеком пробног рада или отказом уговора о раду, пре истека пробног рада са отказним роком од пет радних дана.

Члан 7.

Са лицем које први пут заснива радни однос за занимање, за које је стекло одређену врсту и степен стручне спреме, радни однос заснива се у својству приправника, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником о организацији и систематизацији послова.

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

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

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

Дужина приправничког стажа за приправника који се оспособљава за обављање послова непосредно везаних за вршење железничког саобраћаја прописана је одредбама Правилника о стручној спремности радника који непосредно учествују у вршењу железничког саобраћаја (Правилник 646).

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

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ**Члан 8.**

Запослени код послодавца имају право и дужност да стално усавршавају радне способности у складу са потребама послодавца, предвиђеним планом образовања кадрова и средствима предвиђеним програмом пословања, у циљу успешнијег извршавања послова који су им поверени.

План образовања кадрова доноси Одбор директора.

Курсеви и семинари**Члан 9.**

Приликом увођења нових техничких средстава и нове технологије у процесу рада, као и услед недостатка кадрова, послодавац је дужан да благовремено организује курсеве и семинаре теоретске и практичне наставе, ради припреме и обуке запослених.

Планом и програмом обуке ближе се одређује место, време и начин одржавања курсева и семинара, као и обавезе полазника.

Стручно усавршавање и специјализација**Члан 10.**

Ради стручног усавршавања и специјализације запослени може бити упућен и у друге организације и институције у земљи и иностранству, под условом да је то предвиђено планом образовања кадрова, или се укаже изузетна потреба.

Члан 11.

На стручно усавршавање и специјализацију, запослени се може упутити због:

1. усавршавања у струци;
2. оспособљавања за рад на новим средствима рада;
3. упознавања са одређеним техничко - технолошким решењем и организацијом рада.

Одлуку о упућивању запосленог на стручно усавршавање и специјализацију доноси Одбор директора, или запослени кога он овласти, у складу са планом образовања кадрова.

Члан 12.

Послодавац може у складу са планом образовања кадрова да сноси трошкове образовања запосленог за дефицитна занимања.

Члан 13.

Посебним уговором уређују се међусобна права и обавезе запосленог који се упућује на стручно усавршавање и специјализацију и послодавца.

Преквалификација и доквалификација**Члан 14.**

Ради заштите радног и материјалног положаја особа са инвалидитетом и запосленог код кога је утврђено, од стране надлежног органа, да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, планом образовања кадрова утврђује се потреба за њиховим упућивањем на преквалификацију или доквалификацију, у складу са потребама послодавца.

Стипендирање

Члан 15.

Послодавац у складу са планом образовања кадрова може стипендирати лица за дефицитарна занимања.

IV. ПРЕМЕШТАЈ НА ДРУГЕ ПОСЛОВЕ

Члан 16.

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

Послодавац може преместити запосленог на друге послове за које је предвиђен исти степен и врста стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Запослени из става 2. овог члана, коме недостаје до 5 (пет) година до стицања услова за старосну пензију, има право на основну зараду радног места са кога је премештен, ако је то за њега повољније.

Одредбе из става 2. овог члана неће се примењивати у случају наступања посебних околности код послодавца (више силе, изненадног квара на средствима рада, прекида рада на радном месту на коме запослени обавља рад, хитне замене изненада одсутног запосленог) док такве околности трају.

Члан 17.

Запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове, ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, путем решења без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Запослени може бити привремено премештен на одговарајуће послове у случају привременог губитка здравствене способности у складу са законом и подзаконским актима.

У случају премештаја из става 1. и 2. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог, у складу са Законом.

Члан 18.

Запослени може да се премести на рад из једног у друго место рада код истог послодавца, без његовог пристанка:

1. ако потребе процеса рада то захтевају, уз аргументовано образложење или ако у организационој јединици не постоји запослени са одговарајућим степеном стручне спреме одређене врсте занимања, знања и способности;
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које је премештен на рад мања од 50 километара у једном правцу, или су место рада и место у које је запослени премештен на територији исте општине, односно града, а организован је редован

превоз који омогућује благовремени долазак за посленог на рад и повратак са рада и обезбеђена је накнада за превоз у висни цене превоза у јавном саобраћају.

Запослени може бити привремено или трајно премештен на рад из једног у друго место рада, ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Запослена жена за време трудноће и/или са дететом предшколског узраста, као и запослени - особа са инвалидитетом, не могу да буду премештени у смислу става 2. овог члана.

Члан 19.

Запосленом, коме се на редовном или ванредном здравственом прегледу, у складу са прописима који регулишу ову област, утврди да је трајно неспособан за обављање послова на одређеном радном месту, послодавац је обавезан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом и овим колективним уговором.

V. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 20.

Радно време запослених утврђује послодавац у складу са законом, овим колективним уговором, природом посла и организацијом рада.

Радно време возног и станичног особља утврђује се у складу са прописима којима се уређује ова област и овим колективним уговором.

Распоред радног времена запослених код послодавца уређује се посебним актом послодавца.

У редовно радно време се рачуна обавезни предрадни преглед.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање 7 (седам) дана пре промене распореда радног времена, осим у случајевима изненадне, непредвиђене потребе за радом запосленог.

Члан 21.

Радно време запосленог који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, а што је утврђено на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада, износи, и то:

- I - 38 часова у радној недељи:
 - маневриста у станици I и II групе;
- II - 39 часова у радној недељи:
 - маневриста у осталим станицама;
 - руковац маневре;
 - пружни радник;
 - бравар – механичар за мостове;
 - механичар на одржавању КМ;
 - заваривач;
 - возач моторног пружног возила;

- прегледач кола у станицама I и II групе;
- отправник возова у станицама I и II групе;
- возни диспечер на телекоманди (ТК-диспечер).

Репрезентативни синдикат може покренути иницијативу за израду стручне анализе у складу са чланом 55. овог колективног уговора на основу које послодавац утврђује скраћено радно време.

У случају покретања иницијативе из става 2. овог члана, обавезује се послодавац да најкасније у року од 6 (шест) месеци покрене одговарајући поступак за израду стручне анализе.

Члан 22.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена у складу са законом.

Прерасподела радног времена врши се полугодишње, а најдуже девет месеци, тако да укупно радно време за посленог у току календарске године, у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

На крају периода за који је извршена прерасподела, сати који су остварени преко фонда сати из става 2. овог члана, исплаћују се као прековремени рад.

Члан 23.

На захтев послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, поред Законом утврђених случајева и у случају:

1. да се воз или возно средство доведе до одређеног одредишта, односно у крајњу станицу;
2. да се предузму неодложне мере за безбедност и уредност железничког саобраћаја, путника и робе;
3. да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би одсуствовање или прекидање нанело знатну материјалну штету или теже поремећаје у процесу рада;
4. да се заврши пријем возних средстава код ремонтера и пробна вожња;
5. да се спречи кварење сировина или материјала, или отклони квар на средствима
6. рада;
7. да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје;
8. ради пратње нарочите пошिल्ке;
9. ради отклањања последица несрећа.

Обавезе запослених из става 1. овог члана могу се спроводити у складу са законом којим се регулише безбедност и интероперабилност железнице.

Обавезе запослених из става 1. овог члана запослени спроводи на основу писаног налога непосредног руководиоца, или на други доказан начин.

Решење о оствареном раду дужем од пуног радног времена, доноси генерални директор или запослени кога он овласти, најкасније у року од 24 часа, односно првог радног дана од завршетка прековременог рада.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 24.

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

Изузетно од става 1. овог члана, одмор возног и станичног особља организује послодавац, у складу са законом којим се регулише област безбедности и интероперабилности железнице.

Члан 25

Запослени који ради пуно радно време, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који се урачунава у радно време и не може се користити на почетку или крају радног дана.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од додатних 15 минута, који се урачунава у радно време.

Послодавац ће за запослене који свој рад обављају у сменама и турнусу прописати време за одмор у току рада по унапред утврђеном распореду рада.

Време одмора у току дневног рада сматра се временом проведеним на раду.

Годишњи одмор

Члан 26.

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

1. Дужине стажа осигурања за сваких навршених пет година 1 радни дан;
2. Услови рада:
 1. рад који се претежно обавља на отвореном простору уз интензивно и стално физичко напрезање 3 радна дана;
 2. рад код прекорачених граничних вредности изложености условима радне околине (физичке штетности, хемијске штетности, осветљења и микроклиме) 2 радна дана;
 3. рад на радним местима са повећаним ризиком на којима је скраћено радно време 2 радна дана;
3. Рада на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем 2 радна дана;
4. Сложености послова:
 1. за послове за које је предвиђен VII степен стручне спреме 3 радна дана;
 2. за послове за које је предвиђен VI, V и IV степен стручне спреме 2 радна дана;
 3. за остале послове 1 радни дан;
5. Здравственог и социјалног стања:
 1. запосленој особи са инвалидитетом 3 радна дана;

2. запослени који се стара о детету са инвалидитетом и/или посебним потребама 3 радна дана;
3. запосленом који издржава у свом домаћинству тешког болесника, који у току године болује дуже од 60 дана 2 радна дана;
4. родитељу са једним дететом млађим од 14 година 2 радна дана;
5. родитељу са двоје или више деце млађе од 14 година 3 радна дана;
6. даваоцу крви, који је у претходној години дао најмање два пута крв 1 радни дан.

Увећање годишњег одмора из става 1. тачка 2) овог члана врши се само по једном од наведених основа.

