



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ГОДИНА XXXVIII БРОЈ 24
24. мај 2018.

„ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО

АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ ПУТНИКА „СРБИЈА ВОЗ“

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, Синдикат извршних служби српских железница, Синдикат железничара „Србија Ваз“, Унија синдиката српских железница, Савез синдиката железничара Србије, као репрезентативни синдикати у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Ваз“ Београд, и Акционарско друштво за железнички превоз путника „Србија Ваз“ Београд, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ ПУТНИКА „СРБИЈА ВОЗ“ БЕОГРАД

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за Акционарско друштво за железнички превоз путника „Србија Ваз“, Београд (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Ваз“, Београд (у даљем тексту: послодавац), међусобни односи учесника овог Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Одредбе Колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Изузетно од става 1. овог члана, одредбе Колективног уговора којима се утврђују 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 3.

На права, обавезе и одговорности из радног односа које нису утврђене 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, као и учешће репрезентативних синдиката, 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, од дана пријема захтева за давање мишљења.

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.

ІІ УГОВОР О РАДУ

1. Закључивање

Члан 4.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду са послодавцем.

Члан 5.

Уговор о раду закључују запослени и генерални директор Друштва или запослени кога он овласти, у складу са Законом о раду (у даљем тексту Закон) и одредбама Колективног уговора.

2. Садржина

Члан 6.

Поред елемената прописаних законом, уговор о раду садржи и друге елементе, у зависности од конкретног случаја, којима се уређује дужина приправничког стажа и друга права и обавезе запосленог и послодавца, у складу са законом и овим Колективним уговором.

3. Измена уговорених услова рада

Члан 7.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: Анекс уговора) 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 коме недостаје до 5 (пет) година до стицања услова за старосну пензију, уколико без своје кривике буде премештен на друге послове, има право на основну зараду радног места са кога је премештен, под условом да је на том радном месту провео најмање 3 (три) године, ако је то за њега повољније.

Запосленима који због здравственог стања на основу решења надлежног органа не могу обављати послове на којима су радили до промене здравственог стања, послодавац је дужан да омогући обављање других одговарајућих послова у складу са преосталом здравственом способношћу.

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 8.

Закључивање анекса, без достављања обавештења о понуди за закључивање истог, врши се у случајевима:

1. када запослени то захтева (иницијатива запосленог);
2. измене личних података о запосленом или података о послодавцу.

Члан 9.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове у складу са стручном спремом, на основу решења, без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана (непрекидно или са прекидима), у периоду од 12 месеци, под условима прописаним Законом.

У случају привременог губитка здравствене способности запослени се обавезно премешта на друге одговарајуће послове 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 којег се премешта, ако је то повољније за запосленог.

Члан 10.

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

Члан 11.

Запосленом се, ако то захтева потреба процеса рада, може привремено или трајно променити место рада, само

из оправданих разлога, уколико за одређене послове нема запослених у месту рада или ближе месту рада и ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које је премештен на рад мања од 50 километара у једном правцу, а организован је редован превоз који омогућује благовремени долазак запосленог на рад и повратак са рада и обезбеђена је накнада за превоз у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запосленом се може привремено или трајно променити место рада и у другим случајевима само уз његов пристанак.

4. Приправници

Члан 12.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем који први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Одредбе става 1. овог члана односе 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 приправнике са III степеном стручне спреме од 4-6 месеци;
- за приправнике са IV степеном стручне спреме од 6-8 месеци;
- за приправнике са I степеном високог образовања од 8-10 месеци;
- за приправнике са II степеном високог образовања од 10-12 месеци.

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

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

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 13.

У складу са потребама процеса рада, техничко-технолошким унапређењима и организацијом рада, послодавац обезбеђује стручно образовање, оспособљавање и усавршавање запослених путем:

1. школовања до четвртог степена стручне спреме;

2. преквалификације, доквалификације и полагања стручних испита;
3. усавршавања и специјализације;
4. образовања из области заштите, безбедности и здравља на раду;
5. обуке и курсева;
6. семинара, саветовања и др.

Запослени је обавезан да се образује, оспособљава и стручно усавршава, у складу са потребама процеса рада код послодавца у складу са Планом образовања кадрова.

План образовања кадрова доноси Одбор директора.

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

Међусобна права и обавезе између послодавца и запосленог, кога је послодавац упутио на образовање, оспособљавање и стручно усавршававање, уређују се посебним уговором.

Члан 14.

Послодавац може, у складу са Планом образовања кадрова, да сноси трошкове образовања највише до износа предвиђеног Програмом пословања.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Распоред радног времена

Члан 15.

Радно време запослених организује послодавац у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Радно време возног и станичног особља организује се у складу са прописима којима се регулише ова област и овим Колективним уговором.

У редовно радно време се рачуна обавезни предрадни преглед.

2. Скраћено радно време

Члан 16.

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:
 1. машиновођа.
- II 39 часова у радној недељи:
 - 1) машиновођа на маневри;
 - 2) возовођа, колски отправак-возовођа;
 - 3) заваривач;
 - 4) металостругар за обраду точкова.

Репрезентативни синдикат може покренути иницијативу за израду стручне анализе у складу са чланом 121. овог Колективног уговора на основу које послодавац утврђује скраћено радно време на одређеним пословима.

3. Прековремени рад

Члан 17.

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

- да се воз или возно средство доведе до одређеног одредишта, односно у крајњу станицу;
- да се предузму неодложне мере за безбедност и уредност железничког превоза путника;
- да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање нанело знатну материјалну штету или теже поремећаје у процесу рада;
- да се заврши пријем возних средстава код ремонтера и пробна вожња;
- да се отклони квар на средствима рада;
- да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје;
- да се отклоне последица удеса.

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

Послодавац је дужан да на захтев репрезентативног синдиката достави извештај о оствареним прековременим сатима и разлозима за њихово остваривање.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 18.

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 19.

