



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

ISSN 0353-8389

ГОДИНА LIII – БРОЈ 44

БЕОГРАД, 26. СЕПТЕМБАР 1997.

Цена овог броја 14 дин. (4 табака)
Годишња претплата 670 дин. (аконтација) са
порезом на промет. Рок за рекламацију 10 дана

1242

На основу члана 1. Закона о избору председника Републике („Службени гласник РС”, бр. 1/90 и 79/92) и члана 39. став 1. тачка 11. Закона о избору народних посланика („Службени гласник РС”, бр. 79/92, 83/92, 53/93, 67/93, 90/93, 107/93, 48/94 и 32/97),

Републичка изборна комисија, на седници од 25. септембра 1997. године, донела је

ОДЛУКУ

О ПОНАВЉАЊУ ГЛАСАЊА ЗА ИЗБОР ПРЕДСЕДНИКА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

1. Понавља се гласање за избор председника Републике Србије, на основу чл. 7. и 8. Закона о избору председника Републике.
2. Гласање за избор председника Републике Србије поновиће се 5. октобра 1997. године, у времену од 7 до 20 сати.

3. На поновљеном гласању учествују два кандидата који су добили највећи број гласова у првом кругу гласања 21. септембра 1997. године, и то:

– Зоран Лилић, кога су предложили Социјалистичка партија Србије, Југословенска левица и Нова демократија, и
– др Војислав Шешељ, кога је предложила Српска радикална странка.

4. Гласање за избор председника Републике обавиће се на бирачким местима која су била одређена за гласање за народне посланике и председника Републике 21. септембра 1997. године.

5. Општинске управе доставиће изборним комисијама изводе из бирачких спискова најкасније седам дана пре дана одређеног за гласање.

6. Примопредаја изборног материјала за избор председника Републике обавиће се на местима која су била одређена за примопредају материјала за изборе одржане 21. септембра 1997. године.

7. Бирачки одбор утврдиће резултате гласања на бирачким местима и записнике о томе, са изборним материјалом, одмах доставити изборним комисијама изборних јединица.

Изборне комисије, на основу записника о утврђивању резултата гласања и других изборних материјала свих бирачких одбора у изборним јединицама, утврдиће резултате гласања у изборним јединицама и записнике о томе одмах доставити Републичкој изборној комисији.

8. Ову одлуку објавити у „Службеном гласнику Републике Србије”.

02 број 013-843/97

У Београду, 25. септембра 1997. године

Републичка изборна комисија

Председник,
Балша Говедарица, с.р.

1243

На основу чл. 7. и 8. Закона о избору председника Републике („Службени гласник РС”, бр. 1/90 и 79/92),

Републичка изборна комисија, на седници 25. септембра 1997. године, донела је

ОДЛУКУ

О КАНДИДАТИМА ЗА ИЗБОР ПРЕДСЕДНИКА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА ПОНОВЉЕНОМ ГЛАСАЊУ 5. ОКТОБРА 1997. ГОДИНЕ

I

Кандидати за избор председника Републике Србије, на поновљеном гласању 5. октобра 1997. године, су:

1. Зоран Лилић, кога су предложили Социјалистичка партија Србије, Југословенска левица и Нова демократија,

2. др Војислав Шешељ, кога је предложила Српска радикална странка.

II

Ову одлуку објавити у „Службеном гласнику Републике Србије” и на свим бирачким местима на територији Републике Србије.

02 број 013-853/97

У Београду, 25. септембра 1997. године

Републичка изборна комисија

Председник,
Балша Говедарица, с.р.

1244

На основу члана 45. став 2. Закона о избору народних посланика („Службени гласник РС”, бр. 79/92, 83/92, 53/93, 67/93, 90/93, 107/93, 48/94 и 32/97),

Изборна комисија Изборне јединице 28. Приштина, доноси

РЕШЕЊЕ

О ДОПУНАМА РЕШЕЊА О ОДРЕЂИВАЊУ ПРЕДСТАВНИКА ПОДНОСИЛАЦА ИЗБОРНИХ ЛИСТА У ПРОШИРЕНИ САСТАВ ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ ИЗБОРНЕ ЈЕДИНИЦЕ 28. ПРИШТИНА

I

Утврђује се да у проширени састав Изборне комисије Изборне јединице 28. Приштина улазе, као представници подносилаца изборних листа, и то:

1. Љубинко Стојановић, дипл. правник, из Чаглавице, представник Српског покрета отпора - Демократског покрета,

2. Велизар Ђуровић, дипл. правник, из Приштине, представник групе грађана „Горње Добрево - Косово Поље - Матија Стевановић”,

3. Милош Бошковић, дипл. правник, из Приштине, представник коалиције Комунистичка партија Југославије, Покрет југословенске перспективе, Радничка странка Југославије - Влајко Чукић и Бранко Бошковић.

II

Ово решење објавити у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Број 78/97

У Приштини, 15. септембра 1997. године

Изборна комисија Изборне јединице 28. Приштина

Председник,
Бранимир Алексић, с.р.

1245

На основу тачке 6. главе IVа Упутства о извршењу Закона о избору народних посланика и Закона о избору председника Републике,

Изборна комисија Изборне јединице 4. Чукарица, на седници одржаној 26. септембра 1997. године, донела је

РЕШЕЊЕ

О ОДРЕЂИВАЊУ МЕСТА ЗА ПРИМОПРЕДАЈУ ИЗБОРНОГ МАТЕРИЈАЛА У ИЗБОРНОЈ ЈЕДИНИЦИ 4. ЧУКАРИЦА

I

Изборна комисија Изборне јединице 4. Чукарица пријем изборног материјала од бирачких одбора, по завршетку гласања за избор председника Републике, које ће се обавити 5. октобра 1997. године, вршиће:

– у згради Скупштине општине Барајево за бирачка места са ове општине,
 – у згради Скупштине општине Лазаревац за бирачка места са ове општине,
 – у згради Скупштине општине Обреновац за бирачка места са ове општине,
 – у згради Скупштине општине Сопот за бирачка места са ове општине,
 – у седишту Изборне комисије Изборне јединице 4. Чукарица, Шумадијски трг бр. 6 за бирачка места са територија општина Чукарица и Раковица.

II

Ово решење објавити у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Број 013-94/97

У Београду, 26. септембра 1997. године

Изборна комисија Изборне јединице 4. Чукарица

Председник,
 мр **Светислав Миловановић**, с.р.

1246

На основу члана 60. став 4. Закона о шумама („Службени гласник РС“, бр. 46/91, 83/92, 54/93, 60/93, 48/94 и 54/96),

Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде, расписује

КОНКУРС**ЗА ДОДЕЛУ И КОРИШЋЕЊЕ СРЕДСТАВА ЗА ЗАШТИТУ И УНАПРЕЂИВАЊЕ ШУМА ЗА 1997. ГОДИНУ**

I

Расписује се конкурс за доделу и коришћење средстава за заштиту и унапређивање шума за 1997. годину у складу са условима утврђеним Уредбом о утврђивању програма заштите и унапређивања шума за 1997. годину („Службени гласник РС“, број 39/97) за следећу врсту радова и то:

Ред. бр.	Вид рада
1.	Обнављање у узгојној групи 2 и 3 сетвом
2.	Обнављање у узгојној групи 2 и 3 садњом
3.	Пошумљавање пожарашта
4.	Попуњавање култура (редукована површина)
5.	Поновно пошумљавање због суше (редукована површина)
6.	Осипавање и праћење
7.	Сеча изданака и избојака до 5 година старости
8.	Уклањање корова
9.	Осветљавање подмлатка
10.	Чишћење у културама старости 6-15 година
11.	Чишћење у природним младим састојинама до 10 цм прсног пречника
12.	Прореде у вештачки подигнутим састојинама старости 16-30 година
13.	Припрема терена за пошумљавање
14.	Припрема (обрада) земљишта за пошумљавање
15.	Припрема терена за мелиорацију
16.	Припрема (обрада) земљишта за мелиорацију
17.	Пошумљавање голети
18.	Подизање нових плантажа меких лишћара
19.	Мелиорација деградираних шума
20.	Конверзија изданичних шума
21.	Заштита шума од биљних болести и штеточина
22.	Поставање и контрола ловних стабала
23.	Заштита од пожара (набавка приручног алата и апарата за гашење пожара)
24.	Микроаккумуляција
25.	Изградња противпожарних пута
26.	Одржавање противпожарних пута
27.	Подстицање производње шумског семена четинара
28.	Подстицање производње шумског семена лишћара
29.	Модернизација Центра за шумско семе
30.	Модернизација расадника
31.	Подизање семенских плантажа
Производња шумских садница:	
32.	- са обавезом враћања - домаћи четинари (1+0)
33.	- са обавезом враћања - домаћи четинари (2+0)
34.	- са обавезом враћања - контејнерска производња (1+0, 2+0)
35.	- са обавезом враћања - пресађивање саднице (1+1, 2+1, 2+2)
36.	- без обавезе враћања - мађарски багрем
37.	- без обавезе враћања - лишћари (без домаћег багрема)
38.	- без обавезе враћања - инострани четинари
39.	Изградња путева - тврди
40.	Изградња путева - земљани
41.	Изградња путева - реконструкција
42.	Заштита шума од инсеката

II

Захтев за доделу и коришћење средстава може поднети свако правно и физичко лице (у даљем тексту: корисник) које има шуму и земљиште намењено за подизање нових шума, у два примерка Министарству пољопривреде, шумарства и водопривреде, Ул. Немањина 24-26, Београд.

Рок за достављање захтева по овом конкурс је 15 дана од дана објављивања конкурса.

Уз захтев корисник је дужан да достави следећу документацију:

1) програм за радове наведене под редним бројевима 1-23, 27, 28, 31-38. и 42. из тачке I овог конкурса, а извођачки пројекат за радове наведене под редним бројевима 24-26, 29, 30. и 39-41. из тачке I овог конкурса, сачињен у складу са Правилником о основним подацима које треба да садржи Програм за пошумљавање голети и мелиорацију деградираних шума и шикара, нези шумских засада и пројеката за изградњу шумских путева, и о начину утврђивања да ли су радови изведени према том програму, односно пројекту („Службени гласник РС“, број 3/82).

Ако се изводе радови у шумама и на земљишту у приватној својини на површини до 0,50 ха по једној парцели, тада (власник) у захтеву наводи број катастарске парцеле и доказ о власништву, а за површине веће од 0,50 ха по парцели потребно је доставити копију плана дотичне парцеле,

2) скицу површине уз извођачки пројекат где се програмира извођење радова,

3) одлуку надлежног органа управљања о усвајању програма, односно извођачког пројекта,

4) сагласност надлежног органа да је предложени програм, односно извођачки пројекат у складу са просторним планом или актом који тај план замењује.

Када се предвиђа подизање шума, прилаже се доказ да је извођење тих радова у складу са наменом коришћења тог земљишта.

5) доказ да су програмирани радови предвиђени основом за газдовање шумама, односно програмом газдовања приватним шумама,

6) ако је корисник организација Покрета Горана или друга организација доставиће и уговор о међусобним правима и обавезама са предузећем, односно власником шуме и земљишта и

7) доказ о обезбеђеном садном материјалу (сопствени садни материјал или уговор са организацијом која производи шумске саднице).

III

Захтев за доделу средстава без приложене документације наведене у тачки II конкурса неће се узети у разматрање.

IV

Уговором који закључује корисник са Министарством пољопривреде, шумарства и водопривреде утврђује се право коришћења средстава из тачке I овог конкурса, а у зависности од прилива средстава и времена извршења поједине врсте радова.

V

Овај конкурс објавити у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Број 401-00-768/97-06

У Београду, 11. септембра 1997. године

Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде

Министар,
 проф. др **Јован Бабовић**, с.р.

1247

На основу члана 123. став 2. тачка 1) Закона о радним односима („Службени гласник Републике Србије“, број 55/96) и члана 3. став 1. Општег колективног уговора Републике Србије („Службени гласник Републике Србије“, број 22/97),

Синдикат радника хемије и неметала Србије и Одбор Удружења за хемијску, фармацеутску и гумарску индустрију и руднике и индустрију неметала Привредне коморе Србије, закључују

ПОСЕБАН**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ХЕМИЈУ И НЕМЕТАЛЕ**

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Циљ колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца из области рада и радних односа и међусобни односи учесника колективног уговора, и то:

- 1) заснивање и престанак радног односа;
- 2) распоређивање запослених;

- 3) престанак потребе за радом запослених;
 - 4) радно време, одмори и одсуствовања са рада;
 - 5) заштита на раду и осигурање запослених;
 - 6) цена рада, зарада, накнаде зарада и остала примања;
 - 7) дисциплинска и материјална одговорност и заштита права запослених;
 - 8) услови за рад синдиката;
 - 9) учешће запослених у управљању;
 - 10) спровођење колективног уговора и решавање колективних радних спорова;
- полазећи од закона, Општег колективног уговора и специфичности услова рада и интереса запослених и послодаваца ових делатности.