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

Изузетно, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор може да траје дуже од 25 радних дана, запосленом који ради на пословима са скраћеним радним временом или на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, запосленом са преко 30 година стажа осигурања или 55 година живота, запосленој жени са преко 25 година стажа осигурања или 50 година живота и запосленом млађем од 18 година, а најдуже 30 радних дана, као и запосленом који ради на пословима са скраћеним радним временом на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, најдуже 35 радних дана.

Члан 27.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњих одмора.

План коришћења годишњих одмора уважава потребе процеса рада и потребе запосленог и може се мењати у зависности од тих потреба.

На основу утврђеног распореда запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора, а најкасније 15 дана пре почетка годишњег одмора.

Члан 28.

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

1. склапања брака 5 радних дана;
2. порођаја супруге 5 радних дана;
3. порођаја ћерке или снаје 2 радна дана;
4. смрти члана уже породице и других лица која живе у заједничком породичном домаћинству запосленог 5 радних дана;
5. теже болести члана уже породице 5 радних дана;
6. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог 3 радна дана;
7. добровољног давања крви 2 узастопна дана рачунајући и дан давања крви;
8. селидбе запосленог;
9. на подручју истог места 2 радна дана;
10. на подручју другог места 3 радна дана;

11. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама 3 радна дана;
12. учествовање на радно производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката 3 радна дана;
13. ради упућивања на превенцију радне инвалидности или рехабилитацију 10 радних дана.

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

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

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

Члан 29.

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

1. за полагање стручног испита 2 радна дана;
2. за полагање испита у средњој школи 2 радна дана;
3. за полагање испита у високошколским установама 3 радна дана;
4. за полагање правосудног испита за потребе код послодавца 15 радних дана;
5. за полагање испита за лиценцу за потребе код послодавца 7 радних дана;
6. за стручно усавршавање, преквалификацију или доквалификацију за потребе код послодавца, за време трајања;
7. за рехабилитацију по писменој препоруци надлежне здравствене установе, за време за које је упућен.

Право на одсуствовање са рада из става 1. тач. 1 – 5. овог члана, запослени може да користи само у случају да испит полаже први пут.

Неплаћено одсуство

Члан 30.

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

- неговање оболелог члана уже породице – до 30 дана
- смрти сродника до трећег степена сродства – 2 дана, који нису обухваћени чланом 28.

Запосленом се на његов захтев може одобрити одсуство са рада без накнаде зараде под условом да то не ремети процес рада и ради завршавања послова приватне природе до 2 (две) године.

За време одсуства из става 1. и 2. овог члана права и обавезе запосленог из радног односа мирују.

Решење о одсуствовању из става 1. и 2. овог члана доноси запослени кога овласти Одбор директора.

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Опште одредбе

Члан 31.

Права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду остварују се у складу са законом којим се уређује безбедност и здравље на раду, подзаконским прописима и овим колективним уговором.

Процес рада код послодавца организује се у складу са законским одредбама и другим позитивним прописима и општим актима којима се обезбеђује безбедност и здравље на раду, тако да сви запослени могу обављати свој посао без опасности за живот и здравље.

Члан 32.

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

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

Члан 33.

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

Члан 34.

Послодавац организује, спроводи и одговоран је за безбедност и здравље на раду.

Послови безбедности и здравља на раду се организују и спроводе у свим организационим деловима утврђеним правилником о организацији и систематизацији послова.

У наведеним организационим деловима, лица одговорна за спровођење и унапређење безбедности и здравља на раду су:

- запослени који обавља стручне послове безбедности и здравља на раду са положеним стручним испитом (у даљем тексту: лице за безбедност и здравље на раду);
- запослени на које је генерални директор пренео своје овлашћење;
- директори сектора и центара;
- шефови секција,

- шефови станица, шефови деоница и непосредни руководиоци.

Обавезе и одговорности у организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду

Члан 35.

Послодавац у спровођењу мера безбедности и здравља на раду:

1. утврђује стратегију развоја и спровођења мера безбедности и здравља на раду у складу са техничким напретком и развојем политике превенције;
2. планира финансијска средства за спровођење мера безбедности и здравља на раду, а нарочито за превентивне мере по предлогу Одбора за безбедност и здравље на раду;
3. извршава одлуке Скупштине Друштва из ове области;
4. решењем одређује лица за безбедност и здравље на раду;
5. ангажује службу медицине рада за обављање послова заштите здравља запослених;
6. обезбеђује на основу Акта о процени ризика и оцене службе медицине рада прописане лекарске прегледе запослених распоређених на радним местима са повећаним ризиком ради утврђивања посебних здравствених услова;
7. обезбеђује запосленом прописана средства и опрему за личну заштиту на раду у складу са Актом о процени ризика и обезбеђује одржавање истих у исправном стању;
8. обезбеђује стручно усавршавање лица за безбедност и здравље на раду;
9. организује оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
10. организује периодичну проверу оспособљеност за безбедан и здрав рад запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком најкасније у року од једне године од дана претходне провере, а на осталим радним местима најкасније у року од четири године од дана претходне провере;
11. уколико ангажује запосленог да истовремено обавља послове више радних места, дужан је да запосленог оспособи за безбедан и здрав рад на сваком од радних места, евентуално обезбеди прописани лекарски преглед и прописана средства и опрему за личну заштиту на раду;
12. обезбеђује активности на доношењу Акта о процени ризика и његових измена и допуна за сва радна места у радној околини и распоређивање запослених на послове са повећаним ризиком у складу са прописаним условима;
13. омогућава лицу за безбедност и здравље на раду независно и самостално обављање послова, приступ свим потребним подацима;
14. обезбеђује услове за избор представника запослених, образовање Одбора за безбедност и здравље на раду и његов рад;

15. колективно осигура запослене за случај смрти или трајног инвалидитета од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом на терет средстава послодавца под истим условима за све запослене и да за случај болничког лечења као последице повреда на раду сноси трошкове;
16. ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине;
17. обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности;
18. обезбеди мере заштите од пожара, спасавање и евакуацију у складу са посебним законом;
19. осам дана пре почетка рада о раду одвојене јединице, свакој промени технолошког поступка извести надлежно Министарство које обавештава инспекцију рада. Извођач радова је у обавези да изради прописани елаборат о уређењу градилишта на привременим или покретним градилиштима;
20. одмах од настанка усмено и у писменој форми пријави надлежној инспекцији рада извођење радова ради отклањања великих кварова или хаварија на објекту који могу да угрозе функционисање техничко-технолошких система или обављање делатности;
21. заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених;
22. пре увођења ноћног рада затражи мишљење репрезентативних синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 36.

Директори сектора и центара су дужни да организују послове безбедности и здравља на раду у Секцијама, ОЦ, ОЈ, у складу са законом, овим колективним уговором и Актом о процени ризика.

У организовању послова безбедности и здравља на раду и у обезбеђивању рада на радном месту и у радној околини у којима су спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду као и извршењу инспекцијских решења, запослени из става 1. овог члана су дужни да сарађују са организационим делом надлежним за безбедност и здравље на раду.

Члан 37.

Код послодавца, стручне послове безбедности и здравља на раду обавља Одељење за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одељење).

У организовању и спровођењу стручних послова из ове области, Одељење има утврђене обавезе, и то да:

1. организује спровођење поступка процене ризика за сва радна места у радној околини и поступак измена и допуна Акта о процени ризика;
2. испита разлоге одбијања запослених да раде због непосредне опасности по живот и здравље, нала-

же предузимање одговарајућих мера за отклањање опасности и организује њихово спровођење у сарадњи са директором односног сектора;

3. се стара и учествује у прибављању прописане документације за средства за рад, средства и опрему за личну заштиту на раду и опасне материје (упутство за руковање, безбедан рад и одржавање);
4. организује вршење превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за рад, и испитивање услова радне околине и емисије отпадних гасова из котловских постројења;
5. на основу акта о процени ризика и његових делимичних измена и допуна и оцене службе медицине рада, прати реализацију лекарских прегледа запослених;
6. организује и обавља оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад у складу са законом и Програмом за оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, као и оспособљавање запослених од другог послодавца, ангажованих за потребе послодавца;
7. организује оспособљавање запослених за пружање прве помоћи, као и за спасавање и евакуације у случају опасности;
8. припрема предлог програма здравствене заштите железничких радника и непосредно организује и прати његово спровођење, врши месечно усаглашавање обима услуга;
9. спроводи поступак забране рада на пословима који представљају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе писмено обавештава генералног директора, директора односно сектора и Одбор за безбедност и здравље на раду;
10. учествује у спровођењу поступка утврђивања професионалних обољења, као и у утврђивању послова на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем;
11. сарађује са инспекцијом рада и другим надлежним републичким органима, нарочито о реализацији наложених инспекцијских мера, а у сарадњи са односним сектором, секцијом;
12. прати законске прописе из области безбедности и здравља на раду и припрема предлоге општих и других аката из ове области (правилника, стручних упутстава за безбедност и здравље на раду, интерних правила и процедура) за њихову примену код послодавца;
13. учествује у изради и припреми месечног плана рада (сертификација заваривача, преглед испитивање уређаја за заваривање);
14. учествује у изради предлога програма пословања послодавца и прати његово извршење;
15. проверава испуњеност прописаних услова безбедности и здравља на раду на уређењу градилишта и при промени технолошког поступка, припрема писмени Споразум о сарадњи и координацији у примени мера безбедности и здравља на раду запослених код два или више извођача радова;