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

Дужине стажа осигурања за сваких навршених пет година 1 радни дан;

1. Услови рада:

- 2.1. рад који се претежно обавља на отвореном простору уз интензивно и стално физичко напрезање 3 радна дана;
- 2.2. рад код прекорачених граничних вредности изложености условима радне околине (физичке штетности, хемијске штетности, осветљења и микроклиме) 2 радна дана;

- 2.3. 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:
 - 4.1. за послове за које је предвиђен VII степен стручне спреме 3 радна дана;
 - 4.2. за послове за које је предвиђен VI, V и IV степен стручне спреме 2 радна дана;
 - 4.3. за остале послове 1 радни дан;
5. Здравственог и социјалног стања:
 - 5.1. запосленој особи са инвалидитетом 3 радна дана;
 - 5.2. запослени који се стара о детету са инвалидитетом и/или посебним потребама 3 радна дана;
 - 5.3. запосленом који издржава у свом домаћинству тешког болесника, који у току године болује дуже од 60 дана 2 радна дана;
 - 5.4. родитељу са једним дететом млађим од 14 година 2 радна дана;
 - 5.5. родитељу са двоје или више деце млађе од 14 година 3 радна дана;
 - 5.6. 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 и то:

- до 30 радних дана, 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,
- до 35 радних дана, запосленом који ради на пословима са скраћеним радним временом или на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем.

Члан 20.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора, утврђеног на основу критеријума из члана 19. овог Колективног уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 21.

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

1. склапања брака запосленог 5 радних дана;

2. рођења детета 5 радних дана;
3. порођаја ћерке или снаје 2 радна дана;
4. смрти члана уже породице 5 радних дана;
5. теже болести члана уже породице 5 радних дана;
6. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и других лица која живе у заједничком породичном домаћинству запосленог 3 радна дана;
7. добровољног давања крви 2 узастопна дана рачунајући и дан давања крви;
8. селидбе запосленог:
 - 8.1. на подручју истог места 2 радна дана;
 - 8.2. на подручју другог места 3 радна дана;
9. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама 5 радних дана;
10. учествовање на радно производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката 3 радна дана;
11. ради упућивања на превенцију радне инвалидности или рехабилитацију 5 радних дана;
12. склапања брака детета или усвојеника запосленог 3 радна дана;
13. неге детета са психофизичким сметњама 10 радних дана.

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 22.

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

1. за полагање стручног испита 2 радна дана;
2. за полагање правосудног испита за потребе код послодавца 15 радних дана;
3. за полагање испита за лиценцу за потребе код послодавца 7 радних дана;
4. за стручно усавршавање, преквалификацију или доквалификацију за потребе код послодавца, за време трајања.

Право на одсуствовање са рада из става 1. тачка 1. – 3. овог члана, запослени може да користи само у случају да испит полаже први пут.

4. Неплаћено одсуство

Члан 23.

Запосленом се на његов захтев, одобрава одсуство са рада без накнаде зараде у случају неговања оболелог члана уже породице – до 30 дана.

Запосленом се на његов захтев може одобрити одсуство са рада без накнаде зараде под условом да то не ремети процес рада. За време одсуства из става 1. овог члана права и обавезе запосленог из радног односа мирују.

Решење о одсуствовању из става 1. овог члана доноси генерални директор Друштва или запослени кога он овласти.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Зараде

Члан 24.

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

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

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

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 образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 25.

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 26.

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

Члан 27.

Основна зарада утврђена на основу члана 26. овог Колективног уговора, може се повећати запосленом који ради на пословима од посебног значаја за пословање послодавца, у зависности од сложености радних операција које доприносе успешности пословања послодавца изнад стандардног нивоа, на основу кога је утврђена основна зарада посла.

Генерални директор Друштва одлучује о повећању основне зараде запосленог.

Члан 28.

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 («Сл.гласник РС» број 116/14) и износи 73,84 динара, без пореза и доприноса.

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 1. овог члана умањује се за 10% и износи 66,46 динара, без пореза и доприноса.

Одредбе става 2. 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 о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава, вредност једног радног часа за обрачун и исплату зараде може се утврђивати квартално и шестомесечно.

Члан 29.

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

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 до сада регулисана ова група послова и који раде на пословима на одржавању возних средстава и који својим потписом гарантују безбедност возних средстава за саобраћај, утврђени коефицијенти из Прилога 1. Колективног уговора увећавају се за 0,15.

Члан 30.

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 и сл.);
6. уштеде у материјалним трошковима и односа према средствима рада.

Запослени који учествују у преговорима за измену и допуну или закључивање новог Колективног уговора, за време док учествују у преговорима, имају право на увећање зараде за 20 % основне зараде утврђене уговором о раду “.

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

Овлашћени запослени из става 3. овог члана дужан је да репрезентативном синдикату достави податке који се односе на део зараде из става 1. овог члана, у складу са законом.

Члан 31.

Зарада по основу радног учинка у смислу члана 30. Колективног уговора, може се увећати највише за 20% основне зараде, односно умањити највише за 20% основне зараде, за месец у коме је рад обављен.

Члан 32.

Запослени има право на увећању зараду за:

1. прековремени рад у висини 35% основне зараде;
2. ноћни рад у висини 35% основне зараде с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;
3. рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан у висини 110% основне зараде;
4. 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 основне зараде;
5. 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 основне зараде.

Члан 33.

Запослени има право на увећању зараду за часове рада недељом, у висини 18% основне зараде с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде.

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

Члан 34.

Запослени који обавља послове машиновође или машиновође на маневри, има право на увећању зараду за часове рада у висини од:

1. 25% основне зараде за послове машиновође;
2. 10% основне зараде за послове машиновође на маневри;

Особље вучног возила (машиновођа, машиновођа на маневри) за време управљања вучним возилом има право на увећању зараду у висини од 0,002 основне зараде, по часу управљања.

Особље вучног возила (машиновођа, машиновођа на маневри), када обавља обуку лица под надзором, има право на увећању зараду у висини од 10% основне зараде.

Запослени који обавља послове на одржавању возних средстава и који својим потписом гарантује безбедност возних средстава за саобраћај има право на увећању зараду за часове рада у висини од 10% основне зараде.

Запослени који обавља послове кондуктера има право на увећању зараду за часове рада у висини од 5% основне зараде.