2. Подручје важења

Члан 2.

Подручје важења овог колективног уговора је:

1. Просторно – за подручје Републике Србије;
2. Струковно:
 - 1) за све послодавце који обављају следећу делатност:
 - а) према јединственој класификацији делатности („Сл. лист СФРЈ“, бр. 34/76... 47/90):
 - 0111 – Производња неметалних минерала
 - 0112 – Прерада неметалних минерала
 - 01121 – Производња стакла
 - 01122 – Производња ватросталног материјала
 - 01123 – Производња порцулана и керамике
 - 01129 – Прерада осталих неметалних минерала
 - 0118 – Производња базних хемијских производа
 - 01181 – Производња хемикалија
 - 01182 – Производња хемикалија за пољопривреду
 - 01183 – Производња хемијских влакана и пластичних маса
 - 0119 – Прерада хемијских производа
 - 01191 – Производња лекова и фармацеутских хемикалија
 - 01192 – Производња средстава за прање и козметичких препарата
 - 01193 – Производња премазних средстава
 - 01194 – Прерада пластичних маса
 - 01199 – Производња осталих хемијских производа
 - 0129 – Прерада каучука
 - 012901 – Производња гума за возила
 - 012909 – Остала прерада каучука
 - б) по Закону о класификацији делатности и о регистру јединица разврставања („Службени лист СРЈ“, бр. 31/96):
 - 14 – Вађење осталих руда и камена
 - 141 – Вађење камена
 - 1411 14110 – Вађење камена за грађевинарство
 - 1412 14120 – Вађење кречњака, сировог гипса и креде
 - 1413 14130 – Вађење шкриљаца (осим битуменозних);
 - 142 – Вађење песка и глине
 - 1421 14210 – Вађење шљунка и песка
 - 1422 14220 – Вађење глине и каолина
 - 143 1430 14300 – Вађење хемијских минерала и минералних природних ђубрива
 - 144 1440 – Производња соли
 - 14401 – Производња морске соли
 - 14402 – Производња остале соли
 - 145 1450 14500 – Вађење азбеста, кварцног песка и осталих руда и камена
 - 24 – Производња хемикалија и хемијских производа
 - 241 – Производња основних хемикалија
 - 2411 24110 – Производња индустријских гасова
 - 2412 24120 – Производња боја и пигмената
 - 2413 24130 – Производња осталих основних неорганских хемикалија
 - 2414 24140 – Производња осталих основних органских хемикалија
 - 2415 24150 – Производња вештачких ђубрива и азотних једињења
 - 2416 24160 – Производња пластичних маса, у примарним облицима
 - 2417 24170 – Производња синтетичког каучука, у примарним облицима
 - 242 2420 24200 – Производња пестицида и других хемикалија за пољопривреду
 - 243 2430 24300 – Производња боја, лакова и сличних премаза, графичких боја и китова
 - 244 – Производња фармацеутских продуката, медицинских хемикалија и биљних препарата
 - 2441 24410 – Производња основних фармацеутских сировина

- 2442 24420 – Производња фармацеутских препарата
- 245 – Производња сапуна и детерџената, препарата за чишћење и полирање, парфема и тоалетних препарата
 - 2451 24510 – Производња сапуна и детерџената, препарата за чишћење и полирање
 - 2452 24520 – Производња парфема и тоалетних препарата
- 25 – Производња производа од гуме и производа од пластичних маса
 - 251 – Производња производа од гуме
 - 2511 25110 – Производња гума за возила
 - 2512 25120 – Протегирање гума за возила
 - 2513 25130 – Производња осталих производа од гуме
 - 252 – Производња производа од пластичних маса
 - 2521 25210 – Производња плоча, листова, цеви и профила од пластичних маса
 - 2522 25220 – Производња амбалаже од пластичних маса
 - 2523 25230 – Производња предмета за грађевинарство од пластичних маса
 - 2524 25240 – Производња осталих производа од пластичних маса
- 26 – Производња производа од осталих неметалних минерала
 - 261 – Производња стакла и осталих производа од стакла
 - 2611 26110 – Производња равног стакла
 - 2612 26120 – Обликовање и обрада равног стакла
 - 2613 – Производња шупљег стакла
 - 26131 – Производња амбалажног стакла
 - 26132 – Производња осталог шупљег стакла
 - 2614 26140 – Производња стаклених влакана
 - 2615 26150 – Производња и обрада осталог стакла, укључујући и техничке стаклене производе
 - 262 – Производња неватросталних керамичких производа, осим производа за грађевинске сврхе; производња ватросталних керамичких производа
 - 2621 26210 – Производња керамичких предмета за домаћинство и украсних предмета
 - 2622 26220 – Производња керамичких санитарних уређаја
 - 2623 26230 – Производња керамичких изолатора и изолационог прибора
 - 2624 26240 – Производња осталих техничких производа од керамике
 - 2625 26250 – Производња осталих керамичких производа
 - 2626 26260 – Производња ватросталних керамичких производа
 - 263 2630 26300 – Производња керамичких плочица и подних плоча
 - 268 – Производња предмета од осталих неметалних минерала
 - 2681 26810 – Производња брусних производа
 - 2682 26820 – Производња производа од азбеста, графита и осталих неметалних минерала, на другом месту непоменута

2) за послодавце који обављају друге делатности које су повезане у репроцелину са наведеним гранама, групама и подгрупама као основним;

3) за пословне заједнице из струковног подручја важења овог колективног уговора.

3. Лично за све запослене код послодаваца из струковног подручја важења, осим за директора предузећа (у даљем тексту: директор).

Појединачним колективним уговором може се проширити круг запослених на које се не примењују одредбе колективног уговора, највише до нивоа запослених с посебним овлашћењима и одговорностима.

3. Примена

Члан 3.

Овај колективни уговор непосредно се примењује, осим одредаба за чију је примену неопходно потпуније уређивање у појединачном колективном уговору.

4. Одлучивање о појединачним правима, обавезама и одговорностима

Члан 4.

Директор решењем одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду, ако за поједина права, обавезе и одговорности појединачним колективним уговором, у складу са законом, није друкчије утврђено.

Члан 5.

Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступу утврђивања права, обавеза и одговорности запослених које проистичу из закона и колективног уговора.

5. Обавеза закључивања појединачног колективног уговора

Члан 6.

Закључивање појединачног колективног уговора и његово усаглашавање са законом, општим и овим колективним уговором обавезно је за све послодавце који имају организован синдикат.

Појединачни колективни уговор, односно измене и допуне или анекс појединачног колективног уговора закључују овлашћена организација синдиката и директор, у процесу преговарања.

Појединачни колективни уговор је закључен кад га потпишу овлашћени представници учесника.

Члан 7.

Појединачним колективним уговором могу се утврдити већа права од права утврђених у овом колективном уговору, као и друга права која нису предвиђена овим колективним уговором, у складу са законом.

Појединачни колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленом утврђују мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени овим колективним уговором.

6. Послодавац и надлежни орган послодавца

Члан 8.

Послодавац у смислу закона и овог колективног уговора јесте домаће и страно правно и физичко лице које има запослене.

Члан 9.

Надлежни орган послодавца, у смислу закона и овог колективног уговора, зависно од делокруга питања о којима одлучује, јесте: скупштина, управни одбор, директор, послодавац, извршни одбор директора, надзорни одбор, преговарачки тим и други овлашћени орган утврђен законом, статутом, појединачним колективним уговором, општим актом, одлуком и другим актом послодавца у складу са законом.

7. Организација синдиката код послодавца и надлежни орган синдиката код послодавца

Члан 10.

Организација синдиката код послодавца, у смислу закона и овог колективног уговора, јесте организација синдиката регистрована код надлежног органа у складу са законом.

Члан 11.

Надлежни орган синдиката код послодавца, са становишта одлучивања и заузимања ставова о појединим питањима утврђеним колективним уговором, у смислу закона и овог колективног уговора, јесте орган организације синдиката: скупштина, одбор организације синдиката, извршни одбор, надзорни одбор, преговарачки тим, штрајкачки одбор и други овлашћени орган утврђен појединачним колективним уговором, односно статутом, правилима, општим актом, одлуком и другим актом организације синдиката, у складу са законом.

Члан 12.

Овлашћена организација синдиката код послодавца, у смислу закона и овог колективног уговора, јесте организација синдиката регистрована код надлежног органа, у складу са законом, у коју је учлањена већина синдикално организованих запослених.

8. Утврђивање чланства и поступак ишчлањења из једне и учлањења у другу организацију синдиката

Члан 13.

Чланство у организацији синдиката је слободно и добровољно. Запослени може бити члан само једне организације синдиката – не може истовремено бити члан две или више организација синдиката.

Број чланова организације синдиката утврђује се на основу: чланства – потписивања приступнице и плаћања чланарине, при чему је неопходно да се стекну оба ова услова.

Члан 14.

Ако запослени – члан одређене организације синдиката жели да иступи из те организације и да се учлани у другу организацију синдиката дужан је, пре приступања другој организацији синдиката, да потпише одговарајућу испуницу код организације синдиката чији је био члан, са отказним роком од три месеца од дана потписивања испунице.

Ако члан одређене организације синдиката не потпише испуницу пре приступања другој организацији синдиката, код утврђивања броја чланова организације синдиката, у смислу овог колективног уговора, такав члан се третира као члан организације синдиката у коју је учлањен пре приступања другој организацији синдиката.

Независно од учлањења у другу организацију синдиката, запослени који је члан одређене организације синдиката мора потписати испуницу са отказним роком од три месеца – ако више не жели да буде њен члан.

Потписивање испунице, у смислу става 1. овог члана, не односи се на запосленог који није члан ни једне организације синдиката – за његово учлањење у одређену организацију синдиката довољно је да потпише одговарајућу испуницу те организације синдиката.

9. Процес преговарања код послодавца

Члан 15.

Процес преговарања код послодавца, при закључивању појединачног колективног уговора, односно при закључивању измена и допуна или анекса појединачног колективног уговора, при утврђивању цене рада радних места, цене рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) и других елемената за обрачун зарада, јесте процес који се одвија између:

1) преговарачког тима послодавца – именује га директор, својом писаном одлуком; и

2) преговарачког тима овлашћене организације синдиката која је потписник појединачног колективног уговора – именује га надлежни орган овлашћене организације синдиката, својом писаном одлуком;

на начин и по поступку утврђеном појединачним колективним уговором.

Директор, односно председник овлашћене организације синдиката су председници преговарачких тимова.

Преговарачки тим послодавца, у смислу овог колективног уговора, ако директор тако одлучи, може представљати само директор. Ако је то неопходно, у састав преговарачког тима може се укључити и стручњак из реда запослених изван послодавца.

Одлуком директора, односно одлуком надлежног органа овлашћене организације синдиката утврђује се: број чланова и састав преговарачког тима, његова надлежност, начин остваривања консултација у процесу преговарања са органом који га је именовао и дефинишу друга неопходна питања – зависно од природе делатности и организације рада код послодавца, односно зависно од начина организовања синдиката код послодавца.

10. Уређивање права, обавеза и одговорности и других питања која се уређују колективним уговором, код послодавца код којих није организован синдикат

Члан 16.

Ако код послодавца није организован синдикат, права, обавезе и одговорности које се, у складу са законом и овим колективним уговором, уређују појединачним колективним уговором – уређују се општим актом. Ако послодавац не доноси општи акт, ова питања уређују се уговором о раду, у складу са законом и овим колективним уговором.

Општи акт доноси директор, односно послодавац.

Општим актом могу се утврдити већа права од права утврђених у овом колективним уговору, као и друга права која нису предвиђена овим колективним уговором, у складу са законом.

Општи акт не може да садржи одредбе којима се запосленом утврђују мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени овим колективним уговором.

Одредбе општег акта, односно уговора о раду, из става 1. овог члана, обавезно се усклађују са одредбама закона и овог колективног уговора.

Члан 17.

У случају из члана 16. овог колективног уговора, послодавац је дужан да општи акт, односно уговор о раду – ако не доноси општи акт, достави надлежном органу Синдиката радника хемије и неметала Србије (учеснику овог колективног уговора), ради стручне оцене да ли се одредбама општег акта, односно уговора о раду, обезбеђује доследна примена закона и овог колективног уговора.