16. спроводи поступак и организује обављање превентивних и периодичних прегледа и провере прописане опреме за рад;
17. организује превентивно и периодично испитивање услова радне околине, излагању хемијским материјама, азбесту, вештачким оптичким зрачењима, биолошким штетностима, електромагнетском пољу, експлозивних атмосфера, вибрацијама, карциногенима или мутагенима, буци;
18. организује периодични преглед и испитивање стабилних посуда под притиском;
19. организује и обавља периодичну сертификацију заваривача;
20. благовремено доставља Секцији записник и Стручни налаз о наведеним прегледима провера и испитивањима, и прати отклањање утврђених недостатака;
21. координира рад лица за безбедност и здравље на раду код послодавца ради надзора, примене и контроле спровођења прописаних мера безбедности и здравља на раду и контроле вођења прописане евиденције из ове области;
22. обавештава писмено односно Сектор/Секцију о утврђеним пропустима и недостацима, а у циљу њиховог отклањања;
23. предузима мере безбедности и здравља на раду на лицу места када уочи пропусте и недостатке и прати њихову примену и извршавање, о чему обавештава односно Сектор, Секцију;
24. учествује у раду комисије за полагање стручног испита и периодичне провере знања запослених;
25. учествује у припреми и упућивању лица за безбедност и здравље на раду на полагање стручног испита за практично обављање послова безбедности и здравља на раду, односно на полагање стручног испита запослених за обављање послова координатора за извођење радова и координатора за израду пројекта на привременим и покретним градилиштима;
26. учествује у вршењу увиђаја при свакој смртној, тешкој и колективној повреди на раду запослених, као и при појавама које су угрозиле или би могле да угрозе безбедност и здравље запослених, ради предузимања мера за отклањање узрока;
27. прати и анализира узроке повреда на раду и других параметара који утичу на привремену спреченост за рад запослених, са посебним освртом на послове са повећаним ризиком;
28. даје сагласност на квалитет средстава и опреме за личну заштиту на раду службених одела и његових делова, на основу прописане документације врши контролу квалитета у поступку коришћења и поступку набавке усаглашавање техничких карактеристика са прописаним стандардима;
29. израђује тромесечни и годишњи извештај о стању безбедности и здравља на раду, доставља га и образлаже Одбору за безбедност и здравље на раду;
30. забрани рад када утврди да се не примењују прописане мере безбедности и здравља на раду које могу проузроковати непосредну опасност по живот и

здравље запослених и о томе обавештава одговорног запосленог у сектору/секцији и Одбор за безбедност и здравље на раду;

31. прати искуства из области безбедности и здравља на раду;
32. води и чува прописану евиденцију из области безбедности и здравља на раду;
33. учествује у набавци ознака за безбедност и здравље на раду ради обавештавања и информисања запослених о ризицима у технолошком процесу, правцима кретања и дозвољеним местима задржавања, као и о мерама за спречавање или отклањање ризика.
34. учествује у организовању оспособљавања запослених за рад на висини;
35. учествује у превенцији и заштити запослених од злостављања на раду.

Члан 38.

Лице за безбедност и здравље на раду има следеће обавезе и одговорности, и то да:

1. проверава да ли су обезбеђене мере безбедности и здравља на раду које се односе на:
 - употребу исправних средства за рад, са обавезним упутством за рад и њихово одржавање;
 - превентивне и периодичне прегледе и провере прописане опреме за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду, као и превентивна и периодична испитивања услова радне околине у радним и помоћним просторијама;
 - организовање оспособљавања за безбедан и здрав рад;
 - организује оспособљавање за пружање прве помоћи;
 - примену прописаних мера за побољшање услова рада на радним местима са повећаним ризиком;
2. пријави Одељењу и инспекцији рада сваку опасну појаву која угрожава, или би могла да угрози безбедност и здравље на раду запослених;
3. учествује у поступку процене ризика, свакодневно прати и контролише примену прописаних мера безбедности и здравља запослених, води књигу редовних обилазака, бележи уочене недостатке, неправилности и ризике са предлогом мера, о чему обавештава одговорне запослене Секције и Одељење;
4. забрани рад на радном месту или коришћење средстава за рад кад утврди непосредну опасност по живот и здравље запосленог и о томе обавести шефа секције и Одељење;
5. предложи мере за побољшање услова рада, посебно на радним местима са повећаним ризиком;
6. припрема захтеве Одељењу за обављање испитивања услова радне околине, прегледе и провере опреме за рад, сертификације заваривача, уређаја за заваривање, оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, у складу са прописаним роковима и организује њихову реализацију на терену;

7. учествује у опремању и уређивању радног места ради стварања безбедних и здравих услова рада и у вези с тим даје своје мишљење, предлоге и сугестије Одељењу;
8. врши контролу наменског коришћења средстава и опреме за личну заштиту на раду, службених одела и његових делова, припрема и доставља Одељењу примедбе и сугестије на квалитет истих;
9. забрани коришћење неисправног средства за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду и о томе писмено обавести одговорног запосленог секције и Одељење;
10. забрани рад запосленима који су под утицајем алкохола или других психоактивних супстанци који доводе до умањења радне и психофизичке способности запосленог;
11. предложи предузимање мера за утврђивање одговорности запослених који се не придржавају прописаних мера безбедности и здравља на раду, утврђених интерним актима, овим правилником и Актом о процени ризика;
12. одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, пријави, усмено и у писменој форми надлежној инспекцији рада, надлежном органу за унутрашње послове и Одељењу, сваку повреду на раду: лаку, тешку, колективну и смртну, због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана, и сваку опасну појаву која може да угрози безбедност и здравље на раду запосленог;
13. учествује у изради односно израђује Извештај о повреди на раду и професионалном обољењу у пет примерака и доставља здравственој установи, Филијали републичког завода за здравствено осигурање. Један примерак задржава завод, преостала четири оверена примерка враћа послодавцу. Послодавац један примерак доставља запосленом одмах, а најкасније у року од два дана, један примерак задржава за своје потребе, један примерак доставља филијали Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање и један примерак се доставља Управи за безбедност и здравље на раду – министарству надлежном за рад;
14. припрема, израђује и доставља један примерак елабората о повреди на раду Одељењу, у року од седам дана од дана сазнања за насталу повреду (тешку, колективну или повреду са смртним исходом);
15. учествује у увиђају тешке, колективне или смртне повреде на раду;
16. учествује у анализи узрока повређивања, професионалних обољења у вези са радом, предлаже мере за њихово отклањање и прати стање повређених;
17. контролише примену упутстава за руковање и безбедан рад и учествује у њиховој изради за она средства рада која иста не поседују;
18. непосредно организује и прати реализацију Програма здравствене заштите железничких радника на терену, води прописану евиденцију и доставља оверене месечне извештаје, записнике и уверења Одељењу;
19. организује у сарадњи са Службом медицине рада оспособљавање запослених из прве помоћи сваких пет година;
20. води и чува прописану евиденцију из области безбедности и здравља на раду;
21. учествује у припреми интерних аката из области безбедности и здравља на раду;
22. сачини месечни план обиласка који оверава непосредни руководиоца;
23. предузима мере за благовремено отклањање недостатка и неправилности утврђених записником - решењем инспекције рада и других органа надзора, учествује у вршењу надзора, и припрема извештај о извршењу инспекцијских решења у секцији који доставља Одељењу;
24. организује испитивања и води евиденцију о роковима за испитивање заштитне опреме за рад на електрифицираним пругама (мотке за уземљење, рукавице, чизме, простирке, шлемови и сл.);
25. учествује у организовању провере здравствене способности запослених пре ступања на рад и у току рада;
26. предлаже Одељењу прибављање одговарајуће техничке документације од лиценцираних предузећа о примени прописаних мера безбедности и здравља на раду;
27. захтева и организује годишњи преглед заштитне опреме за рад на висини као и преглед и испитивање после истека рока коришћења од стране произвођача;
28. захтева и организује оспособљавање запослених за рад на висини.

Члан 39.

Шеф секције, ОЦ, ОЈ, у организовању и спровођењу послова безбедности и здравља на раду има следеће обавезе и одговорности, и то:

1. примењује одредбе Колективног уговора, Акта о процени ризика, одлуке, закључке, упутстава и процедуре које се односе на безбедност и здравље на раду и њено унапређење;
2. обавештава Одељење о променама у организацији рада технолошког процеса, реконструкцији или набавци нових средстава рада;
3. поступа по решењу надлежне инспекције рада, и о томе обавештава Одељење;
4. обезбеђује санитарно - хигијенске и техничке услове у објектима;
5. организује упућивање запослених на лекарске прегледе, оверава извештаје, записнике и исте доставља Одељењу;
6. предлаже и распоређује запосленог према његовим стручним и здравственим способностима;
7. поверава запосленом послове који неће имати штетне последице по здравље и безбедност на раду;
8. премешта на друго радно место запосленог кад се лекарским прегледом утврди да не испуњава по-

себне здравствене услове прописане за обављање послова са повећаним ризиком, што не може бити разлог отказа уговора о раду;

9. забрањује рад запосленом који се не придржава прописаних мера безбедности и здравља на раду и који не користи средства и опрему за личну заштиту на раду, одбије да поступи по упутству за безбедан рад или одбије подвргавање лекарском прегледу, оспособљавању за безбедан рад, проверу алкохолисаности;
10. упућује захтев Одељењу за спровођење поступка испитивања прописаних услова радне околине, прегледа и провере опреме за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду, оспособљавање запослених за безбедан рад, провере, сертификације заваривача, итд;
11. предузима и друге прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 40.