Члан 35.

Запослени има право на увећању зараду по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца у висини 0,4% од основице.

При обрачуну минулог рада рачуна се и времеведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. Закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Члан 36.

Накнаду зараде која износи 0,00067 основне зараде по часу, а највише 10% основне зараде има запослени:

- коме је решењем генералног директора или запосленог кога он овласти, одређена присутност код куће (време приправности) ради дежурства у комисији за ислеђење несрећа и незгода;
- коме је решењем генералног директора или запосленог кога он овласти, одређена присутност код куће (време приправности) ради дежурства због редовности и безбедности железничког саобраћаја;
- за прекид рада у обртној јединици.

Члан 37.

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

3. Накнада зараде

Члан 38.

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

1. одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
2. годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства у складу са чл. 21. и 22. Колективног уговора;
4. војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
5. присуствовања седницама државних органа.

Члан 39.

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, 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:
 - проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу;
 - последица доживљеног стреса у случају несреће;
 - ако запосленом до испуњења законом прописаних услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година.

Члан 40.

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 радних дана у календарској години.

Члан 41.

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због небезбеђивања 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 42.

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.

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

4. Накнада трошкова**Члан 43.**

Запослени има право на накнаду трошкова за:

1. превоз за долазак на рад и повратак са рада;
2. време проведено на службеном путу у земљи;
3. време проведено на службеном путу у иностранству;
4. исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин;
5. регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 44.

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

Запосленом који од места становања до места рада нема организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, као и запосленом који због распореда радног времена не може користити организовани јавни превоз, има право на трошкове превоза највише у висини трошкова превоза за релацију у истом подручју, које је по дужини приближно једнаке удаљености места становања и места рада запослених, уколико послодавац није организовао превоз запослених.

Посебним актом послодавца ближе ће се регулисати поступак остваривања права из става 1. и 2. овог члана уз учешће репрезентативних синдиката приликом његове израде.

Члан 45.

Изузетно од члана 44. овог Колективног уговора, запосленом не припада накнада за трошкове јавног превоза ако користи погодне возове.

Под погодним возом сматра се воз од чијег доласка до почетка радног времена, односно од завршетка радног времена до поласка воза нема више од 60 минута.

Члан 46.

Запослени који у току рада, због извршења послова по налогу непосредног руководиоца, користи јавни превоз за који му није утврђена накнада у складу са чланом 44. овог Колективног уговора, остварује право на накнаду у висини стварних трошкова, уз правдање картама за превоз.

5. Службено путовање у земљи**Члан 47.**

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.

Члан 48.

Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу, на основу путног налога за радне дане и нерадне дане (који су као нерадни дани утврђени на основу закона), од момента поласка превозног средства из седишта организационог дела у коме је запослени распоређен, до момента повратка у то седиште.

Члан 49.

Запослени који своје редовне послове обавља у возу, за време путовања воза и бављења у обртној јединици, има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу.

Право на накнаду трошкова из става 1. овог члана нема запослени који своје редовне послове обавља у возу на удаљености мањој од 15 километара, од полазне станице воза.

Основ за обрачун накнаде трошкова из става 1. овог члана је време од стварног поласка воза из домицилне станице, до стварног доласка воза у домицилну станицу, изражено у часовима.

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 50.

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 51.

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 52.

На службеном путовању запосленом припада:

пуна 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;

пола дневнице за време проведено на службеном путу дужем од 8 часова, 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 53.

Запосленом који се упућује на службено путовање из члана 48. 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 у место 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 54.

Запосленом не припада дневница ако је време проведено на службеном путу трајало мање од осам часова.

Члан 55.

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

Члан 56.

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 57.

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

Члан 58.

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 59.

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 исправно испуњен налог.

6. Службено путовање у иностранство

Члан 60.

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 прописом 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 61.

Запослени који своје редовне послове обавља у пограничној станици на територији суседне железничке управе и возно особље које обавља послове између две граничне станице суседних железничких управа, имају право на накнаду трошкова у висини дневнице за службено путовање у земљи, за време проведено у тој станици, увећано за 10%.

7. Накнада за исхрану у току рада

Члан 62.

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

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

Накнада трошкова из става 1. овог члана не припада запосленом:

- када остварује право на дневницу за службено путовање у земљи или иностранству;
- за време коришћења годишњег одмора или одсуства;
- за време када прима накнаду зараде због привремене спречености за рад или другог одсуствовања са рада.

8. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 63.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 12.000,00 динара, без пореза и доприноса.

Право на пун износ из става 1. овог члана припада запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

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

Припадајући износ регреса исплаћује се месечно у износу од 1.000,00 динара.

Друга примања

1. Отпремнина

Члан 64.

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.

2. Солидарна помоћ

Члан 65.

Запосленом припада солидарна помоћ у следећим случајевима:

1. тешке повреде на раду;
2. професионалног обољења;
3. тешког или тежег обољења;

4. трошкова лечења, набавке лекова, медицинско-техничких помагала и дијагностике, у случају тешких или тешких обољења;
5. привремене спречености за рад у трајању дужем од 4 месеца у континуитету;
6. штете на објекту становања који је пријавио као адресу пребивалишта, као и штете настале на покућству у истом објекту услед елементарних и других непогода, које одлуком надлежног органа нису проглашене као елементарна непогода (пожар, олуја, померање и клизање земљишта, поплава, земљотрес или сличне непогоде).

Солидарна помоћ из става 1. тачка 6. овог члана припада запосленом уколико је власник објекта за становање или уколико су власници тог објекта брачни друг, деца или родитељи и живе у заједничком домаћинству.

Члан 66.

Запослени има право на солидарну помоћ и у случају тешког или тежег обољења брачног друга који је незапослен и деце до 26.године живота, под условом да су на школовању или на евиденцији Националне службе за запошљавање и ако живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Члан 67.

Солидарна помоћ из чл.65. и чл.66. Колективног уговора исплаћује се у новцу, а највише у висини до 50.000,00 динара.