Надлежни орган синдиката из става 1. овог члана дужан је да своје писано мишљење достави:

1) послодавцу;

2) и послодавцу и инспекцији рада – ако одредбе општег акта, односно уговора о раду, нису сагласне са одредбама закона и овог колективног уговора.

Садржину мишљења, начин вођења евиденције о издатим мишљењима, садржину захтева и ближе податке и акта које је послодавац из става 1. овог члана дужан да достави надлежном органу синдиката из става 1. овог члана прописује и на погодан начин објављује надлежни орган – стручно тело Синдиката радника хемије и неметала Србије.

Састав стручног тела из става 3. овог члана утврђује и услове за његов рад обезбеђује Републички одбор Синдиката радника хемије и неметала Србије.

Стручно тело је за свој рад одговорно Републичком одбору Синдиката радника хемије и неметала Србије.

11. Уговор о раду

Члан 18.

Уговор о раду закључује се у писаном облику, у складу са законом и колективним уговором.

Уговором о раду могу се утврдити већа права од права утврђених у овом и појединачном колективном уговору, односно општем акту, као и друга права која нису предвиђена овим и појединачним колективним уговором, односно општим актом, у складу са законом.

Уговор о раду не може да садржи одредбе којима се за- посленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени овим и појединачним колективним уговором, односно општим актом.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 19.

Радни однос заснива се уговором о раду, у складу са законом и колективним уговором.

Радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор.

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 20.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове прописане законом и општим актом послодавца (у даљем тексту: систематизација радних места).

Систематизацију радних места доноси и њене измене и допуне врши директор, у складу са законом и колективним уговором.

Систематизација радних места и њене измене и допуне достављају се надлежном органу синдиката, у складу са колективним уговором.

Систематизацијом радних места утврђују се: радна места; врста и степен стручне спреме; потребна знања и способности; радно искуство; радна места са посебним овлашћењима и одговорностима; радна места са посебним условима рада; група услова рада радног места и други посебни услови и захтеви за рад и заснивање радног односа на одређеном радном месту и уређују друга питања, у складу са законом и колективним уговором.

2. Начин заснивања радног односа

Члан 21.

Слободно радно место и услове за рад на том радном месту, у складу са систематизацијом радних места, послодавац пријављује организацији за запошљавање.

Слободно радно место се јавно оглашава, у складу са законом и колективним уговором (у даљем тексту: оглас).

Оглас садржи нарочито: назив и седиште послодавца, назив радног места, услове за рад на радном месту и рок у коме се подносе пријаве, који не може бити краћи од осам дана од дана објављивања огласа.

Пријаву на оглас кандидати подносе послодавцу.

Члан 22.

Избор између пријављених кандидата, који испуњавају услове огласа, врши директор, на начин и по поступку утврђеном колективним уговором, у складу са законом. Овај избор је коначан.

Директор је дужан, у року од 30 дана од истека рока за подношење пријава, да обавести учеснике огласа о резултатима избора.

Кандидат који је учествовао на огласу, ако сматра да је по огласу изабран кандидат који не испуњава утврђене и објављене услове, има право да обавести инспекцију рада, у року од 15 дана од дана достављања обавештења из става 2. овог члана.

Члан 23.

Директор, или друго овлашћено лице, је дужан са лицем које заснива радни однос:

1) да закључи уговор о раду, пре ступања лица на рад, у складу са законом и колективним уговором; и

2) да га пријави организацији обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана почетка рада.

Ако лице које заснива радни однос, из неоправданих разлога, не почне да ради предвиђеног дана, сматра се да није засновао радни однос.

Члан 24.

Директор заснива радни однос уговором о раду, на основу одлуке о избору.

Уговор о раду са директором закључује управни одбор, односно орган који га бира – поставља, у складу са законом, статутотом и колективним уговором.

3. Радни однос на одређено време

Члан 25.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

1) кад обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време (сезонски послови; рад на изради одређеног пројекта; специјализација запослених – док траје специјализација);

2) кад је привремено повећан обим рада, али не дуже од шест месеци;

3) кад треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање; рад у иностранству; обављање државне и друге јавне функције; одслужење војног рока; војна вежба; издржавање казне затвора);

4) у својству приправника, ради оспособљавања за самосталан рад.

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време, престаје радни однос даном извршења посла, истеком одређеног рока или даном повратка одсутног запосленог.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, заснива радни однос на неодређено време, ако запосленом кога је замењивао престане радни однос или када привремено повећани обим рада постане трајан.

Привремено повећани обим рада, у смислу става 3. овог члана, сматра се трајним ако запослени послове за чије је обављање примљен у радни однос на одређено време, обавља непрекидно дуже од шест месеци.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

4. Посебни случајеви заснивања радног односа

Члан 26.

Радни однос може да се заснује без јавног оглашавања на радним местима која се у смислу закона не сматрају слободним и то:

1) са лицем кога је послодавац стипендирао или кредитирао за време школовања;

2) са лицем које је стручно оспособљено, преквалификовано или доквалификовано за рад на одређеном радном месту, на основу споразума између послодавца и организације за запошљавање;

3) на основу споразума о преузимању, уз сагласност запосленог;

4) на одређено време кад се, у складу са законом и колективним уговором, може засновати радни однос за новим запосленим за време штрајка;

5) за одређено време за вршење сезонских послова, уз посредовање организације за запошљавање, али не дуже од девет месеци;

6) са запосленим коме је у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању утврђена инвалидност, а који је код послодавца код кога заснива радни однос стручно оспособљен за рад на одређеном радном месту, уз посредовање организације за запошљавање, али не дуже од девет месеци;

7) са запосленим – инвалидом у смислу прописа о борачко-инвалидској заштити, чија је инвалидност наступила после 17. августа 1990. године;

8) на одређено време, ако због хитности посла није могуће спровести поступак јавног оглашавања, уз посредовање организације за запошљавање;

9) са лицем које је оснивач, односно суоснивач предузећа – код послодавца чији је то лице оснивач, односно суоснивач.

Организација за запошљавање, у сарадњи са послодавцем, стара се о стручном оспособљавању и запошљавању запосленог из става 1. тач. 6) и 7) овог члана за рад на одређеном радном месту и за то обезбеђује средства.

Члан 27.

Ако се на оглас не пријаве кандидати или се пријаве кандидати који не испуњавају услове за рад на одређеном радном месту, уз посредовање организације за запошљавање, може да се заснује радни однос за лицем које не испуњава услове, најдуже до шест месеци.

Члан 28.

Послодавац може преузети запосленог, на основу споразума о преузимању, уз сагласност запосленог, у случају када се ради:

1) о дефицитарним кадровима;

2) о стручњаку посебних квалитета;

3) у другим случајевима утврђених појединачним колективним уговором;

ако такав кадар, односно стручњак не постоји код послодавца, односно ако не постоји у оптималном броју према стварним потребама процеса и организације рада и развоја послодавца.

5. Претходно проверавање радних способности

Члан 29.

Систематизацијом радних места утврђује се радна места за која је као посебан услов за рад предвиђена претходна провера радних способности кандидата.

Претходна провера радних способности врши се пре избора кандидата.

Претходну проверу радних способности врши стручна комисија од три члана, коју именује директор, или друго овлашћено лице, у складу са колективним уговором. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као лице чије се способности проверавају.

Претходна провера радних способности врши се на основу усменог или писменог испита, изразом практичног рада, односно на други одговарајући начин, у зависности од специфичности послова конкретне радне места, у складу са колективним уговором.

Комисија доставља директору писано мишљење о радним способностима кандидата који су се јавили на оглас. У мишљењу комисије мора бити јасно формулисан закључак „кандидат је показао задовољавајуће резултате“ или „кандидат није показао задовољавајуће резултате“ при претходном проверавању његових радних способности.

Сматра се да кандидат не испуњава услове за рад на одређеном радном месту ако при претходном проверавању његових радних способности не покаже задовољавајуће резултате.

6. Пробни рад

Члан 30.

Систематизацијом радних места утврђује се радна места за која је као посебан услов за рад предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду.

Пробни рад не може да се утврди за приправника.

Пробни рад траје до три месеца.

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија од три члана, коју именује директор, или друго овлашћено лице, у складу са колективним уговором. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени који је на пробном раду.

Начин утврђивања резултата пробног рада, у зависности од специфичности, послова радног места, уређује се појединачним колективним уговором.

Комисија доставља директору писано мишљење о резултатима пробног рада, на 15 дана пре истека пробног рада. У мишљењу комисије мора бити јасно формулисан закључак „запослени је показао задовољавајуће резултате“ или „запослени није показао задовољавајуће резултате“ на пробном раду.

Ако запослени не покаже задовољавајуће резултате на пробном раду, престаје му радни однос. Отказ уговора о раду, односно решење о престанку радног односа, доноси директор, у складу са законом и колективним уговором.

7. Приправници

Члан 31.

Приправником се сматра лице са високом, вишом или средњом стручном спремом које први пут заснива радни однос ради оспособљавања за самосталан рад.

Систематизацијом радних места утврђује се радна места на којима се заснива радни однос са приправником.

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено или одређено време.

Директор може да одлучи да приправник, који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време, под условима и на начин утврђен појединачним колективним уговором, у складу са законом.

Члан 32.

Приправнички стаж у зависности од степена стручне спреме и захтева радног места траје од три месеца до годину дана, што се ближе утврђује појединачним колективним уговором.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања и могућност продужавања приправничког стажа, обавеза полагања стручног испита и регулишу друга питања у складу са законом и колективним уговором.

Члан 33.

Општим актом послодавца, у складу са законом, одређује се начин оспособљавања приправника, начин и време полагања стручног испита и састав комисије за полагање стручног испита.

Чланови комисије за полагање стручног испита приправника морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као приправник који полаже стручни испит.

III. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 34.

Запослени може да се распореди:

- 1) на друго радно место;
 - 2) у друго место рада;
 - 3) на друге послове;
 - 4) на рад код другог послодавца;
- привремено или трајно, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 35.

У случају потребе процеса и организације рада, запослени се у току рада може распоредити на свако радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима, у складу са колективним уговором, ако се код послодавца:

- 1) прошири обим рада и пословања;
- 2) уведе нова организација рада;
- 3) укаже упражњено радно место;
- 4) трајно смањи обим посла на радном месту на коме запослени ради;
- 5) ако запослени постиже изузетне резултате рада;
- 6) ако запослени не покаже потребна знања и способности за обављање одређених послова радног места на које је распоређен, односно ако не остварује одговарајуће резултате рада;
- 7) у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором.

Члан 36.

Запослени може привремено или трајно да се распореди на рад из једног у друго место код истог послодавца само уз његов пристанак.

Члан 37.

Изузетно, запослени може да се распореди привремено, до годину дана, на рад из једног у друго место код истог послодавца без његовог пристанка – ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са колективним уговором;

Запослени може да се распореди на рад из једног у друго место код истог послодавца без његовог пристанка – ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремено долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена је накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

На рад из једног у друго место, у смислу ст. 1. и 2. овог члана, не може се без своје сагласности распоредити:

- 1) запослена – жена за време трудноће и са дететом предшколског узраста;
- 2) запослени код кога је утврђена инвалидност;
- 3) самохрани родитељ, односно самохрани усвојилац или старатељ малолетног детета;
- 4) у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором.

Члан 38.

Запослени може, уз његову сагласност, да се привремено распореди на рад код другог послодавца, на основу споразума оба послодавца, у следећим случајевима:

- 1) ако је утврђен престанак потребе за радом запосленог, док му се не обезбеди једно од права утврђених законом и колективним уговором;
- 2) ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада;
- 3) ако су пословни простор или средства рада привремено дата у закуп другом послодавцу;
- 4) ако је неопходна помоћ послодавцу код кога се запослени привремено распоређује на рад због испуњења рокова утврђених прописима, уговором или актом надлежног органа.

Надлежни орган послодавца код кога је запослени привремено распоређен и запослени закључују уговор о раду, у коме се одређује и рок до кога запослени привремено заснива радни однос код тог послодавца.

Запосленом који је распоређен у смислу става 1. овог члана мирују права, обавезе и одговорности које се стичу на раду и по основу рада код послодавца код кога је радио пре распоређивања.

Запослени из става 1. тачка 2), 3) и 4) овог члана има право, по протеклу времена за које је привремено распоређен, да се врати

на рад на исто или друго радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања.

Запослени из става 1. тачка 1) овог члана има право да се врати на рад и да му се обезбеди једно од права утврђених законом и колективним уговором.

Члан 39.