Шеф станице и шеф деонице у организовању и спровођењу послова безбедности и здравља на раду има следеће обавезе и одговорности, и то да:

1. спроводи мере и прописе из области безбедности и здравља на раду;
2. практично оспособи за безбедан рад новопримљеног или запосленог премештеног са других послова, пре почетка рада;
3. стално и непосредно надзире примену прописаних мера безбедности и здравља на раду у оквиру станице, деонице и градилишта и својим присуством и надзором обезбеди сигурно извршавање нарочито опасних послова;
4. забрани обављање послова запосленом који се не придржава прописаних мера безбедности и здравља на раду, не користи или одбије коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду или одбије да поступи према упутствима за безбедан рад, као и запосленом под утицајем алкохола или психоактивних супстанци;
5. попуни и достави Извештај о повреди на раду на прописаном обрасцу, најкасније 24 часа од часа сазнања за повреду на раду, а у сарадњи са лицем за безбедност и здравље на раду;
6. поднесе пријаву шефу секције због повреде радне обавезе против запосленог који се не придржава прописаних мера безбедности и здравља на раду;
7. се стара о исправности заштитних средстава и њиховом наменском коришћењу од стране запослених, а у случају квара о њиховој благовременој поправци, односно замени;
8. даје предлог мера за побољшање постојећих мера безбедности и здравља на раду и указује на уочене појаве у примени;
9. предлаже прегледе, провере, испитивање и одржавање средстава и опреме за рад, и услова радне околине.

10. предузима и друге прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 41.

Непосредни руководиоца радова у организовању и спровођењу послова безбедности и здравља на раду има следеће обавезе и одговорности, и то да:

1. свакодневно проверава исправност заштитних уређаја на постојећим средствима за рад;
2. када утврди да на одређеним пословима запосленом прети опасност од повреда, предузме мере за отклањање опасности и обавести лице за безбедност и здравље на раду;
3. се стара о обезбеђењу и смештају заштитних средстава и проверава њихово наменско коришћење;
4. обезбеди хигијенске услове у радним просторијама и исправност санитарних уређаја;
5. поднесе пријаву против запосленог који одбија да користи заштитна средства, средства и опрему за личну заштиту на раду, или их ненаменски користи, који је под утицајем алкохола или психоактивних супстанци и забрани му рад;
6. одмах пријави сваку насталу повреду на раду шефу секције и лицу за безбедност и здравље на раду;
7. својим присуством и надзором обезбеди да се нарочито опасни послови сигурно изведу;
8. забрани употребу неисправних средстава за рад, опреме за рад, и заштитних средстава, привремено забрани рад на пословима кад запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, а недостатке није могуће отклонити, о чему извештава непосредног руководиоца и лице за безбедност и здравље на раду;
9. предузима и друге прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Права, обавезе и одговорности запослених

Члан 42.

Запослени има право:

1. да се пре почетка рада упозна са ризицима на радном месту, као и мерама безбедности и здравља на раду;
2. на одговарајућа средства и опрему за личну заштиту на раду уколико је изложен ризицима који се на други начин не могу отклонити;
3. да буде оспособљен за безбедан и здрав рад;
4. на лекарски преглед за обављање послова са повећаним ризиком;
5. да одбије да ради на пословима, ако му прети непосредна опасност по живот и здравље, уколико нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, док се исте не обезбеде;
6. да одбије да ради на средству за рад, на којем нису примењене прописане мере безбедности и здравља на раду;

7. да одбије да ради ако му није обезбеђен лекарски преглед или се на истом утврди да не испуњава прописане посебне здравствене услове на пословима са повећаним ризиком;
8. да одбије да ради уколико при оспособљавању за безбедан рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање;
9. да одбије да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би према оцени службе медицине рада такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
10. да у случајевима из става 1. тач. 5) - 8) овог члана, запослени се може писменим захтевом обратити непосредном руководиоцу, лицу за безбедност и здравље на раду и Одбору за безбедност и здравље на раду ради предузимања мера, које по мишљењу запосленог, нису спроведене. Уколико се у року од осам дана од дана пријема захтева од стране послодавца не предузму мере, запослени има право да поднесе захтев за заштиту права Инспекцији рада;
11. да у случају непосредне опасности по живот и здравље на раду предузме одговарајуће мере у складу са својим знањем и техничким средствима и да напусти радно место, радни процес и радну околину без сношења последица и без одговорности за евентуално проузроковану штету;
12. да буде обавештен у вези препознавања, превенције и спречавања злостављања на раду.

Запослени је дужан и обавезан да:

1. примењује прописане мере безбедности и здравља на раду;
2. наменски користи средства и опрему личне заштите на раду, пажљиво рукује њима и одржава их у исправном стању;
3. ради са пуном пажњом, без опасности по свој живот и здравље и живот и здравље осталих запослених;
4. правилно рукује средствима за рад, опасним материјама и поступа по упутству произвођача, упутству за безбедан рад и безбедносној листи на српском језику;
5. пре напуштања радног места, радно место и средства за рад остају у стању тако да не угрожавају друге запослене;
6. се стара о спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду;
7. се подвргне здравственом прегледу на који је упућен;
8. пре почетка рада прегледа своје радно место, средства за рад, средства и опрему за личну заштиту на раду и да, у случају њихове неисправности, одмах извести одговорног запосленог;
9. прекине са радом по наређењу непосредног руководиоца у случају када се не примењују прописане мере безбедности и здравља на раду, не користе средства и опрему за личну заштиту на раду, или када запослени није способан за рад због стања алкохолисаности или када је под утицајем других средстава зависности, психичког стања, умора, болести и др.;

10. се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других средстава зависности по налогу овлашћеног железничког радника, службе медицине рада или надлежних државних органа употребом алко теста, по поступку који је утврђен прописима из безбедности саобраћаја;
11. сарађује са послодавцем и лицем за безбедност и здравље на раду у циљу спровођења прописаних мера за безбедност и здравље на пословима на којима је распоређен;
12. обавештава одговорног запосленог и Одбор за безбедност и здравље на раду о неправилностима, недостацима, штетностима, опасностима или другој појави која би могла да угрози безбедност и здравље запослених на радном месту, непосредно или преко представника запослених;
13. пријави повреду на раду и професионално обољење непосредном руководиоцу и лицу за безбедност и здравље на раду у року од 24 сата;
14. на тачно и јавно информисање по свим питањима из области безбедности и здравља на раду;
15. присуствује организованом оспособљавању за безбедан и здрав рад, периодичној провери оспособљености за безбедан и здрав рад, као и оспособљавању за пружање прве помоћи;
16. да се информише, обавести и оспособи за препознавање и спречавање злостављања на раду, као и да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Члан 43.

Запослени је одговоран за:

1. необавештавање непосредног руководиоца о уоченим кваровима и другим недостацима и ризицима који могу угрозити безбедност и здравље запослених,
2. ненаменско и неправилно коришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду као и опреме за рад,
3. неодржавање на прописани лекарски преглед,
4. непоштовање прописаних процедура и правила, нарочито на радним местима са повећаним ризиком.
5. неодржавање на оспособљавање и проверу оспособљености за безбедан и здрав рад,
6. одбијање провере алкохолисаности или утицаја психоактивних супстанци,
7. неодржавање радног места у уредном и исправном стању у складу са прописаним мерама безбедности и здравља на раду.
8. непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности на раду који представља злоупотребу права на заштиту од злостављања;
9. самовољно искључивање, мењање или уклањање безбедносних уређаја који су прикључени на средствима за рад.

Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 44.

Запослени код послодавца имају право да изаберу представнике за безбедност и здравље на раду.

Представници запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Одбор има једанаест чланова, од којих шест представника запослених, које именују репрезентативни синдикати и пет представника стручних служби послодавца које одређује генерални директор.

Послодавац је дужан да представницима запослених за безбедност и здравље на раду омогући одсуство са рада у обављању послова радног места на које су распоређени у трајању од најмање пет часова рада месечно, са правом на накнаду зараде која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да су радили на пословима радног места.

Послодавац је дужан да обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, ради обављања активности представника запослених.

По потреби у раду Одбора (без права одлучивања) могу учествовати: надлежни инспектор рада, лекар медицине рада, руководилац Сектора или другог организационог дела послодавца, као и представник запослених који обавља синдикалну функцију.

Чланови Одбора бирају се на четири године, с могућношћу обнављања мандата највише за још две године.

Одбор се састаје најмање једном у три месеца. Одбор на својим седницама доноси одлуке, препоруке и закључке.

Представници запослених су дужни да репрезентативне синдикалне организације и запослене извештавају о свом раду најмање једном у шест месеци.

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

Одбор усваја Пословник о раду.

Члан 45.

Одбор планира своје активности у циљу спречавања повреда на раду и професионалних обољења, као и у циљу обезбеђивања средстава на нивоу друштва за спровођење мера безбедности и здравља на раду и подстиче стално унапређење безбедности и здравља на раду код послодавца. Време проведено у раду Одбора рачуна се као време проведено на раду.

Члан 46.