Одлуку о висини солидарне помоћи из чл.65. и чл.66. Колективног уговора доноси запослени кога овласти Одбор директора, на предлог Комисије за предлагање солидарне помоћи запосленима, састављене од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Предлог из става 2. овог члана Комисија припрема на основу захтева запосленог и приложене документације.

Начин рада Комисије за предлагање солидарне помоћи запосленима, поступак за доделу солидарне помоћи као и висина исте уредиће се посебним актом послодавца уз учешће репрезентативних синдиката.

Члан 68.

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 приложених рачуна, а највише до неопорезивог износа помоћи у случају смрти запосленог или члана његове породице, на основу Закона о порезу на доходак грађана

Под појмом погребних услуга сматрају се: сандук, покров, надгробни знак (крст или пирамида), гробно место, превоз посмртних остатака, трошкови опела, музике и 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 69.

Послодавац може да стипендира децу погинулих и умрлих запослених радника, на основу посебно закљученог уговора.

Уговор из става 1. овог члана закључује генерални директор.

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.

Члан 70.

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

3. Помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице

Члан 71.

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 подразумева се брачни друг и деца.

Члан 72.

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 лица из члана 71. став 2.

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 73.

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 у случају смрти запосленог или члана његове породице, на основу Закона о порезу на доходак грађана.

Под појмом погребних услуга сматрају се: сандук, покров, надгробни знак (крст или пирамида), гробно место,

превоз посмртних остатака, трошкови опела, музике и верског обреда.

Под чланом уже породице сматрају се лица из члана 71. став 2.

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.

4. Зајам

Члан 74.

Послодавац може запосленом одобрити зајам, без камате, за набавку огрева 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.

5. Јубиларна награда

Члан 75.

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

1. 10 година рада – у висини 20% месечне зараде;
2. 20 година рада – у висини једне и по месечне зараде;
3. 30 година рада – у висини две месечне зараде;
4. 35 година рада – у висини две и по месечне зараде;
5. 40 година рада – у висини три месечне зараде.

Јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује се у наредном месецу од месеца у којем је запослени испунио услов из става 1. овог члана.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана подразумева се просечна зарада код послодавца исплаћена у месецу који претходи месецу у коме се исплаћује јубиларна награда.

6. Рокови за исплату зараде

Члан 76.

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.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 77.

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 78.

Запослени кога овласти генерални директор, 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 79.

Решење о покретању поступка из члана 78. 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 80.

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 81.

Када се у поступку утврде све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, комисија из члана 78. став 1. сачињава извештај и доставља га запосленом кога овласти генерални директор, 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.

Члан 82.

Запослени је дужан да се, по пријему решења из члана 81. 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, покрећуће се поступак за надокнаду штете пред надлежним судом.

Члан 83.

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 накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 84.

Рок за спровођење и окончање поступка утврђивања одговорности за накнаду штете не може бити дужи од 6 месеци од дана покретања поступка.

Члан 85.

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 генерални директор, а састоји се од представника пословодства и 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 покрене поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 86.

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.

VIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 87.

Послодавац је дужан да обезбеди техничко-просторне услове за деловање синдиката који окупља запослене код послодавца, у складу с њиховом улогом у заштити права и унапређења професионалних и економских интереса њихових чланова, запослених код послодавца, као и да им омогући приступ подацима и информацијама о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених.

Члан 88.

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

Синдикати су дужни да послодавцу доставе акт о упису у регистар синдиката, одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, као и одлуку о представнику синдиката овлашћеном за заступање и представљање синдиката, уколико то није председник синдиката.

Члан 89.

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 90.

Послодавац је дужан да за потребе репрезентативних синдиката обезбеди коришћење пословног простора, који је неопходан за активности које репрезентативни синдикати предузимају у складу са својим програмским активностима на основу Колективног уговора и других аката послодавца и аката репрезентативних синдиката.

Репрезентативним синдикатима се обезбеђује потребан простор за редован рад у седишту послодавца, а у седишту синдикалних организација у радним јединицама, у складу са просторним и финансијским могућностима.

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

Члан 91.

Послодавац, за потребе репрезентативних синдиката обезбеђује помоћ у обављању следећих стручних и административних послова:

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

Члан 92.

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:

1. за синдикат до 350 чланова – 1 извршилац;
2. за синдикат преко 350 чланова – 2 извршиоца.

Члан 93.

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 синдикалних послова.

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 синдикалних послова.

Овлашћени представник из става 1. и 2. овог члана, ради обављања синдикалних послова има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци, а која ће се усклађивати са евентуалном променом цене радног часа у Друштву.

Уколико се два или више синдиката удруже и као такви се региструју код надлежног органа, не могу остваривати права која им обезбеђује послодавац као појединачне организације синдиката, већ као јединствени синдикат у који су се удружили.

Члан 94.

За време обављања синдикалних послова овлашћени представник из члана 94. Колективног уговора има право на накнаду за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора у складу са чланом 62. и чланом 63. Колективног уговора.

Члан 95.

Ради обављања синдикалних послова овлашћени представник синдиката из члана 94. Колективног уговора има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада, у складу са чланом 44. Колективног уговора.

Члан 96.

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.

Запослени који учествује у преговорима за измену и допуну или закључивање новог Колективног уговора, за

време док учествује у преговорима, има право на накнаду стварних трошкова насталих у вези преговора, а највише до износа 20% основне зараде утврђене уговором о раду.

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

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 97.

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.

Члан 98.

Репрезентативном синдикату се благовремено, а најкасније 24 часа пре почетка седнице, у изузетним случајевима и краће, доставља позив са материјалом за 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:

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 99.

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:

- превенцију радне инвалидности и рехабилитацију радно здравствене способности;
- за одржавање семинара из области безбедности железничког саобраћаја, безбедности и здравља на раду, заштита животне средине и екологије;
- хуманитарне намене и
- других области у складу са Програмом активности.

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 за наредну годину, до краја текуће године и Извештај о реализацији програмских активности квартално за текућу годину.

Послодавац није у обавези да обезбеди средства из става 1. овог члана док синдикати не поступе у складу са ставом 3. овог члана

IX ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 100.

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 101.