Ако запослени, у времену од најмање три а најдуже шест месеци, не покаже потребна знања и способности за обављање послова радног места на које је распоређен, или ако не остварује одговарајуће резултате рада, запослени са посебним овлашћењима и одговорностима, на предлог непосредног руководиоца запосленог, покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка, у смислу става 1. овог члана, доставља се директору. По добијању захтева, директор је дужан да образује комисију, од најмање три члана, која утврђује знања и способности, односно резултате рада запосленог.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Комисија се може одлучити за различите начине провере знања и способности, односно утврђивања резултата рада запосленог – писменим путем, усменим испитивањем, практичним радом, или на други одговарајући начин који омогућава најреалнију оцену провере, зависно од специфичности и природе послова конкретног радног места које запослени обавља.

На основу извршене провере, у смислу става 4. овог члана, комисија доноси писано мишљење о способности запосленог за обављање послова радног места на које је распоређен, односно о резултатима његовог рада. Мишљење се доставља директору и запосленом чија се знања и способности проверавају, у року од осам дана од дана доношења.

У мишљењу комисије мора бити јасно формулисан закључак да запослени „поседује“ или „не поседује“ потребна знања и способности за обављање послова радног места на које је распоређен, односно да „остварује“ или „не остварује“ одговарајуће резултате рада.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова радног места на које је распоређен, или да не остварује одговарајуће резултате рада, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима. Ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, отказом уговора о раду, односно решењем о престанку радног односа.

Члан 40.

Запослени може, у изузетним случајевима, да се распореди на друге послове за чије се обављање тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има у случају:

- 1) више силе (пожар, земљотрес, поплава), која је настала или непосредно предстоји;
- 2) изненадног кварења сировина, квара на средствима рада, материјалу;
- 3) прекида рада на радном месту на коме запослени обавља рад;
- 4) замене изненада одсутног запосленог, ако то захтева процес рада;
- 5) у другим изузетним случајевима утврђеним појединачним колективним уговором, у складу са законом.

Запослени је дужан да обавља послове из става 1. овог члана док трају изузетне околности, а у случају замене изненада одсутног запосленог – најдуже 30 радних дана.

Члан 41.

Запослени је дужан да ради и на радном месту које не одговара његовој стручној спреми ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера, због које је и распоређен, док ова мера траје.

Члан 42.

Распоређивање запослених врши директор, својим решењем, у складу са законом и колективним уговором.

Решење обавезно садржи: разлоге због којих се запослени распоређује на друго радно место, у друго место рада или на друге послове и поуку о правном леку.

IV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 43.

Послодавац је дужан, у складу са Програмом увођења технолошких, економских или организационих промена и Програмом остваривања права, да запосленом за чијим је радом престала потреба, обезбеди једно од права утврђених законом и колективним уговором.

Програме из става 1. овог члана доноси управни одбор. Ако код послодавца није образован управни одбор, програме доноси директор.

Управни одбор је дужан:

- 1) да предлог програма из става 1. овог члана достави надлежном органу синдиката, у складу са колективним уговором, у циљу давања писаног мишљења синдиката на предлог ових програма;
- 2) да о свом ставу, по основу писаног мишљења синдиката на предлог програма, обавести синдикат у писаном облику, у року од 30 дана од дана достављања мишљења синдиката на предлог програма.

Ако се предлог програма не достави на мишљење надлежном органу синдиката, односно ако у утврђеном року управни одбор о свом ставу не обавести синдикат, појединачне одлуке о престанку потребе за радом запослених су ништаве – запосленом не може престати радни однос.

Надлежни орган синдиката је дужан да управном одбору достави своје писано мишљење на предлог програма из става 1. овог члана, у року од 30 дана од дана достављања предлога програма синдикату на разматрање. Ако надлежни орган синдиката не достави управном одбору своје мишљење у предвиђеном року, сматраће се да је синдикат сагласан са предлогом програма.

Члан 44.

Програм увођења технолошких, економских или организационих промена садржи:

- 1) разлоге утврђивања вишка запослених;
- 2) циљеве и ефекте утврђивања вишка запослених;
- 3) назив радних места на којима се утврђује престанак потребе за радом запослених;
- 4) број и структуру радника на сваком конкретном радном месту за чијим радом престаје потреба;
- 5) предлог конкретних мера и активности које ће се предузети у циљу решавања положаја и права запослених за чијим се радом утврди престанак потребе, рокове и носиоце за њихову реализацију, као и мере појединачне и колективне одговорности чланова управног одбора, директора и других задужених појединаца у случају неиспуњења утврђених активности, односно погрешне процене разлога, циљева и ефеката утврђених овим програмом;
- 6) друге неопходне елементе и релевантне показатеље утврђене колективним уговором, у складу са законом, зависно од специфичности конкретне делатности, пословне активности и временске димензије у којој се програм доноси.

Члан 45.

На основу Програма увођења технолошких, економских или организационих промена, у складу са законом и колективним уговором, доноси се Програм остваривања права запослених за чијим радом престаје потреба.

Програм остваривања права запослених за чијим радом престаје потреба садржи:

- 1) име и презиме запосленог;
- 2) радно место на које је запослени распоређен;
- 3) стручну спрему коју има запослени;
- 4) године старости запосленог;
- 5) предлог за остваривање једног од права утврђених законом и колективним уговором;
- 6) друге неопходне елементе утврђене колективним уговором, у складу са законом, зависно од специфичности конкретне делатности, пословне активности, циљева и ефеката постигнутих увођењем технолошких, економских или организационих промена и броја и структуре запослених за чијим радом престаје потреба.

Члан 46.

Програм остваривања права запослених за чијим радом престаје потреба управни одбор је дужан да достави организацији за запошљавање и надлежном органу синдиката, у року од пет дана од дана његовог доношења.

Члан 47.

Код одређивања запослених за чијим радом престаје потреба примењују се следећи критеријуми:

- 1) резултати рада;
 - 2) имовно стање запосленог;
 - 3) број издржаваних чланова породице;
 - 4) број чланова породице који остварују зараду;
 - 5) дужина радног стажа;
 - 6) стручна спрема;
 - 7) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице;
 - 8) број деце на школовању;
 - 9) други критеријуми утврђени колективним уговором.
- Члановима породице, у смислу става 1. тач. 3) и 4) овог члана, сматрају се чланови породице који живе у заједничком домаћинству.

Чланови уже породице, у смислу става 1. тачка 7) овог члана, јесу брачни друг и деца.

Члан 48.

Критеријуми за одређивање запослених за чијим радом престаје потреба примењују се по принципу искључивости и по редоследу утврђеном овим колективним уговором.

Критеријуми се примењују само на запослене који раде на истим радним местима на којима је утврђен престанак потребе и који имају исти степен и врсту стручне спреме.

Ако је на радном месту предвиђена алтернативна стручна спрема, предност има запослени који има виши степен стручне спреме.

Члан 49.

Резултати рада запослених утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако на појединим радним местима нису утврђени нормативи и стандарди рада, резултати рада запосленог се утврђују на основу образложене оценое о квантитету, квалитету и целовитости извршавања послова у периоду од најмање годину дана (у даљем тексту: оцена успешности).

Оцену успешности запосленог утврђује лице са посебним овлашћењима и одговорностима, које својом одлуком одреди директор, на основу образложене и у писаном облику достављене оценое рада запосленог од стране непосредног руководиоца.

Оцену успешности лица са посебним овлашћењима и одговорностима утврђује директор.

Запосленом који је на дужем боловању и одсуству по другим основама, оцена успешности се утврђује на основу резултата рада које је показао у последњој години рада.

При утврђивању резултата рада запослених у појединачном колективном уговору, у смислу овог члана, могу се користити следеће оценое успешности:

- 1) „не задовољава“
- 2) „задовољава“
- 3) „резултати изнад просека“
- 4) „изузетни резултати“

што се детаљније утврђује појединачним колективним уговором.

На основу утврђеног чињеничног стања, у смислу овог члана, предност има запослени који остварује боље резултате рада.

Члан 50.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Имовно стање запосленог утврђује се на основу:

1) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу нето зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

2) тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

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

Имовно стање запосленог, у смислу ст. 2. и 3. овог члана, утврђује комисија.

Комисија има најмање три члана.

Комисију именује директор, својом писаном одлуком, у складу са колективним уговором.

На основу података из става 2. овог члана, у циљу утврђивања предности, врши се рангирање запослених по имовном стању. Рангирање врши комисија из става 4. овог члана.

Рангирање запослених, ако појединачним колективним уговором није друкчије утврђено, врши се тако што се саберу укупно остварени приходи свих чланова заједничког породичног домаћинства и укупна тржишна вредност непокретности и добијени збир подели бројем чланова заједничког породичног домаћинства.

Члан 51.

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

1) број издржаваних чланова породице, при чему предност има запослени са већим бројем издржаваних чланова породице;

2) број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;

3) дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужином радним стажом, укључујући и стаж осигурања са увећаним трајањем, до испуњења услова за пензију;

4) стручна спрема, при чему предност има запослени који, у оквиру истог степена стручне спреме поседује врсту стручне спреме (струка, смер, занимање) која одговара, односно која више одговара захтевима радног места на које је распоређен;

5) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени ако он или члан његове

уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа;

6) број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Показатељи из става 1. овог члана утврђују се на основу документације, односно исправа надлежног органа, у складу са колективним уговором.

Показатеље утврђује комисија из члана 50. овог колективног уговора.

Члан 52.

На основу критеријума утврђених појединачним колективним уговором, у складу са законом и овим колективним уговором, појединачну одлуку о престанку потребе за радом запосленог на конкретном радном месту – отказ уговора о раду, односно решење о престанку радног односа доноси директор.

Отказ уговора о раду, односно решење о престанку радног односа је коначно.

Отказ уговора о раду, односно решење о престанку радног односа доставља се запосленом у писаном облику, у року од 15 дана од дана доношења.

Отказ уговора о раду, односно решење о престанку радног односа садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и правима за време привремене незапослености.

Против отказа уговора о раду, односно решења о престанку радног односа, запослени има право да покрене спор код надлежног суда, у року од 15 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно решења.

Члан 53.

По основу престанка потребе за радом, радни однос не може престати:

- 1) запосленој – жени са више од три месеца трудноће;
- 2) запосленој – жени на породилском одсуству;
- 3) запосленој – жени са дететом до три године живота;
- 4) самохраном родитељу, односно самохраном усвојоцу или старатељу малолетног детета, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине гарантоване нето зараде;
- 5) запосленој – жени са више од 25 и запосленом са више од 30 година укупног стажа, до испуњења услова за пензију;
- 6) у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором.

Члан 54.

Појединачним колективним уговором се утврђује у којим случајевима запосленом не може престати радни однос, ако је престанак потребе за радом запослених утврђен услед технолошких унапређења.

Члан 55.

Послодавац може запосленом за чијим радом престаје потреба да исплати новчану накнаду.

Накнада из става 1. овог члана исплаћује се одједном у целисти – у висини најмање 30 нето зарада коју би запослени остварио у складу са колективним уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос, односно најмање 30 просечних нето зарада код послодавца остварених за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос, или најмање 30 просечних нето зарада по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате накнаде – у зависности од тога шта је за запосленог повољније.

Члан 56.

Запосленом за чијим радом престаје потреба, коме не може да се обезбеди ни једно од права утврђених законом и колективним уговором, може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то запосленом:

- 1) до 10 година стажа осигурања – најмање у висини шестоструког износа нето зараде;
- 2) више од 10 до 15 година стажа осигурања – најмање у висини осмоструког износа нето зараде;
- 3) више од 15 до 20 година стажа осигурања – најмање у висини десетоструког износа нето зараде;
- 4) више од 20 до 25 година стажа осигурања – најмање у висини дванаестоструког износа нето зараде;
- 5) више од 25 до 30 година стажа осигурања – најмање у висини четрнаестоструког износа нето зараде;
- 6) више од 30 година стажа осигурања – најмање у висини шеснаестоструког износа нето зараде.

Под нето зарадом, у смислу става 1. овог члана, сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са колективним уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос, од-

носно просечна нето зарада код послодавца остварена за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос, или просечна мето зарада по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате отпремнине – у зависности од тога шта је за запосленог повољније.

Отпремнина се исплаћује одједном у целости, у складу са колективним уговором.

Члан 57.

На друга права и обавезе по основу престанка потребе за радом запослених примењују се одредбе закона, којима се регулише институт престанка потребе за радом запослених.

Члан 58.

Директор је дужан да на одговарајући начин запослене благовремено и потпуно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање престанка потребе за радом запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно-правног статуса.

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 59.

Радно време износи 40 часова у радној недељи (у даљем тексту: пуно радно време).

Радно време између 22 часа и шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Рад ноћу представља посебан услов рада у погледу утврђивања права запослених.

2. Непуно радно време

Члан 60.