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

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

- учествовање у разматрању свих питања која се тичу спровођења мера безбедности и здравља на раду, да предлажу и буду консултовани, а у складу са законом и подзаконским актима из ове области,
- извештавање о процени ризика, организовању оспособљавања за безбедан и здрав рад запослених, увођењу нове технологије рада, нових радних процеса и поступака који утичу на безбедност и здравље железничких радника, као и о стандардима при избору средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду,
- да једног члана Одбора, послодавац одреди за члана комисије за јавне набавке у поступцима набавки средстава и опреме за личну заштиту на раду, у складу са Законом о јавним набавкама,
- упознавање са стручним налазима и предлозима мера заштите и превентивних мера, или предузетим мерама од стране инспекције рада,
- упознавање са извештајима о повредама на раду и професионалним обољењима,
- обавештавање о предузетим мерама и датим упутствима запосленима о поступку у случају непосредне опасности по живот и здравље запослених, како би обуставили рад и напустили угрожено радно место,
- доставу извештаја о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама,
- заштиту представника запослених због активности у Одбору у складу са одредбама закона и овим колективним уговором.

Члан 47.

Одбор има право и обавезу да:

1. даје предлоге по свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду код послодавца;
2. захтева предузимање одговарајућих мера за отклањање или смањење ризика који могу да угрозе безбедност и здравље железничких радника;
3. захтева вршење надзора од стране инспекције рада уколико се процени да нису спроведене одговарајуће мере, односно уколико стручне службе и непосредни руководиоци у року од 8 (осам) дана нису предузели одговарајуће мере;
4. присуствује инспекцијском надзору (један представник одбора);
5. учествује у изради и изменама свих општих аката који се односе на безбедност и здравље на раду, а у циљу планирања и унапређење услова рада;
6. предлаже члана Комисије за јавне набавке у поступцима набавки средстава за безбедност и здравље на раду;
7. прикупља примедбе запослених у вези са применом мера безбедности и здравља на раду;
8. обавештава запослене на терену о предузетим мерама безбедности и здравља на раду;
9. врши увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Посебна заштита младих, жена за време трудноће, породиље и запослене која доји дете, особа са инвалидитетом и професионално оболелих

Члан 48.

Млади, жене за време трудноће, породиље, запослена која доји дете, особе са инвалидитетом и професионално оболели имају посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Послодавац се посебно стара о стварању одговарајућих услова за рад запослених из става 1. овог члана.

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

Члан 49.

Послодавац је дужан да за сва радна места у радној околини, на којима раде запослени из члана 48. овог колективног уговора изврши процену ризика од настанка повреда и оштећења здравља, процени природу, ниво и трајање изложености, ради утврђивања начина и мера за отклањање или смањење ризика.

Послодавац је дужан да наведену категорију запослених обавести о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ти ризици отклањају у циљу повећања безбедности и здравља на раду.

У писменој форми о резултатима процене ризика за категорију младих обавештавају се њихови законски заступници-родитељи или стараоци.

Члан 50.

Трудницама и мајкама са децом старости до три године живота, као и запосленима млађим од 18 година живота, забрањен је ноћни рад и рад дужи од прописаног радног времена.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа штетни за њено здравље и здравље детета.

Запослена жена за време последњих 12 недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

Запосленом коме је због привремено умањене здравствене способности, надлежни здравствени орган, одредио радно време краће од пуног радног времена, послодавац исто не може повећавати.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, може се упутити на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 51.

На радном месту са повећаним ризиком не може радити запослени млађи од 18 година, трудница и мајка са дететом до три године старости, запослена која доји дете за које је проценом ризика утврђен ризик по без-

бедност или здравље од излагања штетностима и неодговарајућим радним условима (подизање терета, штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама и сл.).

Члан 52.

Запосленој особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности уколико послодавац може овој категорији запослених да обезбеди одговарајући посао.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, не могу да обављају послове који би изазвали погоршање њиховог здравственог стања или изазвале последице опасне за радну околину.

Процена ризика за послове у радној околини

Члан 53.

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

Запосленима којима на основу процене ризика из Акта о процени ризика за сва радна места у радној околини, припадају средства и опрема за личну заштиту на раду, службено одело и његови делови, неопходно је да се, најмање једном за време рока употребе истих, узму антропометријске мере.

Радна места са повећаним ризиком

Члан 54.

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

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

У случају да Акт о процени ризика и други пропис који регулише ову област прописују различите рокове упућивања на лекарски преглед примењују се краћи рокови за упућивање на лекарски преглед.

Члан 55.

За запослене распоређене на радним местима са повећаним ризиком, скраћено радно време може се утврдити на основу стручне анализе службе Медицине рада.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 21. овог

колективног уговора, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима осим ако законом није другачије предвиђено.

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

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Зарада

Члан 56.

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

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

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

Члан 57.

Запослени има право на зараду која се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично) и других примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 58.

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

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

Члан 59.

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

Члан 60.

Основна зарада посла, може се уговором о раду утврдити у већем износу од износа који је утврђен у члану 59. Колективног уговора и то запосленом који ради на пословима који су од посебног значаја за пословање послодавца, у зависности од сложености радних операција које

доприносе успешности пословања изнад стандардног нивоa, на основу кога је утврђена основна зарада посла.

Генерални директор одлучује о повећању основне зараде запосленог и закључује анекс уговора о раду са запосленим.

Члан 61.

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

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

У складу са чланом 5. став 1. Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава, вредност једног радног часа из става 3. овог члана умањује се за 10% и износи 66,46 динара нето.

Одредбе става 2. и 3. овог члана примењиваће се до престанка важења Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава.

По престанку важења закона из става 2. овог члана, вредност једног радног часа за обрачун и исплату зарада може се утврђивати квартално или шестомесечно.

Члан 62.

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

Коефицијент посла из става 1. овог члана не може се мењати без писаног образложења Послодавца и сагласности репрезентативних синдиката.

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

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

За запослене који непосредно учествују у вршењу железничког саобраћаја у складу са прописима којима је регулисана ова група послова и који раде на пословима одржавања електротехничких и грађевинских постројења који својим потписом гарантују безбедност саобраћаја и запослени у „Помоћном возу“ који раде на отклањању ванредних догађаја утврђени коефицијенти из Прилога 1. увећавају се за 0.15.“

Члан 63.

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

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

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

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

Члан 64.

Увећање зарада по основу радног учинка у смислу члана 63. Колективног уговора, може се увећати највише за 20% основне зараде, односно умањити највише за 20% основне зараде, за месец у коме је рад обављен.

Запослени који учествује у преговорима за измену и допуну или закључивање новог колективног уговора, за време док учествује у преговорима, има право на увећану основну зараду за 20%.

Члан 65.

Запослени има право на увећану зараду за:

1. прекоремени рад у висини 35% основне зараде;
2. ноћни рад у висини 35% основне зараде с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању основе зараде;
3. рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан у висини 110% основне зараде;
4. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца у висини 0,4% од основице;
5. рад у сменама за 2% основне зараде за запослене који не учествују непосредно у вршењу железничког саобраћаја с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању основе зараде;
6. рад у сменама за запослене који непосредно учествују у вршењу железничког саобраћаја за 4% основне зараде с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању основе зараде.

Члан 66.

Запослени има право на увећану зараду за часове рада недељом, која је нерадни дан, у висини 18% основне зараде.

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

Члан 67.

Запослени који обавља послове диспечера на телекоманди (ТК-диспечер), извршно особље у станицама Београд ранжирна, Ниш ранжирна и Суботица, имају право на увећање зараде за часове рада у висини 23% основне зараде.

Саобраћајни диспечер, старији диспечер, главни диспечер у СП и ЕТП-у, диспечер у ЕТП -у, отправник возова, отправник возова који је због процеса рада премештен на послове шефа станице и шефа станице који дежура, има право на увећану зараду за часове рада у висини 18% основне зараде.

Запослени који непосредно учествује у вршењу железничког саобраћаја у складу са прописима којима је регулисана ова група послова и који ради на пословима одржавања електротехничких и грађевинских постројења који својим потписом гарантује безбедност саобраћаја и запослени у „помоћном возу“ који ради на отклањању ванредних догађаја, а није наведен у ставу 1. и 2. овог члана, има право на увећану зараду за часове рада у висини 2% основне зараде.

Члан 68.

Запослени има право на увећану зараду за часове рада на регулисању саобраћаја, одржавању пруга, пружних и електротехничких постројења у тунелу, у висини:

1. 10% основне зараде за рад у тунелу дужине од 100м до 200 м и извођењу радова на челичним пропустима;
2. 20% основне зараде за рад у тунелу дужине преко 200 м и за рад на челичном мосту са отвореним коловозом (без засторне призме);
3. 25% основне зараде за рад у тунелу на отклањању тешких последица несрећа -незгода.

Члан 69.

Запослени коме је решењем генералног директора или запосленог кога он овласти, одређена присутност код куће (време приправности) ради дежурства у комисији за увиђај и ислеђење ванредних догађаја, дежурства за случај интервенције помоћног воза или због редовитости и безбедности железничког саобраћаја, као и за прекид рада у обртној јединици, има право на накнаду.

Накнада запосленог из става 1. овог члана износи 0,00067 основне зараде по часу, а највише 10% месечно.

Члан 70.

Приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде посла за који се оспособљава.

Члан 71.

Запослени има право на учешће у добити, у складу са одлуком Скупштине Друштва, у складу са законом.

Учешће сваког запосленог у добити из става 1. овог члана утврђује се у једнаком износу за све запослене код послодавца.

Накнада зараде

Члан 72.