Штрајк и штрајк упозорења најављују се у року утврђеном Законом о штрајку, достављањем одлуке оступању 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 102.

Генерални директор 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 обор.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза.

Члан 103.

Начин обезбеђивања минимума процеса рада утврђује генерални директор, посебним 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 104.

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

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 105.**

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 106.

Послодавац је дужан да, на предлог програма из члана 105. 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 107.

За случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину пре престанка радног односа, за сваку навршену годину проведену у радном односу код послодавца, послодавца претходника, односно повезаних лица са послодавцем, у складу са Анексом Колективног уговора којим се утврђује висина отпремнине за случај технолошких, економских или организационих промена.

XI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**Опште одредбе****Члан 108.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом којим се регулише безбедност и здравље на раду, подзаконским прописима и Актом о процени ризика и другим општим актима послодавца.

Послодавац, односно запослени кога он одреди, дужан је да поступа и предузима све превентивне мере у области безбедности и заштите живота и здравља на раду, односно да поступа у складу са утврђеним Актом о процени ризика за сва радна места.

Актом о процени ризика утврђују се радна места са повећаним ризиком, посебни здравствени услови које запослени морају испуњавати за обављање одређених послова са повећаним ризиком, као и средства и опрема за личну заштиту запослених.

Члан 109.

Послодавац организује рад тако да сви запослени могу обављати свој посао без опасности за живот и здравље.

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 и студенти када се налазе на професионалној пракси или практичној настави;
- лица која нису запослена код послодавца а затекну се у радној околини ради обављања одређених послова, ако је о њиховом присуству упознат послодавац.

Члан 110.

Послови безбедности и здравља на раду се организују и спроводе по организационим деловима и то у:

- секторима и центрима,
- секцијама и организационим јединицама,
- одељењима, службама и сервисима.

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 центара и сектора;
- шефови секција и организационим јединицама;
- начелници одељења.

Члан 111.

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, одговорни запослени су дужни да сарађују са Сектором за правне послове и људске ресурсе - Одељење за безбедност и здравље на раду.

У организовању и спровођењу стручних послова из ове области, Одељење за безбедност и здравље на раду, односно лица за безбедност и здравље на раду имају следеће обавезе и то да:

1. организују, проверавају и учествују у спровођењу поступка процене ризика на радном месту у радној околини и поступак измена и допуна Акта о процени ризика;
2. испитују разлоге одбијања запослених да раде због непосредне опасности по живот и здравље, налажу предузимање одговарајућих мера за отклањање опасности и организују њихово спровођење у сарадњи са директором односног сектора;

3. учествују и старају се о прибављању прописане документације за средства за рад, средства и опрему личне заштите;
4. контролишу примену упутстава за руковање и безбедан рад и учествују у њиховој изради;
5. организују вршење превентивних и периодичних прегледа и проверу опреме за рад и услова радне околине;
6. на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада, прате реализацију лекарских прегледа запослених;
7. организују и обављају оспособљавање и периодичну проверу оспособљености запослених за безбедан и здрав рад у складу са Програмом оспособљавања и законом, као и оспособљавање запослених код другог послодавца, ангажованих за потребе послодавца;
8. организују оспособљавање запослених за пружање прве помоћи, као и за спасавање и евакуације у случају опасности;
9. припремају предлог Програма здравствене заштите запослених и непосредно организују и прате његово спровођење и врше месечно усаглашавање обима услуга;
10. спроводе поступак забране рада на пословима који представљају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе писмено обавештавају директора, директора односног сектора и Одбор за безбедност и здравље на раду;
11. учествују у спровођењу поступка утврђивања професионалних обољења и обољења у вези са радом, као и у утврђивању послова на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем;
12. пријављују инспекцији рада сваку опасну појаву која угрожава или би могла да угрози безбедност и здравље на раду запослених и сарађују са инспекцијом рада и другим надлежним републичким органима, нарочито о благовременој реализацији наложених инспекцијских мера у сарадњи са односним сектором, секцијом итд.;
13. прате законске прописе из области безбедности и здравља на раду и припремају 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;
14. организују и обављају периодичну сертификацију заваривача,
15. учествују у изради и припреми плана рада (сертификација заваривача, преглед испитивање уређаја за заваривање, ...);
16. учествује у изради Предлога програма пословања послодавца и прате његово извршење у области безбедности и здравља на раду;
17. спроводе поступак и организују обављање превентивних и периодичних прегледа и провере прописане опреме за рад;
18. организују 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;
19. благовремено достављају секцији записник и стручни налаз о наведеним прегледима и испитивањима и прате отклањање утврђених недостатака;
20. врше надзор и контролу спровођења прописаних мера безбедности и здравља на раду, спровођење поступка процене ризика и контролу вођења прописане евиденције из ове области;
21. предузимају одговарајуће мере безбедности и здравља на раду на лицу места када уоче пропусте и недостатке и прате њихову примену и извршавање, о чему обавештавају односни Сектор, Секцију, ОЈ;
22. учествују у раду Комисије за полагање стручног испита и периодичне провере знања запослених;
23. прате и анализирају узроке повреда на раду и као друге параметаре који утичу на привремену спреченост за рад запослених, са посебним освртом на послове са повећаним ризиком;
24. учествују у увиђају тешке, колективне или смртне повреде на раду, као и при појавама које су угрозиле или би могле да угрозе безбедност и здравље запослених, ради предузимања мера за отклањање узрока;
25. дају сагласност на квалитет средстава и опреме за личну заштиту на раду, службених одела, врше контролу квалитета у поступку коришћења и поступку набавке и усаглашавања техничких карактеристика са прописаним стандардима;
26. припремају захтеве Сектору за правне послове и људске ресурсе за обављање испитивања услова радне околине, прегледе и провере опреме за рад, сертификације заваривача, уређаја за заваривање, испитивање електричних инсталација, отпора уземљења и громобранских инсталација, оспособљавање и периодичну проверу оспособљености запослених за безбедан и здрав рад, у складу са прописаним роковима и организује њихову реализацију на терену;
27. непосредно организују и прате реализацију Програма здравствене заштите железничких радника на терену, воде и чувају прописану евиденцију из области безбедности и здравља на раду и достављају оверене месечне извештаје, записнике и уверења, као и извештаје Одбору за безбедност и здравље на раду ; воде и чувају прописану евиденцију у складу са законом и подзаконским актима и прописима који