Радни однос може се засновати за радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време):

1) ако је систематизацијом радних места за то радно место предвиђено радно време краће од пуног радног времена;

2) на радном месту на коме ради запослени за скраћеним радним временом;

3) ако природа посла и организација рада омогућава да на радном месту, за које је предвиђено пуно радно време, раде два запослена са половином пуног радног времена;

4) у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором, у складу са законом.

Запослени који ради краће од пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, остварује права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

3. Скраћено радно време

Члан 61.

Запосленом који ради на радним местима са посебним условима рада, где се претежно ефективно ради под посебним условима на нарочито тешким напорним и за здравље штетним пословима, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог.

Скраћено радно време и радна места са посебним условима рада на којима се уводи скраћено радно време утврђују се систематизацијом радних места, у складу са колективним уговором, у зависности од штетног дејства фактора радне средине и услова рада, времена експозиције запосленог штетном дејству, степена опасности од повређивања и здравственог оштећења, физичких напора при раду, организације и природе процеса и режима технологије рада.

Члан 62.

Скраћено радно време у погледу остваривања права запослених сматра се пуним радним временом.

4. Радно време краће од пуног радног времена

Члан 63.

Послодавац може да уведе радно време краће од пуног радног времена, али не краће од 35 часова недељно:

1) ако се рад обавља у три или четири смене, односно ноћу;

2) ако то захтева организација или технологија рада;

3) ако увођењем краћег радног времена обезбеђује услове да се смањи број запослених за чијим радом престаје потреба;

4) ако увођењем краћег радног времена обезбеди услове за ново запошљавање;

5) ако у потпуности или делимично укида рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад);

6) у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором.

Одлуку о увођењу радног времена краћег од пуног радног времена доноси управни одбор. Ако код послодавца није образован управни одбор, одлуку доноси директор.

Запослени који раде краће од пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

5. Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

Члан 64.

Ако природа посла и организација и режим рада то захтевају, а није извршена годишња прерасподела радног времена, може се увести рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад).

Рад дужи од пуног радног времена, поред случајева утврђених законом, може се увести ради:

1) обезбеђења континуираног рада опреме и капацитета чије би заустављање изазвало велике штете за послодавца, условљене, пре свега, природом технолошког процеса;

2) отклањање кварова који су услов несметаног одвијања процеса производње и рада;

3) услед повећаног обима посла;

4) завршетка послова од битног значаја за пословни резултат послодавца, а послови су везани за одређене рокове;

5) реализације извозних програма и послова;

6) у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором, у којима би неизвршавање пословне активности нанело штету послодавцу.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од 10 часова недељно по запосленом, осим у случајевима утврђеним законом – када може да траје док трају околности због којих је уведен.

Решење о раду дужем од пуног радног времена доноси директор, или друго овлашћено лице, у складу са законом и колективним уговором.

Рад дужи од пуног радног времена у току текућег дана може се наредити само ако се ради о непредвидивим случајевима.

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица, у складу са колективним уговором.

Члан 65.

Приликом одређивања запосленог да ради дуже од пуног радног времена, непосредни руководиоца дужан је да води рачуна како о потреби процеса рада, тако и о интересима и обавези запосленог према свом породичном домаћинству, у складу са појединачним колективним уговором.

6. Дневно радно време

Члан 66.

Дневно радно време утврђује се у трајању које не може бити дуже од осам часова, осим за радна места са континуираним процесом рада, где се примењује систем „турнуса“ и по основу рада дужег од пуног радног времена.

У случају рада дужег од пуног радног времена, као и у случају организовања рада код континуираног процеса производње и рада, дневно радно време не може трајати дуже од 12 часова, што се ближе утврђује колективним уговором, у складу са законом.

У дневно радно време спада и време потребно за припрему, сређивање и чишћење радног места и за друге специфичне активности утврђене колективним уговором.

7. Распоред радног времена

Члан 67.

Распоред, почетак и завршетак радног времена утврђује директор, или друго овлашћено лице, својим решењем, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 68.

Радно време у одређеном периоду може да траје дуже, а у одређеном периоду краће од времена утврђеног овим колективним уговором (прерасподела радног времена), ако то захтевају:

1) природа делатности;

2) потреба процеса и организације рада;

3) боље коришћење средстава рада;

4) рационалније коришћење радног времена;

5) извршење одређених послова у утврђеним роковима;

6) у другим случајевима утврђеним колективним уговором, у складу са законом.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у просеку не буде дуже од пуног радног времена у току године.

Прерасподелу радног времена, у складу са захтевима из ст. 1. и 2. овог члана, утврђује директор, или друго овлашћено лице, својим решењем, у складу са законом и колективним уговором.

VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току рада, дневни и недељни одмор

Члан 69.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Време одмора из става 1. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 70.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, што се ближе утврђује колективним уговором, у складу са законом.

Члан 71.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дане свог недељног одмора, морају му се обезбедити други дани недељног одмора, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 72.

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

2. Годишњи одмор

Члан 73.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18, а највише 25 радних дана за годину дана рада.

Запослени који у календарској години нема годину дана рада, а у радном односу је најмање месец дана, има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 74.

Годишњи одмор од 18 радних дана увећава се:

1) по основу доприноса у раду, односно сложености послова радног места, у зависности од утврђеног степена стручне спреме радног места на које је запослени распоређен – највише до пет радних дана и то:

за радна места НК/1 – један радни дан,
за радна места ПК/II и НС – два радна дана,
за радна места КВ/III, СС/IV, ВК/V и ВС1/ВШР/VI – три радна дана,

за радна места ВС/VII – четири радна дана,
за радна места Мр/VIII-1 и Др/VIII – пет радних дана;

2) по основу услова рада – највише до четири радна дана, и то:
– на радним местима са посебним условима рада на којима је уведено скраћено радно време – четири радна дана

– на радним местима са посебним условима рада на којима се 12 месеци ефективног рада рачуна као 16 или 18 месеци стажа осигурања, а није уведено скраћено радно време – три радна дана

– на радним местима са посебним условима рада на којима се 12 месеци ефективног рада рачуна као 14 или 15 месеци стажа осигурања, а није уведено скраћено радно време – два радна дана

– на осталим радним местима са посебним условима рада на којима се стаж осигурања не рачуна са увећаним трајањем и није уведено скраћено радно време – један радни дан;

3) по основу радног стажа, без стажа осигурања са увећаним трајањем – највише до три радна дана, и то:

– до 10 година стажа осигурања – један радни дан,
– више од 10 до 20 година стажа осигурања – два радна дана,
– више од 20 година стажа осигурања – три радна дана;

4) инвалиду рада и војном инвалиду – три радна дана;

5) самохраном родитељу, самохраном усвојоцу или старатељу са дететом до 14 година живота – три радна дана;

6) родитељу са двоје и више деце до 14 година живота и запосленој – жени са малолетним дететом – три радна дана;

7) родитељу који има дете са сметњама у психофизичком развоју – три радна дана.

Појединачним колективним уговором могу се утврдити и други критеријуми за увећање законског минимума у смислу става 1. овог члана.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Члан 75.

Годишњи одмор може да се користи у два дела, у складу са законом.

Члан 76.

Запослени за навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена – жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Запосленом који ради скраћено радно време може се, у складу са законом и колективним уговором, одобрити коришћење годишњег одмора до 40 радних дана.

Члан 77.

Годишњи одмор се не може утврдити у дужем трајању од прописаног законом.

Члан 78.

Решење о годишњем одмору доноси директор, или друго овлашћено лице, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 79.

Запосленом се не може ускратити право на годишњи одмор. Запослени се не може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

3. Плаћено одсуство

Члан 80.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство до седам радних дана у току календарске године у случају:

1) ступања запосленог у брак – пет радних дана;

2) порођаја супруге – пет радних дана;

3) порођаја другог члана уже породице (кћерка, снаха) – један радни дан;

4) добровољног давања крви – два радна дана;

5) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три радна дана;

6) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – један радни дан, а из једног у друго насељено место – три радна дана;

7) полагања стручног или другог испита, у складу са потребама послодавца – два радна дана, а укупно шест радних дана у току календарске године;

8) учешћа на радно-производним такмичењима, изложбама иновација и других видова стваралаштва, стручним и културно-спортским активностима које организује синдикат или послодавац – у дужини трајања активности, увећано најмање по један радни дан у зависности од удаљености места одржавања активности;

9) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана;

10) смрти члана уже породице (брачни друг и деца), родитеља или усвојоца запосленог – седам радних дана;

11) смрти брата или сестре запосленог – три радна дана;

12) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног другог запосленог и смрти лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим – три радна дана;

13) у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором.

Одсуство за случај из става 1. тач. 2), 4), 7) и 10) овог члана не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуствовања у току календарске године.

Лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у смислу става 1. тачка 12) овог члана, јесу сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 81.

При утврђивању дужине плаћеног одсуства радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Члан 82.

Решење о плаћеном одсуству доноси директор, или друго овлашћено лице, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 83.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане верских празника:

1) православни – на први дан Божића (7. јануар), на други дан Васкрса и на први дан крсне славе;

2) католици и припадници других хришћанских верских заједница – на први дан Божића и други дан Ускрса, према њиховом календару;

3) припадници исламске заједнице – на први дан Рамазанског бајрама и на први дан Курбанског бајрама;

4) припадници јеврејске заједнице – на први дан Кипура.

4. Неплаћено одсуство

Члан 84.

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство у случају:

- 1) неговања болесног члана уже породице (брачни друг и деца), родитеља или усвојоца запосленог – пет радних дана;
- 2) смрти сродника који нису наведени у члану 80. став 1. тачка 10), 11) и 12) овог колективног уговора – два радна дана;
- 3) у случајевима предвиђеним чланом 80. став 1. тачка 1), 3), 5), 6), 8), 9), 11) и 12) овог колективног уговора, ако је запослени у календарској години искористио право на седам радних дана плаћеног одсуства пре наступања овог случаја.

Решење о неплаћеном одсуству доноси директор, или друго овлашћено лице, у складу са законом и колективним уговором.

На захтев запосленог, ако то не ремети процес рада, послодавац може да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у другим случајевима и у дужем трајању, у складу са колективним уговором.

За одобравање неплаћеног одсуства у трајању дужем од три месеца, директор, односно овлашћено лице из става 2. овог члана, је дужан да прибави мишљење надлежног органа синдиката, у складу са колективним уговором.

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ

Члан 85.

Заштита запослених на раду обухвата мере и средства која су неопходна за остваривање безбедносних услова рада и она је саставни део организације рада и радног процеса. Заштиту на раду запослени спроводе и остварују у складу са законом и колективним уговором, односно другим општим актом послодавца у складу са законом и колективним уговором.

Појединачним колективним уговором утврђује се начин и динамика издвајања и трошења средстава за намене из става 1. овог члана.

Члан 86.

Послодавац је дужан, пре изградње нових погона и увођења нових процеса производње или рада и организације рада, да затражи мишљење синдиката о планираним, односно потребним мерама заштите од штетних утицаја на здравље запослених.

Синдикат има право да се непосредно упозна са предузетим мерама заштите на раду и условима рада на сваком радном месту и да надлежном органу код послодавца предлаже предузимање прописаних мера заштите на раду.

О предузетим мерама по предлогу из става 2. овог члана, надлежни орган послодавца дужан је, у примереном року – утврђеном појединачним колективним уговором, да обавести синдикат.

1. Одбор за заштиту на раду

Члан 87.

Код послодавца који запошљава више од 100 запослених, кад процес и услови рада то захтевају, формира се Одбор за заштиту на раду (у даљем тексту: Одбор).

Одбор има најмање три члана, а састављен је од једнаког броја представника послодавца и синдиката, као и од стручњака из области заштите на раду кога споразумно именују послодавац и синдикат.

Одбор:

- 1) разматра и предлаже ставове о одлукама послодавца пре њиховог доношења, ако се тим одлукама утиче или се може утицати на промену услова рада;
- 2) разматра случајеве повреда на раду са аспекта узрока и предлаже послодавцу мере за њихово отклањање;
- 3) разматра стање у области заштите на раду и предлаже послодавцу мере ради побољшања тих услова.

Одбор заседа по потреби, а најмање једном у три месеца.

Ако Одбор о одређеном питању нема јединствен став, оба мишљења се достављају послодавцу.

Послодавац је дужан да размотри ставове и мишљење Одбора и да о свом ставу извести Одбор, на начин, по поступку и у року утврђеном колективним уговором.

2. Радна места са посебним условима рада

Члан 88.

Радна места са посебним условима рада утврђују се систематизацијом радних места, на начин и по поступку који је предвиђен колективним уговором, у складу са законом.