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

1. одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
2. годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства у складу са чл. 28. и 29. Колективног уговора;
4. војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
5. стручног оспособљавања или усавршавања;
6. присуствовања седницама државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката.

Члан 73.

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

1. у висини 70% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;
2. у висини 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Обавезује се послодавац да у року од три месеца покрене иницијативу за утврђивање професионалних болести из става 1. тачка 2. овог члана.

Члан 74.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, ако је она последица доживљеног стреса, у случају несреће у железничком саобраћају са тежим, тешким повредама или смртним последицама запослених или трећих лица, у железничком саобраћају или у случају да запосленом до испуњења законом прописаног услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Члан 75.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 70% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 дана у календарској години, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Члан 76.

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

Члан 77.

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

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

Члан 78.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди обављање послова према радној способности, као и друга права у складу са законом и може да уговором о раду утврди основну зараду у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

Послодавац и репрезентативни синдикати утврдиће посебним актом критеријуме за остваривање права запослених из претходног става овог члана.

Накнада трошкова

Члан 79.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

1. превоз на рад и са рада;
2. време проведено на службеном путовању у земљи;
3. време проведено на службеном путовању у иностранству;
4. исхрану у току рада;
5. регрес за коришћење годишњег одмора;
6. смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
7. накнада за рад на одржавању пруга, пружних и електротехничких уређаја и постројења.

Превоз на рад и са рада**Члан 80.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико је удаљеност између места становања и места рада већа од два километра.

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

Члан 81.

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

Овлашћени запослени, у смислу става 1. овог члана је руководиоца организационог дела, односно уже организационе јединице.

Местом редовног рада запосленог сматра се седиште организационог дела послодавца у коме запослени стално ради.

Службено путовање у земљи**Члан 82.**

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

Члан 83.

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

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

Члан 84.

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

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

Члан 85.

На службеном путовању запосленом припада:

1. цела дневница за свака 24 часа проведена на службеном путу и за остатак времена дужи од 12 часова

проведених на том путу, као и за време проведено на службеном путу дуже од 12, а краће од 24 часа;

2. пола дневнице за време проведено на службеном путовању дужем од 8, а краћем од 12 часова и ако је путовање трајало дуже од 24 часа, за остатак времена дужег од 8, а краћег од 12 часова.

Члан 86.

Запосленом који се упућује на службено путовање из члана 84. Колективног уговора, у друго место ради замене одсутног запосленог или обављања одређених послова и ако се за време службеног путовања свакодневно или у временским размацима враћа уместо редовног рада или становања, издаје се налог за службено путовање са прилогом.

Дневница за службено путовање из става 1. овог члана, обрачунава се сабирањем часова проведених на службеном путовању и дељењем са 24.

Члан 87.

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

Запосленом на службеном путу припада дневница у висини:

1. 100% ако му није обезбеђена исхрана;
2. 70% ако му је обезбеђено преноћиште са доручком.

Члан 88.

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

Члан 89.

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

Члан 90.

Запослени који ради на одржавању пруга, пружних и електротехничких уређаја и постројења, има право на накнаду трошкова у висини дневнице за службено путовање у земљи, за време када обавља послове ван седишта деонице на удаљености већој од 5 (пет) километара.

Право на накнаду трошкова из става 1. овог члана запослени остварује на основу месечног плана рада.

Основ за обрачун накнаде трошкова из става 1. овог члана чини време проведено ван седишта деонице.

Накнада трошкова из става 1. овог члана утврђује се множењем броја часова из става 3. овог члана и вредности једног часа дневнице за службено путовање у земљи (износ дневнице подељен са 24).

Члан 91.

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

Службено путовање у иностранство**Члан 92.**

За време службеног путовања у иностранству запослени има право на накнаду трошкова за смештај, исхрану и превоз под условима и у висини која је утврђена посебним прописима Владе о издацима за службена путовања у иностранство за државне службенике и намештенике.

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

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

Члан 93.

Запослени који своје редовне послове обавља у пограничној станици на територији суседне железничке управе, има право на накнаду трошкова у висини дневнице за службено путовање у земљи, за време проведено на раду у тој станици увећано за 10%.

Исхрана у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора**Члан 94.**

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

За запослене који раде у сменама и турнусу, обрачун накнаде за исхрану у току рада врши се тако што се укупан број часова остварених на раду у односном месецу дели са 8 за запослене који раде 40 - часовну радну недељу, односно са 7,8 (39x8/40) за запослене који раде 39 - часовну радну недељу и 7,6 (38x8/40) за запослене који раде 38 - часовну радну недељу.

Запослени не остварује право на накнаду трошкова за исхрану у току рада када:

1. остварује право на дневницу за службено путовање у земљи и иностранству;
2. остварује накнаду зараде (годишњи одмор, плаћено одсуство, привремена спреченост за рад или другог одсуствовања са рада).

Члан 95.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 12.000,00 динара (словима:

дванаест хиљада динара), без пореза и доприноса, који се исплаћује месечно у износу од по 1.000,00 динара (словима: хиљаду динара).

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

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

Друга примања**Отпремнина****Члан 96.**

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

Солидарна помоћ**Члан 97.**

Запосленом који због теже повреде на раду, професионалног обољења или другог тежег обољења користи лечење за које су потребни посебни трошкови, за дуготрајно боловање или лечење, куповину лекова, тешке операције или пресађивање органа или због потребе путовања у иностранство ради лечења, припада солидарна помоћ.

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

Висина солидарне помоћи за запослене из става 1. и 2. овог члана може се исплатити у максималном износу до 50.000,00 динара.

Члан 98.

Запослени има право на солидарну помоћ и у случају тежег обољења члана његове уже породице, у максималном износу од 25.000,00 динара.

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

Члан 99.

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

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

Висина солидарне помоћи за запослене из става 1. и 2. овог члана може се исплатити у максималном износу до 50.000,00 динара.

Члан 100.

Солидарна помоћ из чл. 97, 98. и 99. Колективног уговора исплаћује се у новцу.

Одлуку о висини солидарне помоћи из чл. 97, 98. и 99. Колективног уговора доноси запослени кога овласти Одбор директора, на предлог комисије састављене од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Предлог из става 2. овог члана комисија припрема на основу захтева запосленог и приложене документације, у складу са правилником о остваривању права запослених на исплату солидарне помоћи.

Члан 101.

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

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

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

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

Члан 102.

Послодавац је дужан да стипендира децу погинулих и умрлих запослених, на основу посебно закљученог уговора.

Уговор из става 1. овог члана закључује запослени кога овласти Одбор директора.

Стипендирање из става 1. овог члана, врши се само за годину школовања коју стипендиста похађа први пут, а у случају да понови годину школовања, губи право на даље стипендирање.

Примена одредаба овог члана, ближе ће се регулисати посебним правилником, уз учешће репрезентативних синдиката у њиховој изради.

Члан 103.

Послодавац је дужан да деци запослених, старости до 10 година, обезбеди поклон за Нову годину, у висини од најмање 50% неопорезивог износа у складу са законом.

Члан 104.

Послодавац може предвидети Програмом пословања средства намењена очувању радне и здравствене способности запослених.

Распodelу средстава из става 1. овог члана вршиће стручне службе послодавца у складу с посебним актом у чијој ће изради учествовати представници репрезентативних синдиката.

Члан 105.

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

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

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

Помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице

Члан 106.

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

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

Изузетно, ако запослени из става 1. овог члана, нема чланове уже породице новчана помоћ из става 1. овог члана припада члановима породице.

Под чланом породице из става 3. овог члана сматрају се крвни, тазбински и адоптивни сродници запосленог из става 1. овог члана, који су заједно са њим живели.

Члан 107.

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

Под чланом уже породице сматрају се брачни друг, деца и родитељи.

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

Члан 108.

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

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

Под чланом уже породице сматрају се лица из члана 106. став 2. Колективног уговора.

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

Зајам**Члан 109.**

Послодавац може запосленом одобрити зајам, без камате, за набавку огрева, зимнице и уџбеника – у висини просечне месечне зараде по запосленом код послодавца, уз враћање зајма у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у којем је исплаћен зајам.

Нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

О реализацији овог члана Колективног уговора, послодавац је дужан да извештава репрезентивни синдикат шестомесечно.

Рокови за исплату зараде**Члан 110.**

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

Уколико вредност једног радног часа за обрачун и исплату зараде није уговорена општим актом, или његовим

анексом, зарада се исплаћује аконтативно, у висини последње уговорене вредности.

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 111.**

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

Члан 112.

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

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

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

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

Члан 113.

Решење о покретању поступка из члана 112. став 1. за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Члан 114.

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

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

Члан 115.

Када се у поступку утврде све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, комисија из члана 112. став 1. сачињава извештај и доставља га запосленом кога овласти Одбор директора, на основу кога се доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

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

Ако је запослени у таквом материјалном положају да би исплата накнаде штете довела њега и његову породицу испод егзистенцијалног минимума, висина накнаде штете смањује се до нивоа до кога исплата штете не би угрозила егзистенцијални минимум.

Члан 116.

Запослени је дужан да се, по пријему решења из члана 115. Колективног уговора, у року од 8 радних дана писмено изјасни да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 117.

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

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

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

Члан 118.

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

Члан 119.

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

О захтеву за накнаду штете одлучује Комисија за накнаду штете коју именује Одбор директора.