- регулишу ову област о издатим средствима и опреми за личну заштиту на раду, извршеним лекарским прегледима запослених у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду;
28. врше контролу наменског коришћења средстава и опреме за личну заштиту на раду, службених одеа, припремају и достављају Сектору за правне послове и људске ресурсе примедбе и сугестије на квалитет истих;
29. забране рад на радном месту или коришћење средстава за рад кад утврде непосредну опасност по живот и здравље запосленог и о томе обавести шефа секције и Одељење за безбедност и здравље на раду;
30. забране рад запосленом када се утврде да се не примењују прописане мере безбедности и здравља на раду које могу проузроковати непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе обавештавају одговорног запосленог у секцији, тј.односно сектору;
31. забране коришћење неисправног средства за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду и о томе писмено обавештавају одговорног запосленог секције и Сектор за правне послове и људске ресурсе;
32. забране рад запосленима који су под утицајем алкохола или других психоактивних супстанци који доводе до умањења радне и психофизичке способности запосленог;
33. предложи предузимање мера за утврђивање одговорности запослених који се не придржавају прописаних мера безбедности и здравља на раду, утврђених интерним актима, овим колективним уговором и Актом и процени ризика;
34. одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, пријављују, 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;
35. учествују у изради односно израђују Извештај о повреди на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом у пет примерака и доставља здравственој установи, филијали републичког Завода за здравствено осигурање и спроводе даљи поступак у складу са важећим Правилником који регулише ову област: достављају запосленом Извештај о повреди на раду и професионалном обољењу који се догоде на радном месту, који је претрпео повреду, односно код кога је утврђено професионално обољење и организацијама надлежним за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање;
36. учествују 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;
37. припремају, израђују и достављају један примерак елабората о повреди на раду Сектору за правне послове и људске ресурсе у року од седам дана од дана сазнања за насталу повреду (тешку, колективну или са смртним исходом);
38. учествују у организовању оспособљавања и периодичне провере оспособљености запослених за рад на висини;
39. учествују у превенцији и заштити запослених од злостављања на раду;
40. учествују у превенцији и заштити запослених од изложености дуванском диму и примени прописа који се односе на забрану пушења;
41. обезбеђује мере заштите од пожара, спасавања и евакуације у складу са посебним законом.

Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 112.

Запослени 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 9 чланова, од којих 5 представника запослених, које именују репрезентативни синдикати и 4 представника стручних служби Друштва које именује генерални директор.

По потреби у раду Одбора (без права одлучивања) могу учествовати: надлежни инспектор рада, лекар медицине рада, руководиоца Сектора или другог организационог дела Друштва, 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 синдикате 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 113.

Одбор планира своје активности у циљу спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у

вези са радом, 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 у Друштву. Време проведено у активностима Одбора рачуна се као време проведено на раду.

Члан 114.

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 у вези спровођења мера безбедности и здравља на раду, 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 запослених, као и о стандардима при избору средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- да на предлог Одбора именује члана Комисије за јавне набавке у поступцима набавки средстава за безбедност и здравље 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, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом;
- 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;
- достави извештај 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 115.

Одбор има обавезу:

- да даје предлоге по свим питањима која се односе на безбедности и здравље на раду код послодавца;
- да захтева предузимање одговарајућих мера за отклањање или смањење ризика који могу да угрозе безбедност и здравље запослених;

- да 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;
- да присуствује инспекцијском надзору (један представник одбора);
- да 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;
- да у складу са Законом о јавним набавкама предлаже члана Комисије за јавне набавке у поступцима набавки средстава за безбедност и здравље на раду;
- да прикупља примедбе запослених у вези са применом мера безбедности и здравља на раду;
- да обавештава запослене на терену о предузетим мерама безбедности и здравља на раду;
- увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Посебна заштита младих, жена, особа са инвалидитетом и професионално оболелих

Члан 116.

Запослени млађи од 18 година, запослена жена за време трудноће, као и она која доји дете, особе са инвалидитетом и професионално оболели имају посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Категорије запослених из става 1. овог члана имају право да буду у писаној форми обавештени о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају у циљу повећања безбедности и здравља на раду.

Друштво се посебно стара о стварању одговарајућих услова за рад ових запослених.

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, овог колективног уговора и других прописа.

Члан 117.

Запослена за време трудноће, запослена која доји дете и мајка са децом старости до три године живота не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа штетни за њено здравље и здравље детета, као и прековремено и ноћу.

Запосленима млађим од 18 година живота забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене, уз обавезу послодавца да у овом случају обезбеди надзор над радом

запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

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 118.

На радном месту са повећаним ризиком не може радити запослени млађи од 18 година, запослена за време трудноће и запослена која доји дете и мајка са дететом до три године старости, као и особа са инвалидитетом и професионално оболели.

Радна места са повећаним ризиком

Члан 119.

Након извршене процене ризика, начин, поступак и рокови вршења периодичних лекарских прегледа за запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком утврђује 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 120.

За запослене распоређене на радним местима са повећаним ризиком, евентуално скраћено радно време биће утврђено на основу стручне анализе.

ХП РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 121.

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

Учесници у закључивању Колективног уговора образују заједничку комисију за праћење примене одредаба Колективног уговора, у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора (у даљем тексту: Заједничка комисија). У саставу Заједничке комисије учесници

у закључивању колективног уговора именују једнак број представника, који између себе бирају председника. Пословником о раду уређује се начин рада Заједничке комисије.

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

ХП ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 122.

Колективни уговор закључује се на период од три године.

Саставни део овог Колективног уговора је Прилог 1.

Процедура за израду посебних аката предвиђених овим Колективним уговором завршиће се у року од 60 дана од дана ступања на снагу Колективног уговора.

Члан 123.

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 124.

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 писаној 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 125.

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

Члан 126.