Сматраће се да постоје посебни услови рада на радном месту где радни амбијент и микроклиматски услови имају штетан утицај на здравље запослених.

Запослени који раде на радним местима са посебним условима рада имају право на посебне мере заштите сразмерно степену опасности и штетности.

Као посебне мере заштите утврђују се: контрола здравственог стања, скраћено радно време, дужина годишњег одмора, бенефицирани радни стаж и распоређивање на друге послове, у складу са законом и колективним уговором.

На радна места са посебним условима рада може се распоредити запослени ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему и да је претходно оспособљен за самостално обављање послова на сигуран и безбедан начин;
- 2) да није млађи од 18 година;
- 3) да је здравствено способан за обављање послова са посебним условима рада;
- 4) да није инвалид.

3. Лична заштитна средства

Члан 89.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди потребна лична заштитна средства на свим радним местима где се опасности по живот и штетности по здравље, којима су изложени, не могу другим мерама заштите на раду отклонити.

Појединачним колективним уговором, односно посебним општим актом или табеларним прегледом, у складу са колективним уговором, утврђују се радна места, врста и рокови обезбеђења, трајања и начин замене личних заштитних средстава и регулишу друга питања из ове области.

4. Осигурање запослених

Члан 90.

Послодавац је дужан на свој терет да запослене осигура од следећих ризичних случајева:

- 1) за случај смрти запосленог услед несреће на послу;
 - 2) за случај наступања инвалидности и пензионисања због повреде на раду или услед услова рада;
- применом елемената осигурања и у висини утврђеној колективним уговором.

VIII. ЦЕНА РАДА

1. Цена рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1)

Члан 91.

Цена рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) на нивоу хемије и неметала утврђује се у процесу преговарања између учесника овог колективног уговора, полазећи од:

- 1) егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице, примерених општем нивоу развијености Републике и значају гране за развој Републике у целини;
- 2) општег нивоа економске развијености појединих делатности;
- 3) утицаја монополског положаја појединих грана на висину зарада и разлика у висини зарада између појединих грана у Републици;
- 4) достигнутог нивоа зарада у грани хемије и неметала;
- 5) раста трошкова живота на нивоу Републике;
- 6) учешћа зарада у трошковима пословања;
- 7) оствареног нивоа производње и реализације и других пословних активности и оствареног и планираног пословно-финансијског резултата;
- 8) других елемената за које учесници овог колективног уговора оцене да су од значаја.

Члан 92.

Цена рада за најједноставнији рад утврђује се у нето износу. При утврђивању цене рада по часу полази се од тога да месец има 174 радна часа.

Члан 93.

Цена рада за најједноставнији рад утврђује се за период који не може бити дужи од шест месеци.

Члан 94.

Учесници овог колективног уговора се обавезују да у процесу преговарања, најкасније до 15 дана након истека периода за који је утврђена цена рада, анексом овог колективног уговора утврде цену рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) која ће се примењивати у наредном периоду и дефинишу период њене примене.

Члан 95.

Цена рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) код послодавца утврђује се појединачним колективним уговором, у процесу преговарања, у износу који не може бити нижи од цене рада утврђене овим колективним уговором.

2. Цена рада радног места

Члан 96.

Појединачним колективним уговором, на начин и по поступку који је њиме предвиђен, у процесу преговарања, утврђује се цена рада за сва радна места утврђена систематизацијом радних места, полазећи од коефицијента сложености и одговорности и коефицијента услова рада, утврђених овим колективним уговором.

При утврђивању цене рада по радним местима у појединачном колективном уговору, у смислу става 1. овог члана, може се користити Преглед типичних радних места за хемију и неметале, објављен 8. јуна 1995. године у „Службеном гласнику Републике Србије“, број 20/95.

Члан 97.

Цена рада радног места утврђује се множењем цене рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) и коефицијента цене рада.

Коефицијент цене рада садржи све елементе који утичу на цену рада радног места (сложеност, одговорност, услови рада).

Коефицијент цене рада не може бити мањи од збира коефицијента сложености и одговорности и коефицијента услова рада.

Изузетно од става 2. овог члана, коефицијент цене рада може се утврдити без услова рада, ако се ради о радном месту на коме је запослени повремено изложен отежаним условима рада, при чему се за време радаведеног на пословима са отежаним условима рада утврђује додатни коефицијент за рад у тим условима, у складу са појединачним колективним уговором.

Члан 98.

Коефицијент сложености и одговорности по групама послова износи:

Група послова	Захтев стручности (стручна спрема, сложеност и одговорност)	Коефицијент
I	Не захтева се стручност (послови који захтевају само кратко упутство, тако да их у свако време и без претходне обуке могу обављати извршиоци без посебне стручне спреме – НК),	1,00
II	Захтева се стручна оспособљеност која се стиче радом и праксом у трајању од три до шест месеци (I степен)	1,10
III	Захтева се стручна оспособљеност која се стиче праксом у трајању више од шест месеци до две године (НС или ПК или II степен)	1,35
IV	Захтева се стручност која се стиче образовањем у трајању од две до три године (KB или III степен)	1,50
V	Захтева се стручност која се стиче завршавањем четворогодишњег стручног образовања (CC или IV степен)	1,60
VI	Захтева се стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања и оспособљавања путем специјалистичког образовања (BK или V степен)	1,85
VII	Захтева се стручност која се стиче завршавањем више школе одговарајуће струке (BШР или BC-1 или VI степен)	2,00
VIII	Захтева се стручност која се стиче факултетским односно високим образовањем (VII степен)	2,50
IX	Захтева се стручност која се стиче магистратуром или специјализацијом на основу факултетског, односно високог образовања (VII-1 степен, или свеобухватно стручно искуство на пословима радних места групе VIII)	3,00
X	Захтева се стручност која се стиче докторатом наука VIII степен), као и обављање врло сложених стручних послова у области истраживања, развоја, технологије, економије, организације рада и другим областима и врло сложени послови организовања и вођења пословних целина	3,50

Ако је систематизацијом радних места степен стручне спреме (захтев стручности) алтернативно предвиђен, узима се коефицијент из става 1. овог члана за већи од предвиђених степена стручне спреме.

Члан 99.

Коефицијент по појединим групама услова рада износи:

Група услова рада	Опис	Коефицијент
I	У ову групу разврставају се радна места у радном амбијенту и микроклиматским условима који имају штетне утицаје мањег интензитета на здравље запослених	до 0,05
II	У ову групу разврставају се радна места у радном амбијенту и микроклиматским условима који имају штетан утицај на здравље запослених и на којима су запослени већи део радног времена изложени овим утицајима	од 0,06 до 0,10
III	У ову групу разврставају се радна места на којима се раде прљави и други послови при којима су запослени знатно изложени негативним утицајима дима, прашине, гаражи и другим утицајима који оптерећују дисајне органе	од 0,11 до 0,15
IV	У ову групу разврставају се радна места на којима се раде прљави и други послови при којима су запослени трајно изложени негативним утицајима дима, гаражи, прашине и другим штетним утицајима по здравље, при чему рад у таквим условима не подразумева обавезно ношење заштитне опреме	од 0,16 до 0,20
V	У ову групу разврставају се радна места на којима се обављају послови при чијем извршавању су запослени изложени високој температури, влази, хладноћи, посебно оптерећујућем звуку, бљештавом вештачком светлу, рад у замраченом простору без осветљења или са неугодним светлом у боји и сл., при чему рад у таквим условима не подразумева обавезно ношење заштитне опреме	од 0,21 до 0,30
VI	У ову групу разврставају се радна места која се налазе у радним срединама где је присутна опасност од повреда, хемијских загађења, тровања и сл., због чега су запослени обавезни при раду да користе средства личне заштите (капига, средства за заштиту слуха, маска за плин, апарати за свеж ваздух и други апарати за заштиту дисајних органа и сл.)	од 0,31 до 0,40
VII	У ову групу разврставају се радна места на којима се обављају послови јамске експлоатације, минерски и други послови при којима се ради са експлозивним и другим опасним материјама	више од 0,40

Разврставање радних места у групе услова рада врши се на основу објективно утврђеног интензитета и карактера услова рада (аеро загађење, бука, топлота, чађи, влага, прашина, вибрација, рад на висини и сл.) у односу на одговарајуће стандарде, на основу времена изложености запосленог отежаним условима у току радног дана, као и на основу других релевантних параметара утврђених појединачним колективним уговором.

Појединачним колективним уговором може се утврдити и већи број група за разврставање радних места по основу услова рада, уважавајући основне карактеристике група датих у овом колективном уговору.

Члан 100.

При утврђивању цене рада радних места у појединачном колективном уговору, ако њиме није друкчије прописано, примењује се следећи поступак:

1) директор доставља надлежном органу синдиката:

а) општи акт о нормативима и стандардима рада (правилник о нормама, односно правилник – одлуку о оцени резултата рада и других критеријума и мерила на основу којих се утврђују резултати рада запослених – ако се код послодавца утврђују резултати рада запослених);

б) предлог коефицијента цене рада за сва радна места;

2) након сагледавања предлога цене рада радних места и увида у опште акте о нормативима и стандардима рада, надлежни орган синдиката, на начин и по поступку утврђеном колективним уговором, у року од 30 дана од дана добијања предлога из става 1. тачка 1) овог члана, у писаном облику доставља директору своје конкретне предлоге, препоруке и сугестије (ниво цене рада кључних радних места, односи у ценама рада појединих радних места значајних са аспекта укупног рада, пословања и развоја послодавца), засноване на правим аргументима и реалним чињеницама – које се морају имати у виду при коначном утврђивању цене рада радних места;

3) по спроведеном поступку из става 1. тач. 1) и 2) овог члана, уважавајући реалне и аргументоване предлоге и препоруке синдиката, преговарачки тим послодавца и преговарачки тим овлашћене организације синдиката која је потписник појединачног колективног уговора, у процесу преговарања, утврђују коначне коефицијенте цене рада свих радних места и одређују почетак њихове примене за обрачун зарада.

Утврђени коефицијенти цене рада радних места могу се мењати само по поступку из става 1. овог члана, ако за њихову промену постоје стварно оправдани разлози, на основу писаног захтева и образложења једног од учесника појединачног колективног уговора.

Коефицијент цене рада за новоотворена радна места утврђује се по поступку из става 1. овог члана.

3. Цена рада запосленог

Члан 101.

Уговором о раду, односно другим одговарајућим актом – решењем директора, ако се са запосленим у складу са законом и овим колективним уговором не закључује уговор о раду, утврђује се цена рада запосленог и други елементи за утврђивање зараде, у складу са законом и колективним уговором.

Цена рада запосленог утврђује се у износу који не може бити нижи од утврђене цене рада радног места на које је запослени распоређен.

Појединачним колективним уговором могу се утврдити случајеви (на пример: изузетно способном, стручном и креативном запосленим и запосленим који постиже изузетне резултате у раду и сл.) када директор може запосленим утврдити већу цену рада од цене рада утврђене колективним уговором за то радно место, а може се утврдити и ниво дозвољеног одступања цене рада запосленог у односу на утврђену цену рада радног места на које је запослени распоређен.

У случају из става 3. овог члана директор је дужан да у писаном облику обавести надлежни орган синдиката, у року од 15 дана од дана утврђивања цене рада запосленог.

4. Цена рада приправника

Члан 102.

Цена рада приправника са којим је предузеће засновало радни однос не може бити нижа од 80% од цене рада радног места за које се приправник оспособљава.

IX. ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

1. Зарада запосленог

Члан 103.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом и колективним уговором.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним колективним уговором, а најмање једанпут месечно.

Зарада се може исплаћивати у деловима, у складу са колективним уговором.

Зарада, у смислу става 1. овог члана, јесте зарада коју запослени оствари на основу цене рада радног места на које је распоређен, односно на основу своје цене рада, радног учинка, времена provedеног на раду и других мерила и критеријума утврђених колективним уговором.

Члан 104.

Радни учинак утврђује се на основу норматива и стандарда рада, односно индивидуалних и групних норми (у даљем тексту: радне норме), оцене радног доприноса запосленог и других критеријума утврђених колективним уговором.

Члан 105.

Нормативи и стандарди рада, радне норме, оцена радног доприноса запосленог и друга мерила за примену критеријума на основу којих се утврђују резултати рада запосленог, утврђују се појединачним колективним уговором, односно општим актом послодавца у складу са колективним уговором, полазећи од техничко-технолошке опремљености процеса рада, организације рада и од оптималног коришћења радног времена.

Општи акт доноси и његове измене и допуне врши директор или друго овлашћено лице, на начин и по поступку утврђеном колективним уговором.

Општи акт и његове измене и допуне достављају се надлежном органу синдиката, у складу са колективним уговором.