Комисија из става 3. овог члана има 9 чланова, од којих су 5 представници пословодства, а 4 из репрезентативних синдиката. Захтев за накнаду штете запослени подноси Комисији за накнаду штете. Уз захтев за накнаду штете запослени подноси доказе о настанку штете.

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

Члан 120.

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

Поступак за утврђивање одговорности за настанак штете, уредиће се посебним актом послодавца уз учешће репрезентативних синдиката.

Х. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 121.

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

Члан 122.

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

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

Члан 123.

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

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

Члан 124.

Послодавац обезбеђује синдикату коришћење одговарајућих просторија у месту седишта синдиката, за његово деловање, редован рад и састанке руководства, без накнаде трошкова, и то:

1. За синдикат у који је учлањено најмање 5% чланова од укупног броја запослених – 1 просторија
2. За синдикат у који је учлањено од 10% до 15% чланова од укупног броја запослених – 3 просторије
3. За синдикат у који је учлањено од 15% до 20% чланова од укупног броја запослених – 4 просторије
4. За синдикат у који је учлањено више од 20% чланова од укупног броја запослених, још по једна просторија на сваких следећих навршених 5% чланова од укупног броја запослених

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

Послодавац обезбеђује репрезентативним синдикатима коришћење одговарајућих просторија у месту седишта послодавца, за њихово деловање, редован рад и састанке руководства, без накнаде трошкова, и то:

- за Јединствене синдикалне организације (ЈСО) репрезентативних синдиката и чланице репрезентативних синдиката – по 1 просторију

Послодавац обезбеђује репрезентативном синдикату коришћење одговарајућих просторија за његово деловање, редован рад и састанке руководства, у свакој секцији и то:

- на сваких навршених 5% чланова од укупног броја запослених у секцији – 1 просторију.

Послодавац обезбеђује у свакој секцији једну просторију за одржавање састанака репрезентативних синдиката, коју синдикати користите у складу са својим потребама, а о истој стараће се шеф секције, у складу са утврђеним распоредом коришћења.

Члан 125.

Послодавац је обавезан да омогући синдикату коришћење административно-техничких услуга, према потреби и то:

1. употребу телефона, телеграфа, телефакса, персоналног рачунара;
2. умножавање и копирање писаних материјала;
3. дактилографске услуге;
4. употребу возила за обављање синдикалних активности.

Услуге из става 1. овог члана обезбеђује се без накнаде трошкова, а користе се за рад синдиката у складу са законом и Колективним уговором.

Члан 126.

Послодавац ће по потреби, уз сагласност запосленог, а на предлог синдиката, обезбедити пружање стручне помоћи за потребе репрезентативног синдиката, сразмерно броју чланова синдиката, за потребе обављања административно-техничких послова и то:

- за синдикат са најмање 650 чланова – 1 извршилац
- за синдикат са најмање 1300 чланова – 2 извршилаца
- за синдикат са најмање 2000 чланова – 3 извршилаца.

Члан 127.

Репрезентативни синдикат има право да на сваких започетих 150 чланова синдиката одреди једног представника синдиката који ће имати право на плаћено одсуство у трајању од 174 часа месечно ради обављања синдикалне функције.

Изузетно, од става 1. овог члана, на захтев репрезентативног синдиката, послодавац може одобрити да репрезентативни синдикат на сваких 150 чланова одреди два представника синдиката који ће имати право на плаћено одсуство у трајању од 87 часова месечно ради обављања синдикалне функције

Овлашћени представник синдиката из ст. 1. и 2. овог члана, ради обављања синдикалне функције, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у прет-

ходних 12 месеци, а која ће се усклађивати са евентуалним променом цене радног часа код послодавца.

Уколико се два или више синдиката удруже у јединствени синдикат који се региструје код надлежног органа, синдикати који су се удружили не могу остваривати права која им је обезбеђивао послодавац као појединачној организацији синдиката.

Члан 128.

За време обављања синдикалних послова овлашћени представник из члана 127. Колективног уговора има право на накнаду за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора у складу са чланом 94. и 95. Колективног уговора.

Члан 129.

Ради обављања синдикалних послова овлашћени представник синдиката из члана 127. Колективног уговора има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада у складу са чланом 80. Колективног уговора.

Члан 130.

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

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

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

Члан 131.

Репрезентативни синдикат може у радно време организовати састанке органа синдиката, у месту седишта синдиката, који укупно по регистрованом синдикату на месечном нивоу не могу трајати дуже од 24 сата.

Репрезентативни синдикат може у радно време организовати састанке синдиката у железничком чвору, који

укупно по регистрованом синдикату на месечном нивоу не могу трајати дуже од 12 сати.

Остали синдикати могу у радно време да организују састанке синдиката, који укупно по регистрованом синдикату на месечном нивоу не могу трајати дуже од 12 сати.

Члан 132.

Репрезентативном синдикату се доставља позив са материјалом најкасније 7 (седам) радних дана пре почетка седнице Скупштине послодавца и омогућава учешће представницима репрезентативних синдиката на седницама Скупштине када се одлучује о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да обавештава репрезентативни синдикат о питањима из своје надлежности, која су од значаја за економски и социјални положај запослених, а нарочито о:

1. шестомесечном пријему и престанку радног односа запослених код послодавца, по секторима;
2. шестомесечном и годишњем извештају о стању безбедности и здравља на раду, по секторима;
3. исплаћеним просечним зарадама са индексом раста у односу на претходни месец – месечно, тромесечно и годишње, по секторима;
4. предлогу годишњег програма пословања послодавца;
5. тромесечном, полугодишњем и годишњем извештају о степену реализације програма пословања послодавца, као и учешћу зарада и трошкова рада у укупним трошковима пословања послодавца.

Члан 133.

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

1. превенцију радне инвалидности и рехабилитацију радно здравствене способности;
2. за одржавање семинара из области безбедности железничког саобраћаја, безбедности и здравља на раду, заштита животне средине и екологије;
3. хуманитарне намене
4. и других области у складу са програмом пословања.

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

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

Извештај о реализацији програмских активности синдикати су обавезни да послодавцу достављају квартално

за текућу годину уз прецизно навођење намене и износа утрошених средстава по свакој од програмских активности.

Члан 134.

Обавезе послодавца од члана 121. до члана 133. Колективног уговора, односе се на руководиоце свих организационих облика утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 135.

Односи између репрезентативних синдиката и послодавца успостављају се и решавају преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената реалних односа, услова и могућности, на принципима пуне равноправности.

Када се решавају питања од заједничког интереса синдиката и послодавца, а која зависе од броја чланова, број чланова синдиката утврђује се на основу броја чланова за који је послодавац обуставио чланарину приликом последње исплаћене зараде.

Члан 136.

Запосленима се гарантује слобода синдикалног организовања. Притисак на запослене да се учлане, односно исчлане из одређеног синдиката, сматраће се повредом слободе синдикалног организовања.

Члан 137.

Синдикални представник за време учешћа у колективном преговарању има право на накнаду стварних трошкова насталих у вези са преговарањем у висини до 20% од основне зараде.

XI. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 138.

Запослени има право на штрајк у складу са законом којим се уређују услови за организовање штрајка, актом оснивача о минимуму процеса рада и Колективним уговором.

Члан 139.

Штрајк и штрајк упозорења најављују се у року утврђеном Законом о штрајку, достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада Влади, министарству надлежном

за послове саобраћаја, Скупштини послодавца, Одбору директора послодавца и синдикату, ако није организатор штрајка.

Члан 140.

Одбор директора или запослени кога он овласти одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, с тим да то не могу бити запослени који су изабрани у штрајкачки одбор.

Члан 141.

Начин обезбеђивања минимума процеса рада утврђује Одбор директора или запослени кога он овласти одговарајућим актом, у непосредној сарадњи са председником штрајкачког одбора.

Акт из става 1. овог члана садржи послове који ће се обављати у време штрајка, како би се обезбедило безбедно и уредно одвијање железничког саобраћаја којим се остварује утврђени минимум процеса рада, као и начин рада на тим радним местима.

Актом из става 1. овог члана утврђују се услови рада и организација саобраћаја, као и обављање других послова везаних за организовање безбедног и уредног одвијања саобраћаја и рада послодавца у целини.

Члан 142.

Учесници у штрајку имају право на сразмерну зараду у складу са временом provedеним на раду и за обављени посао ради обезбеђивања минимума процеса рада.

XII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 143.

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

Приликом утврђивања критеријума за утврђивање вишка запослених који су саставни део програма из става 1. овог члана, учествоваће и репрезентативни синдикати.

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

Члан 144.

Послодавац је дужан да, на предлог програма из члана 142. Колективног уговора, прибави мишљење репрезентативних синдиката и предлог мера републичке организације надлежне за запошљавање и да их о свом ставу обавести у складу са законом.

Члан 145.

Поред права утврђених законом, општим актом утврдиће се и друга права запослених који су вишак, у складу са Законом и међународним конвенцијама.

XIII. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 146.

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

Члан 147.

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

Заједничку комисију из става 1. овог члана чине по осам представника сваког репрезентативног синдиката, осам представника послодавца и осам представника оснивача.

Обавезују се учесници у закључивању овог Колективног уговора да Заједничку комисију из става 1. овог члана образују у року од 30 дана од дана ступања на снагу Колективног уговора.

Пословником о раду уређује се начин рада Заједничке комисије.

Члан 148.

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

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 149.

Колективни уговор закључује се на период од три године.

Саставни део овог колективног уговора је Прилог 1.