Учесници у закључивању Колективног уговора су сагласни да у року од 30 дана од дана доношења посебног

акта Владе који на јединствен начин уређује питање везано за висину отпремнине због технолошких, економских или организационих промена за запослене на неодређено време у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд, отпочну преговоре за

закључење анекса којим ће се утврдити висина отпремнине за случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена код послодавца, ради испуњења обавезе послодавца из члана 107.овог Колективног уговора.

ЗА ВЛАДУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

ПОТПРЕДСЕДНИЦА ВЛАДЕ И
МИНИСТАРКА ГРАЂЕВИНАРСТВА,
САОБРАЋАЈА И ИНФРАСТРУКТУРЕ

проф. др Зорана Михајловић

ЗА „СРБИЈА ВОЗ“ а.д.

В.Д. ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА

Југослав Јовић, дипл.маш.инж.

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ

ПО ОВЛАШЋЕЊУ ЗА СИНДИКАТ
ИЗВРШНИХ СЛУЖБИ СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА

Топлица Милутиновић

ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАТА ЖЕЛЕЗНИЧАРА
„СРБИЈА ВОЗ“

Дејан Милановић

ПРЕДСЕДНИК УНИЈЕ СИНДИКАТА
СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА

Зоран Богавац

ПРЕДСЕДНИК САВЕЗА СИНДИКАТА
ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ

Милан В. Вељковић

ПРИЛОГ 1

ШИФРА	НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА	КОЕФ.
1015	ПОМОЋНИ РАДНИК	1,33
1020	ПОМОЋНИ РАДНИК НА ОВС	1,38
2003	ЧУВАР-ГАРДЕРОБЕР И ТАБЛАР	1.41
2012	РУКОВАЛАЦ ОКРЕТНИЦОМ	1,60
2030	ЛОЖАЧ ПАРНОГ КОТЛА	1,75
3063	СКЛАДИШТАР У ГЛАВНОМ СТОВАРИШТУ	1,80
3064	ФАРБАР ЗА ВОЗНА СРЕДСТВА	1,80
3067	СТОЛАР	1,80
3074	КОНДУКТЕР	1,80
3102	МЕТАЛОСТРУГАР	1,90
3109	ЗАВАРИВАЧ ЗА ВОЗНА СРЕДСТВА	1,90
3130	БРАВАР, МЕХАНИЧАР ИЛИ ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР	2,00
3134	ВОЗОВОЋА	2,00
3141	БРАВАР ЗА ОДРЖАВАЊЕ КОЧИОНЕ ОПРЕМЕ	2,05
3160	МАШИНОВОЋА НА МАНЕВРИ	2,20
4021	ПУТНИЧКИ БЛАГАЈНИК	2,00
4022	РЕЗЕРВАЦИЈЕ СЕДИШТА И ИНФОРМАЦИЈЕ О ПРЕВОЗУ	2,00
4027	КАФЕ КУВАРИЦА	2,00
4044	ПУТНИЧКИ БЛАГАЈНИК	2.04
4049	КОНТРОЛОР РЕГИСТРУЈУЋИХ ТРАКА	2.04
4065	САРАДНИК ЗА ЕВ ЕВИДЕНЦИЈУ	2.04
4072	ПУТНИЧКИ БЛАГАЈНИК	2,08
4079	ТЕХНИЧАР	2,08
4084	СТОЛАР ИЛИ ТАПЕТАР	2,08
4085	АЛАТНИЧАР	2,08
4092	КОЛСКИ ОТПРАВНИК-ВОЗОВОЋА	2,08
4096	РУКОВАОЦ КОТЛА СА АУТОМАТСКОМ КОМАНДОМ	2,08
4098	СТАНИЧНИ БЛАГАЈНИК	2.08
4099	МЕТАЛОСТРУГАР	2,08
4109	ВОЗАЧ ДРУМСКОГ ВОЗИЛА	2,12
4116	ПРЕЦИЗНИ МЕХАНИЧАР	2,12
4124	СТАНИЧНИ БЛАГАЈНИК	2,12
4131	ТЕХНИЧАР У РАДИОНИЦИ ИЛИ ЕЛЕКТРОТЕХНИЧАР	2,17
4134	МЕТАЛОСТРУГАР ЗА ОБРАДИ ТОЧКОВА	2,17