Члан 106.

Директор, односно друго овлашћено лице, је дужан да благовремено упозна запосленог са утврђеним нормативима и стандардима рада и другим мерилима за утврђивање зарада, као и њиховим променама.

Члан 107.

Приликом преговарања и потписивања колективног уговора, директор је дужан да надлежном органу синдиката достави, односно учини доступним, нормативе и стандарде рада и друга мерила за утврђивање резултата рада запосленог.

Утврђени нормативи и стандарди рада не могу се мењати без сагласности надлежног органа синдиката потписника појединачног колективног уговора.

Изузетно, ако дође до значајне промене техничко-технолошке опремљености процеса рада, може се извршити измена норматива и стандарда рада и без сагласности синдиката, поштујући техничке нормативе нове опреме.

Надлежни орган синдиката може захтевати арбитражу утврђених норматива и стандарда рада из става 3. овог члана. Арбитражу врши комисија састављена од стручњака које споразумно одреде директор и синдикат.

Арбитража има непаран број чланова.

Чланови арбитраже бирају између себе председника.

Арбитража доноси одлуке већином гласова арбитра. Арбитра не може бити уздржан.

Арбитражно веће је дужно да одлуку донесе у року од 30 дана од дана достављања захтева.

Налаз арбитраже је обавезујући за стране у спору.

Трошкове арбитраже подмирује страна која изгуби спор.

Члан 108.

Појединачним колективним уговором утврђује се могуће одступање зараде запосленог у односу на цену рада, зависно од остварених норматива и стандарда рада, радних норми, оцене радног доприноса и других критеријума на основу којих је утврђен радни учинак запосленог.

Умањење зараде, у смислу става 1. овог члана, не може бити веће од 20% у односу на цену рада запосленог. Умањење се може извршити највише за четири месеца у току године. Након тога, запослени са посебним овлашћењима и одговорностима дужан је да покрене поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог, у складу са чланом 39. овог колективног уговора.

Увећање зараде по основу норматива и стандарда рада, које је утврђено у складу са мерилима и критеријумима из појединачног колективног уговора не подлеже ограничењу.

2. Зарада директора

Члан 109.

Зарада директора утврђује се уговором о раду, односно посебним уговором, у складу са законом и колективним уговором.

Уговор са директором, у смислу става 1. овог члана, закључује управни одбор, односно орган који га бира – поставља.

Уговором се утврђују међусобна права, обавезе и одговорности: зарада, одговорност за обављање функције директора, санкције за неизвршавање уговорених обавеза, случајеви односно услови за разрешење и уређују друга питања која се односе на преузете обавезе и одговорности.

3. Тајност зарада

Члан 110.

Цене рада радних места утврђене појединачним колективним уговором су јавне и могу се ставити на увид сваком запосленим.

Појединачним колективним уговором може се утврдити тајност зарада. Тајност не значи да се зарада може исплаћивати мимо одредби колективног уговора.

Запосленима се не може наметнути обавеза чувања тајности зарада, ако то појединачним колективним уговором није прописано.

Уколико је тајност зарада предвиђена појединачним колективним уговором, послодавац је дужан да омогући овлашћеном представнику организације синдиката потпун увид у исплату зарада, на начин и по поступку утврђеном колективним уговором.

Појединачним колективним уговором, којим је предвиђена тајност зарада, не може се одавање информације о висини зарада утврдити као повреда радне обавезе за коју се изриче мера престанка рад-

ног односа, осим за овлашћене представнике организације синдиката којима је омогућен увид у обрачун и исплату зарада и за запослене који обављају послове у вези са обрачуном и исплатом зарада.

Мера престанка радног односа не може се утврдити за овлашћене представнике организације синдиката којима је омогућен увид у обрачун и исплату зарада и за запослене који обављају послове у вези са обрачуном и исплатом зарада, ако је до одавања информације о висини зарада дошло због кршења одредби колективног уговора при обрачуна и исплати зарада.

4. Гарантована зарада

Члан 111.

Кад послодавац, услед поремећаја у пословању, није у могућности да обезбеди средства за исплату зарада запосленима у складу са колективним уговором, или на нивоу вишем од средстава потребних за исплату гарантоване нето зараде, дужан је да запослени исплати гарантовану нето зараду, ради обезбеђења његове материјалне и социјалне сигурности.

Одлуку о исплати гарантоване нето зараде, у смислу става 1. овог члана, доноси управни одбор, на предлог директора, односно послодавца, по претходно прибављеном мишљењу надлежног органа синдиката потписника појединачног колективног уговора.

Ако код послодавца није образован управни одбор, одлуку из става 2. овог члана доноси директор, односно послодавац, по претходно прибављеном мишљењу надлежног органа синдиката, у складу са ставом 2. овог члана.

Ако код послодавца није организована синдикална организација, одлуку о исплати гарантоване нето зараде доноси надлежни орган послодавца, у складу са законом и овим колективним уговором, по претходно прибављеном мишљењу надлежног органа Синдиката радника хемије и неметала Србије – потписника овог колективног уговора.

Одлука, односно предлог одлуке о исплати гарантоване нето зараде, садржи образложење о поремећајима у пословању који битно утичу да послодавац није у могућности да обезбеди исплату одговарајуће зараде у складу са законом и колективним уговором.

Члан 112.

Гарантована нето зарада припада запосленом за рад у пуном радном времену, односно у времену које се изједначаје са пуним радним временом, а сразмеран део за рад у непуну радном времену, као и за остварени учинак по основу норматива и стандарда рада, оцене радног доприноса и других критеријума и мерила у складу са колективним уговором.

Члан 113.

Одлуку о исплати зараде у износу који је нижи од зараде према колективном уговору, а виши од гарантоване зараде, доноси исти орган који, у складу са овим колективним уговором, доноси и одлуку о исплати гарантоване нето зараде, уз претходно прибављену сагласност надлежног органа синдиката потписника појединачног колективног уговора.

Ако код послодавца није организована синдикална организација, сагласност, у смислу става 1. овог члана, даје надлежни орган Синдиката радника хемије и неметала Србије – потписник овог колективног уговора.

5. Обавеза исплате разлике зараде

Члан 114.

Послодавац је дужан да запосленима исплати разлику зараде до износа утврђеног колективним уговором:

1) ако је свим запосленима исплаћивао гарантовану зараду, у складу са законом и овим колективним уговором;

2) ако је свим запосленима исплаћивао зараду у износу који је нижи од зараде према колективном уговору, а виши од гарантоване нето зараде.

Учесници појединачног колективног уговора су дужни да у колективном уговору утврде:

1) обавезу, рокове и динамику исплате разлике нето зараде до износа утврђеног колективним уговором;

2) поступак у случају продужетка рокова и одступања од утврђене динамике из тачке 1) овог става;

3) обавезу периодичног информисања надлежног органа синдиката и запослених о пословном и финансијском стању и могућности исплате зараде према колективном уговору, односно исплате разлике зараде у роковима утврђеним колективним уговором;

4) рокове периодичног информисања, у смислу става 2. тачка 3) овог члана, који не могу бити дужи од три месеца;

5) друга питања за која оцене да су од значаја за исплату разлике зараде.

Исплата разлике зараде и други услови, у смислу ст. 1. и 2. овог члана, утврђују се изменама и допунама или анексом појединачног колективног уговора.

6. Зарада из добити

Члан 115.

У складу са законом и одлуком надлежног органа послодавца утврђеног статутом, односно другим актом послодавца у складу са законом, запослени има право на зараду из добити зависно од његовог доприноса у остваривању те добити, према критеријумима утврђеним колективним уговором.

Ако појединачним колективним уговором није друкчије утврђено, учешће запосленог у заради по основу добити утврђује се сразмерно учешћу годишње нето зараде запосленог у укупном годишњем фонду нето зарада код послодавца.

7. Увећана зарада

Члан 116.

Запослени има право на увећану зараду по основу времена provedеног на раду на дан државног и верског празника, на раду дужем од пуног радног времена, на ноћном раду, за рад суботом и недељом и у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором, зависно од природе делатности и организације рада.

Члан 117.

Зарада запосленог се увећава:

1) за рад на дан државног и верског празника (између 00 и 24 часа), у складу са законом, по налогу послодавца – за 50%;

2) за рад ноћу између 22 часа и шест часова наредног дана (ноћни рад) – за 35%;

3) за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) – за 35%;

4) за рад суботом и недељом (између 00 и 24 часа) – за 5%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања не може бити мањи од збира процената по сваком од основа.

Поред увећања зараде, у смислу става 1. тачка 1) овог члана, запосленом за часове рада на дан државног и верског празника припада:

1) зарада за извршени рад; и

2) накнада зараде (као и за оне који не раде тог дана) – у висини утврђеној у члану 119. тачка 5) овог колективног уговора.

Износ увећања у смислу ст. 1. и 2. овог члана утврђује се тако што се проценат увећања примени на зараду коју запослени оствари на основу своје цене рада, времена provedеног на раду и радног учинка.

Члан 118.

Зарада запосленог се увећава за 0,5% цене рада за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу, укључујући и стаж осигурања са увећаним трајањем.

8. Накнада зараде

Члан 119.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини зараде коју би остварио као да је радио у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде, у случају:

1) коришћења годишњег одмора;

2) коришћења плаћеног одсуства, осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог;

3) престанка потребе за радом запосленог – док му се не обезбеди једно од права утврђених законом и колективним уговором;

4) престанка са радом пре истека отказног рока;

5) одсуствовања у дане државног и верског празника, у складу са законом;

6) давања крви, ткива и других делова тела;

7) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана и у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором;

8) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;

9) за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа, ако законом није друкчије одређено.

Члан 120.

Зарада коју би запослени остварио као да је радио у месецу за који се врши обрачун накнаде, у смислу овог колективног уговора, јесте зарада утврђена на основу:

1) цене рада запосленог, укључујући и увећање по основу дужине рада у радном односу (минулог рада) – у односу на цену рада;

2) ефективног времена за које се врши обрачун накнаде; и

3) радног учинка запосленог, у складу са колективним уговором, оствареног у месецу за који се врши обрачун накнаде, а ако за-

поселни у том месецу нема часова ефективног рада – узима се просечан радни учинак бригаде, смене, линије, погона и сл., под условом да запослени ради на радном месту, односно пословима радног места на којима се, у складу са колективним уговором, утврђује радни учинак.

Ако запослени ради на радном месту, односно пословима радног места на којима се, у складу са колективним уговором, не утврђује радни учинак, зарада у смислу става 1. овог члана утврђује се на основу:

1) цене рада запосленог, укључујући и увећање по основу дужине рада у радном односу (минулог рада) – у односу на цену рада: и

2) ефективног времена за које се врши обрачун накнаде.

Члан 121.

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

1) у висини 80% од зараде коју је остварио у месецу који претходи месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована болешћу запосленог, болешћу детета или повредом запосленог ван рада;

2) у висини 100% зараде коју је остварио у месецу који претходи месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

Члан 122.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини 80% од зараде коју би остварио као да је радио у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде, и то:

1) за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима прекида рада, у складу са законом;

2) за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију – према прописима о пензијско-инвалидском и здравственом осигурању;

3) за време преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању;

4) за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 123.

Запосленом који је, у складу са законом и овим колективним уговором, привремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има, припада право на разлику зараде до висине зараде коју би остварио на радном месту са којег је распоређен.

9. Остала примања

Члан 124.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди:

1) регрес за коришћење годишњег одмора у трајању од најмање 18 радних дана – у висини просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора у трајању краћем од 18 радних дана, у складу са законом и колективним уговором;

2) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности – у висини прострукуког износа нето зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од прострукуког просечне нето зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, односно прострукуког износа просечне нето зараде по запосленом исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније;

3) помоћ породици у случају смрти запосленог и члана његове уже породице (брачни друг и деца) – у висини трошкова погребних услуга, према уобичајеном начину сахране, што се ближе уређује појединачним колективним уговором.

Регрес, у смислу става 1. тачка 1) овог члана, по правилу, исплаћује се једнократно, при одласку запосленог на годишњи одмор, односно у периоду утврђеном појединачним колективним уговором. Ако се из оправданих разлога не може обезбедити једнократна исплата регреса, он се може исплатити у деловима, с тим што се минимални износ регреса у наредним исплатама утврђује на

основу процента неисплаћеног регреса у претходним исплатама и висине просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике која је позната на дан исплате регреса, што се ближе уређује појединачним колективним уговором.

Члан 125.

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице или уџбеника, под следећим условима:

1) износ одобреног зајма не може бити већи од двоструке просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

2) исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;

3) враћање зајма се врши из нето зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;

4) нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 126.