Процедура за израду посебних аката предвиђена одређеним члановима овог колективног уговора, отпочеће најкасније у року од 7 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

Израда аката из става 3. овог члана завршиће се у року од 45 дана од дана започетих процедура.

Члан 150.

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

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

Члан 151.

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

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

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

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

Члан 152.

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

Члан 153.

Колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Железнице Србије“, а његове одредбе које се односе на обрачун и исплату зарада, накнаде зарада и других примања запослених примењују се почев од исплате зараде за месец март 2018. године.

ЗА ВЛАДУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ МИНИСТАРКА ГРАЂЕВИНАРСТВА, САОБРАЋАЈА И ИНФРАСТРУКТУРЕ  Проф. др Зорана Михајловић	ЗА „ИНФРАСТРУКТУРА ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ А.Д. В.Д. ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА  Др Мирољуб Јевтић
--	---

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ:

СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ
СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА ИНФРАСТРУКТУРА
ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ



Драгослав Антић

СИНДИКАТ ИЗВРШНИХ СЛУЖБИ - СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА



Топлица Милутиновић

СИНДИКАТ РАДНИКА ЖЕЛЕЗНИЧКЕ
ИНФРАСТРУКТУРЕ СРБИЈЕ



Бошко Јаредић

САВЕЗ СИНДИКАТА ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ

Милан В. Вељковић

ПРИЛОГ 1. КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА		
Шифра посла	НАЗИВ ТИПИЧНОГ РАДНОГ МЕСТА	Коефицијент
1020	Помоћни радник у помоћном возу или за одржавање возних средстава	1,38
1030	Пружни радник или радник у ЕТП-у на отвореном простору	1,41
1070	Скретничар у станици IV групе	1,65
1071	Скретничар у станици III групе	1,69
1074	Скретничар у станици II групе	1,73
1075	Скретничар у станици I групе	1,81
1076	Маневриста у станици II групе	1,81
1077	Маневриста у станици I групе	1,90
2020	Чувар путног прелаза I групе	1,70
2032	Пружни радник	1,75
2040	Чувар пруге-опходар I групе	1,80
2041	Надзорни скретничар у станици II групе	1,80
2051	Надзорни скретничар у станици I групе	1,85
2060	Руковалац маневре у станици II групе	1,90
2070	Руковалац маневре у станици I групе	2,05
3040	Руковалац котла за парно грејање	1,75
3061	Руковалац лаком пружном механизацијом	1,80
3062	Молер или Фарбар	1,80
3066	Телеграфиста - телепринтериста	1,80
3072	Водоинсталатер или Монтер	1,80
3101	Бравар, Механичар за мостове	1,90
3102	Металостругар или Металоглодач	1,90
3120	Бравар у турнусу	1,95
3125	Возовођа	1,95
3130	Бравар, Механичар или Електромеханичар	2,00
3132	Бравар, Механичар или Електромеханичар на отвореном простору	2,00
3133	Ковач или Ливац	2,00
3142	Електромеханичар за КМ, СС, ТТ, ЕЕП, вучне моторне и Електроничар	2,05
3161	Возач моторног пружног возила	2,20
4065	Сарадник за тех. екон. правне, кадров. или посл. ванта. повл. у међ. саобр.	2,04
4088	Бравар, Механичар, Електричар и Електромеханичар у помоћном возу	2,08
4109	Возач путничког аутомобила	2,12
4113	Возач теретног моторног возила	2,12
4115	Заваривач за остала средства рада	2,12

4121	Заваривач и Ковач на отвореном простору	2,12
4130	Руковалац маш. за регул. колосека и скрет. планир. засторне призме	2,17
4131	Техничар у деоници или радионици	2,17
4132	Вођа групе	2,17
4136	Механичар за возна средства	2,17
4153	Руковалац машина за механизовано одржавање колосека	2,20
4154	Руковалац посла у ЕТП-у	2,20
4155	Пословођа за мостове	2,20
4158	Возач теретног моторног возила са приколицом	2,20
4160	Организатор обраде I степена	2,20
4170	Пословођа пружне деонице I групе	2,25
4171	Пословођа занатске радионице у ЗОП-у	2,25
4172	Руковалац пружном дизалицом	2,25
4180	Распоредни радник - секретар администратор	2,30
4181	Прегледач кола у осталим станицама	2,30
4182	Главни механичар у ЕТП-у	2,30
4188	Отправник возова у станици IV групе	2,30
4191	Руковалац машине за геометријско снимање пруге и мерних кола	2,34
4192	Пословођа помоћног воза	2,34
4200	Дефектатор вучних возила	2,38
4210	Прегледач кола у станици II групе	2,42
4211	Пословођа у ЕТП-у	2,42
4213	Пословођа за заваривање у ЗОП-у или Пословођа за одрж. пружне механизације	2,42
4215	Контролно пријемни орган	2,42
4216	Иследник -> Сарадник за саобраћајне послове, Сарадник за послове ТКП, Стручни сарадник за припрему документације за фактурисање, Водећи оператер за обраду података	2,42
4218	Диспечер за одржавање возних средстава	2,42
4220	Отправник возова у станици III групе	2,42
4230	Надзорник прегледача кола у осталим станицама	2,47
4232	Отправник возова у станици II групе	2,47
4233	Прегледач кола у станици I групе	2,47
4234	Шеф ој III групе	2,47
4240	Саобраћајни или Колски диспечер	2,51
4245	Помоћник шефа станице II групе	2,51
4246	Надзорник прегледача кола у станици Београд	2,51
4250	Шеф ОЈ II групе	2,55
4251	Главни машински диспечер	2,55
4252	Возни диспечер на телекоманди (ТК диспечер)	2,55

4253	Шеф пружне деонице I групе	2,55
4255	Отправник возова у станици I групе	2,55
5001	Механичар специјалиста	2,25
5002	Електромеханичар специјалиста	2,25
5004	Вравар специјалиста	2,25
5010	Техничар специјалиста	2,30
6033	Помоћник шефа деонице I групе, Помоћник шефа деонице за маш. рег. и решет. колосека	2,50
6041	Шеф пружне деонице III групе или Шеф деонице остали	2,50
6050	СС за техничке послове	2,55
6061	Шеф деонице II групе	2,60
6070	Старији диспечер у осталим одељењима	2,65
6080	Шеф пружне деонице II групе и Шеф деонице за маш. рег. и реш. колосека	2,70
6081	Шеф деонице II групе у ЕТП-у	2,70
6082	Старији диспечер у одељењу Београд	2,70
6084	Главни диспечер у ЕТП-у или ЗОВС-у	2,70
6086	СС за ислеђење несрећа и незгода	2,70
6100	Водећи организатор, Пројектант или Главни оператер	2,75
6110	Инжењер за одржавање	2,80
6131	Шеф пружне деонице I групе или Шеф деонице за маш. рег. или решет. колосека	2,90
6133	Помоћник шефа станице II групе	2,90
6141	Шеф службе	2,95
6143	Оперативни помоћник шефа станице I групе	2,95
6144	Шеф станице III групе	2,95
6150	Контролор у унутрашњој контроли	3,00
6160	Шеф ОЈ III групе	3,05
6170	Саобраћајни контролор	3,10
6180	Шеф станице II групе	3,15
6181	Помоћник шефа секције III групе	3,15
6190	Шеф ој II групе	3,20
7021	Помоћник шефа станице II групе	3,28
7030	ССС за техн. посл. у сектору експлоат., инвестиција, развоја и технологије	3,30
7040	Самостални програмер или Организатор	3,37
7060	Водећи инжењер у сектору експлоатације	3,54
7091	Водећи организатор, Водећи инжењер или Самостални организатор	3,67
7105	Шеф службе	3,75
7106	Главни организатор или Главни инжењер	3,75
7111	Шеф ОЈ II групе	3,83

7114	Шеф станице II групе	3,83
7116	Помоћник шефа Секције III групе	3,83
7130	Заменик шефа станице I групе	3,93
7140	Шеф оперативног одељења - остали	3,98
7150	Помоћник шефа Секције II групе	4,04
7151	Главни организатор, главни пројектант	4,04
7160	Шеф станице I групе	4,23
7161	Шеф ОЈ I групе	4,23
7163	Шеф одељења	4,23
7170	Руководилац пројекта, Главни пројектант, Главни систем администратор, Главни контролор	4,28
7181	Помоћник шефа Секције I групе	4,32
7192	Заменик шефа Секције I групе	4,49
7201	Главни координатор	4,67
8898	Шеф секције III групе	4,23
8899	Руководилац пројекта од већег значаја за железницу	4,67
8908	Шеф секције I групе	4,71
9018	Шеф секције II групе	4,80
9011	Шеф Секције	5,50
9005	Помоћник директора Сектора, Секретар органа управљања, Руководилац пројекта од посебног значаја	5,70
8914	Саветник у Сектору, Шеф кабинета	5,10
9019	Заменик директора Сектора, Повереник за етику	6,00
9008	Шеф организационе целине, Начелник, Заменик шефа Секције	5,00
9001	Саветник генералног директора	6,20
9006	Директор сектора	6,50
9003	Помоћник генералног директора	7,50
8920	Извршни директор	10,00

С а д р ж а ј

Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром “Инфраструктура железнице Србије”

Колективни уговор за Акционарско друштво за управљање јавном железничком инфраструктуром „Инфраструктура железнице Србије“, Београд	1
--	---

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

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

Штампа: д.о.о. “КОМАЗЕЦ”, Инђија