4135	БРАВАР ЗА ВОЗНА СРЕДСТВА	2,17
4136	МЕХАНИЧАР ЗА ВОЗНА СРЕДСТВА	2,17
4137	ЗАВАРИВАЧ ЗА ВОЗНА СРЕДСТВА	2,17
4140	ЕЛЕКТРОНИЧАР, ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР ЗА ВОЗНА СРЕДСТВА ИЛИ ЕЛЕКТРИЧАР ЗА ОДРЖАВАЊЕ ПОСТРОЈЕЊА	2,17
4143	ПОСЛОВОЋА МАГАЦИНА ИЛИ СКЛАДИШТА	2,17
4152	БРАВАР ЗА ОДРЖАВАЊЕ КОЧИОНЕ ОПРЕМЕ	2,20
4160	РЕФЕРЕНТ ЗА КАДРОВСКЕ И АДМИНИСТРАТИВНЕ ПОСЛОВЕ, АДМИНИСТРАТОР, САРАДНИК	2,20
4180	РАСПОРЕДНИ РАДНИК	2,30
4183	ПАРТИВОЋА	2,30
4192	ПОСЛОВОЋА ПОМОЋНОГ ВОЗА	2,34
4200	ДЕФЕКТАТОР	2,38
4212	ПОСЛОВОЋА	2,42
4214	ВОЗАЧ ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА	2,42
4215	КОНТРОЛНО ПРИЈЕМНИ ОРГАН	2,42
4218	ДИСПЕЧЕР ЗА ОДРЖАВАЊЕ ВОЗНИХ СРЕДСТАВА	2,42
4240	САОБРАЋАЈНИ ДИСПЕЧЕР	2,51
4241	МАШИНСКИ ДИСПЕЧЕР	2,51
4243	НАДЗОРНИК ВУЧЕ, НАДЗОРНИК ДИСПЕЧЕР	2,51
4244	ПУТУЈУЋИ НАДЗОРНИК ВУЧЕ	2,51
4250	ВОЋА ГРУПЕ	2,55
4254	МАШИНОВОЋА	2,55
5001	МЕТАЛОСТРУГАР ИЛИ МЕХАНИЧАР СПЕЦИЈАЛИСТА	2,25
5002	ЕЛЕКТРОМЕХАНИЧАР СПЕЦИЈАЛИСТА	2,25
5004	БРАВАР МЕХАНИЧАР СПЕЦИЈАЛИСТА	2,25
6001	КОНТРОЛОР ПУТНИЧКЕ БЛАГАЈНЕ	2,25
6030	СЕКРЕТАР-АДМИНИСТРАТОР, СТРУЧНИ САРАДНИК	2,50
6043	САМОСТАЛНИ ОРГАНИЗАТОР, ПОСЛОВНИ СЕКРЕТАР	2,50
6064	СТРУЧНИ САРАДНИК ЗА КОНТРОЛУ ИЗВРШЕЊА РЕДА ВОЖЊЕ	2,60
6083	КОНТРОЛОР ВОЗНИХ СРЕДСТАВА	2,70
6086	ШКОЛ.ИНСТРУКТОР-ИСЛЕДНИК	2,70
6090	ГЛАВНИ ДИСПЕЧЕР У ЦЕНТРАЛНОМ ОДЕЉЕЊУ	2,70
6100	ВОДЕЋИ ОРГАНИЗАТОР ИЛИ ГЛАВНИ ОПЕРАТЕР	2,75
6110	ИНЖЕЊЕР У РАДИОНИЦИ ИЛИ ЗА ВУЧУ	2,80
6135	ТЕХНИЧКИ СЕКРЕТАР ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА	2,90
6140	ВОЋА ГРУПЕ	2,95
6141	ВИШИ СТРУЧНИ САРАДНИК	2,95
6145	ПОМОЋНИК ШЕФА ОЈ	2,95

6160	ШЕФ ОЈ	3,05
6190	ГЛАВНИ ПРОЦЕСНИ ИНСПЕКТОР	3,20
7020	ССС ЗА ТЕХНИЧКЕ, КОМЕРЦИЈАЛНЕ, ЕКОНОМСКЕ, ПРАВНЕ, КАДРОВСКЕ ПОСЛОВЕ ИЛИ СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ	3,28
7030	ССС ЗА ОДРЖАВАЊЕ ВОЗНИХ СРЕДСТАВА	3.30
7040	САМОСТАЛНИ ПРОГРАМЕР ИЛИ ОРГАНИЗАТОР	3,37
7044	ИНЖЕЊЕР ЗА БЕЗБЕНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	3.37
7050	ВОДЕЋИ ЕКОНОМИСТА, ВОДЕЋИ ПРАВНИК, ВОДЕЋИ ОРГАНИЗАТОР ИЛИ ПРЕВОДИЛАЦ	3,45
7051	ПОМОЋНИК ШЕФА ОЈ	3,45
7060	ВОДЕЋИ ИНЖЕЊЕР-ТЕХНОЛОГ	3.54
7091	ВОДЕЋИ ОРГАНИЗАТОР, ВОДЕЋИ ИНЖЕЊЕР ИЛИ САМОСТАЛНИ ОРГАНИЗАТОР ИЛИ ВОДЕЋИ ЗАСТУПНИК	3,67
7106	ГЛАВНИ ОРГАНИЗАТОР ,ГЛАВНИ ИНЖЕЊЕР, ИНСПЕКТОР У УК	3,75
7110	ВИШИ САВЕТНИК ИЛИ КОРДИНАТОР У СЕКТОРУ ИЛИ СЕКЦИЈИ	3.83
7111	ШЕФ ОЈ	3.83
7161	ШЕФ ОЈ	4,23
7163	ШЕФ ОДЕЉЕЊА	4,23
7170	ГЛАВНИ ПРОГРАМЕР, ГЛАВНИ СИСТЕМ ПРОГРАМЕР, ГЛАНВИ ОРГАНИЗАТОР У УК	4,28
7181	ПОМОЋНИК ШЕФА СЕКЦИЈЕ	4,32
7190	НАЧЕЛНИК ОДЕЉЕЊА	4.49
7192	ЗАМЕНИК ШЕФА СЕКЦИЈЕ	4,49
7201	ГЛАВНИ КООРДИНАТОР, ГЛАВНИ ИНСПЕКТОР, КООРДИНАТОР ЗА ПОСЛОВЕ ЕТИЧКОГ КОДЕКСА, СЛУЖБЕНИК ЗА ЈАВНЕ НАБАВКЕ, ИНТЕРНИ РЕВИЗОР	4,67
8915	ПОСЛОВНИ СЕКРЕТАР	4,67
9008	ШЕФ СЕКЦИЈЕ	5.00
9070	САРАДНИК ЗА НАБАВКЕ У КАБИНЕТУ ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА	5,30
9005	ПОМОЋНИК ДИРЕКТОРА СЕКТОРА, КОРДИНАТОР ЗА КОМЕРЦИЈАЛНЕ ПОСЛОВЕ	5,70
9019	ЗАМЕНИК ДИРЕКТОРА СЕКТОРА ИЛИ ЦЕНТРА, ВОЂА ПРОЈЕКТА, САРАДНИК ЗА МЕДИЈЕ И МАРКЕТИНГ	6,00
9006	ДИРЕКТОР СЕКТОРА ИЛИ ЦЕНТРА, ПОВЕРЕНИК ЗА ЕТИКУ, КОМЕСАР ЗА БЕЗБЕДНОСТ, РУКОВОДИЛАЦ ПРОЈЕКТА У КАБИНЕТУ ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА, САВЕТНИК ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА	6,50
9003	ПОМОЋНИК ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА	7,50
8920	ИЗВРШНИ ДИРЕКТОР	10,00

С а д р ж а ј

Акционарско друштво за железнички превоз путника “Србија Воз”

Колективни уговор за Акционарско друштво за железнички превоз путника „Србија Воз“ 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