Послодавац може, на начин и у висини утврђеној појединачним колективним уговором, у складу са законом, исплатити – обезбедити запосленом;

1) јубиларну награду за сваких навршених 10 година рада код послодавца;

2) солидарну помоћ у случају: дуже или теже болести запосленог или чланова његове уже породице; здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог или чланова његове уже породице; ублажавања последица елементарних непогода; набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице, као и у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором.

Чланови уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, јесу брачни друг и деца.

Члан 127.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади повећане трошкове који су у функцији извршавања послова, а који имају карактер пословних расхода:

1) накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, према критеријумима за остваривање овог права утврђеног појединачним колективним уговором – до висине цене превозне карте, с тим што тако утврђена накнада не може да буде мања од 50% цене превозне карте;

2) месечну накнаду за исхрану у току рада – у висини 25% просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а не ниже од износа на који се у складу са законом не плаћају порези и доприноси – ако је овај износ већи од износа утврђеног према просечној месечној нето заради по запосленом у привреди Републике;

3) дневницу за службено путовање у земљи – у висини 8% просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с тим што се путни трошкови и трошкови ноћења признају у целини према приложеном рачуну;

4) дневницу за службено путовање у иностранство – у износу, под условима и на начин прописан за савезне органе;

5) дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) – у висини 3% просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом – и накнаду трошкова смештаја и исхране;

6) накнаду трошкова коришћења приватног аутомобила за службене потребе – у висини до 30% од цене једног литра бензина по пређеном километру;

7) накнаду трошкова за одвојен живот од породице – у висини 50% од просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према подацима републичког органа надлежног за послове статистике, остварене у месецу за који се врши обрачун накнаде.

Ако је код послодавца организована исхрана, а цена тоглог obroка код послодавца је нижа од износа на који се у складу са законом не плаћају порези и доприноси, запосленом се, сразмерно ефективном времену проведеном на раду, може исплатити накнада на име тоглог obroка – у висини разлике између цене тоглог obroка код послодавца и износа на који се не плаћају порези и доприноси, на начин, по поступку, условима и роковима утврђеним појединачним колективним уговором, у складу са законом.

Накнаду трошкова превоза и месечну накнаду за исхрану, у смислу става 1. тач. 1) и 2) овог члана, послодавац може да уговори са лицем које обавља: привремене или повремене послове, послове ван просторија послодавца и са лицем које је на волонтерском раду код послодавца.

Дневница у смислу става 1. тачка 3) овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

10. Фонд за превенцију радне инвалидности

Члан 128.

Послодавац, уз исплату месечне зараде запосленима, издваја и уплаћује у Фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених (Фонд солидарности) износ од 0,2% на исплаћене нето зараде.

Учесници појединачног колективног уговора одговарајућим општим актом, у складу са законом, утврђују услове и начин коришћења средстава и управљања Фондом.

Ако Фонд из става 1. овог члана није образован код послодавца, средства се преносе организацији синдиката код послодавца и користе се под условима и на начин утврђен појединачним колективним уговором, односно општим актом организације синдиката, у складу са законом и колективним уговором.

11. Накнада за иновације, рационализације и друге облике стваралаштва

Члан 129.

Посебним уговором уређују се услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и другог облика стваралаштва.

Уговор са иноватором, у смислу става 1. овог члана, закључује управни одбор, у складу са појединачним колективним уговором.

Ако код послодавца није образован управни одбор, уговор закључује директор, односно послодавац.

Х. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 130.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (у даљем тексту: радне обавезе), утврђене законом и колективним уговором.

Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донесених код послодавца одговара за учињену повреду радне обавезе, у складу са законом и колективним уговором.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или прекршај, не искључује дисциплинску одговорност запосленог за повреде радних обавеза, ако та радња представља повреду радне обавезе.

Запослени одговара за повреду радне обавезе која је у време извршења била утврђена законом, односно колективним уговором.

1. Дисциплинске мере

Члан 131.

За повреде радних обавеза запосленом се може изрећи једна од следећих дисциплинских мера:

- 1) новчана казна;
- 2) престанак радног односа.

Члан 132.

Новчана казна може се изрећи највише у висини 20% аконтације месечне зараде запосленог, у трајању од једног до шест месеци. Аконтација зараде запосленог остварена у месецу у коме је одлука изређена узима се као основ за утврђивање висине новчане казне.

2. Дисциплински органи

Члан 133.

Дисциплинске мере из члана 131. овог колективног уговора изриче директор, или друго овлашћено лице, односно други надлежни орган у складу са законом и колективним уговором.

3. Дисциплински поступак

Члан 134.

Дисциплински поступак се покреће на захтев директора или запосленог са посебним овлашћењима и одговорностима.

Захтев се подноси у писаном облику и садржи нарочито: име и презиме запосленог, радно место на коме је распоређен, опис и време извршења повреде радне обавезе и доказе који указују на извршење повреде радне обавезе.

Захтев из става 2. овог члана доставља се органу надлежном за вођење дисциплинског поступка, запосленом и синдикату.

У поступку за утврђивање одговорности запосленог дисциплински органи дужни су да омогуће учешће представника синдиката.

Члан 135.

Дисциплински поступак је хитан.

Орган надлежан за вођење дисциплинског поступка дужан је да позив за расправу достави подносиоцу захтева за покретање дисциплинског поступка, запосленом против кога се покреће поступак, сведоцима (ако их има) и синдикату.

Члан 136.

Запослени има право да у дисциплинском поступку узме браниоца.

Расправа пред органом надлежним за вођење дисциплинског поступка је усмена и јавна.

Запослени мора бити саслушан пред дисциплинским органом, осим ако се без оправданих разлога не одазове на уредно достављен позив, и не може му се ускратити одбрана. На захтев, односно уз пристанак запосленог, у дисциплинском поступку може га заступати синдикат.

Дисциплински орган може непосредно, или уз учешће стручног лица, да спроведе увиђај ради утврђивања околности и чињеница у вези са повредом радне обавезе. О саслушању запосленог и о спровођењу других доказа у дисциплинском поступку, као и о расправи пред надлежним органом, води се записник.

Члан 137.

При изрицању мере због повреде радне обавезе, узимају се у обзир нарочито: тежина повреде и њене последице, степен одговорности запосленог, његов ранији рад и понашање на раду и друге околности које би могле да утичу на врсту и висину мере.

Ако је повредом радне обавезе настала штета, дисциплински орган доноси одлуку о накнади штете или даје иницијативу надлежном органу за покретање поступка за накнаду штете.

Члан 138.

Надлежни орган по спроведеном дисциплинском поступку доноси решење којим запосленог оглашава кривим и изриче му меру, ослобађа одговорности или обуставља поступак, са образложењем и поуком о правном леку.

Решење из става 1. овог члана надлежни орган је дужан најдоцније у року од осам дана од дана доношења, да достави запосленом и подносиоцу захтева.

4. Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка

Члан 139.

Покретање и вођење дисциплинског поступка застарева у року утврђеном законом.

Изречена дисциплинска мера не може се извршити ако је протекло 30 дана од дана правоснажности одлуке којом је она изречена.

О изреченим дисциплинским мерама послодавац води евиденцију, у складу са законом.

Ако запослени у року од две године од дана правоснажности одлуке којом је изречена новчана казна не учини повреду радне обавезе, изречена мера се брише из евиденције.

5. Повреде радних обавеза за које се може изрећи новчана казна

Члан 140.

Новчана казна може се изрећи за следеће повреде радних обавеза:

- 1) неоправдано изостајање са рада од три радна дана са прекидима у току једног месеца;
- 2) неоправдано изостајање са рада највише пет радних дана са прекидима у току 12 месеци;
- 3) долазак на рад у напиту стану или опијање у току рада;
- 4) давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежних органа;
- 5) изазивање нереди и учествовање у тучи;
- 6) неизвршавање решења инспектора рада од стране одговорног лица;
- 7) онемогућавање синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог;
- 8) неизвршавање правоснажне судске одлуке донете у поступку заштите права запослених;
- 9) недолично понашање према осталим запосленим (свађа, уреда и сл.), директору, односно послодавцу.

Појединачним колективним уговором, могу се утврдити и друге повреде радних обавеза за које се може изрећи новчана казна.

6. Повреде радних обавеза за које се изриче престанак радног односа

Члан 141.

Престанак радног односа изриче се за следеће повреде радних обавеза:

- 1) неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза;
 - 2) незаконито располагање средствима;
 - 3) неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно;
 - 4) повреда прописа о заштити од пожара, експлозија, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
 - 5) злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
 - 6) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором или општим актом;
 - 7) злоупотреба права коришћења боловања;
 - 8) ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршење радних обавеза,
 - 9) одбијање запосленог да обавља послове радног места на које је распоређен;
 - 10) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
 - 11) фалсификовање новчаних и других докумената;
 - 12) повреда радне обавезе која представља кривично дело;
 - 13) давање нетачних података од стране одговорних лица послодавца, којима се запослени обманује у погледу остваривања права из радног односа;
 - 14) неовлашћена послуга средствима поверених запоселном за извршавање послова, односно радних задатака;
 - 15) организовање политичких организација код послодавца;
 - 16) ако уговором о раду или другим актом, супротно закону и колективном уговору, надлежни орган послодавца утврди и исплати зараду у висини нижој од цене рада радног места.
 - 17) ако се штрајк организује супротно одредбама закона и колективног уговора, односно ако се учесник штрајка не придржава норми и обавеза утврђених законом и колективним уговором.
- Појединачним колективним уговором могу се утврдити и друге повреде радних обавеза због којих се изриче мера престанка радног односа.

Мера престанка радног односа изриче се за повреде радних обавеза ако су те повреде учињене намерно или из грубе непажње или ако су проузроковале теже штетне последице.

Појединачним колективним уговором ближе се утврђују околности под којима ће се повреде наведене у ст. 1. и 2. овог члана сматрати повредом радне обавезе за коју се изриче мера престанка радног односа, у складу са природом делатности, односно природом посла који обавља поједини запослени.

7. Удаљење запосленог

Члан 142

Запослени може да буде привремено удаљен са радног места или са рада:

- 1) ако је против њега покренут поступак због повреде радне обавезе за коју се изриче мера престанка радног односа;
- 2) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом.

Околности које могу да буду основ за удаљавање запосленог, у смислу става 1. овог члана, утврђује се појединачним колективним уговором.

Члан 143.

Запослени који је привремено удаљен са радног места у случајевима из члана 142. овог колективног уговора привремено се распоређује на друго радно место које одговара његовом степену стручне спреме одређене врсте занимања, а ако таквог радног места нема, распоређује се на радно место за које се захтева непосредно нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања.

Запослени који је привремено распоређен у смислу става 1. овог члана има прао на зараду утврђену за радно место на које је привремено распоређен.

Привремено удаљавање запосленог са радног места или са рада може трајати до коначности одлуке о утврђивању одговорности запосленог због повреде радне обавезе.

Члан 144.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 145.

За време привременог удаљења запоселног са рада, у смислу чл. 142. и 144. овог колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини утврђеној законом.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 144. овог колективног уговора, исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по ставу 1. овог

члана и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечан пораст нето зарада запослених код послодавца за време у коме му је припадала накнада и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

- 2) ако запосленом не буде изречена мера престанка радног односа.

8. Материјална одговорност

Члан 146.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

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

Ако се за сваког запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени из тог става подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљањем, за штету одговарају солидарно.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези с радом, послодавац је дужан да му надокнади штету.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао како се надокнађује утврђује посебна комисија коју образује директор.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбом става 6. овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

Запослени који је у раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодацу надокнади износ исплаћене штете.

Члан 147.

У случају да се накнада штете коју проузрокује запослени утврђује у паушалном износу, полази се од утицаја штете на процес рада, изршање радних обавеза запосленог и обавеза послодавца, као и од материјалног стања запосленог.

Члан 148.

Одлуком надлежног органа послодавца на начин и под условима утврђеним појединачним колективним уговором у складу са законом и овим колективним уговором, висина накнаде штете се смањује ако би једна исплата запосленог и његову породицу довела у тежак материјални положај.

Сматраће се да је тежак материјални положај наступио ако су испуњени следећи услови:

- 1) приход по члану домаћинства запосленог је до висине гарантоване нето зараде;
- 2) други услови утврђени појединачним колективним уговором.

XI. ОВЛАШЋЕЊА И ОДГОВОРНОСТИ ДИРЕКТОРА

1. Овлашћења директора

Члан 149.

Директор, у складу са законом и колективним уговором, самостално:

- 1) организује процес рада и руководи њиме и води пословање послодавца (предузећа);
- 2) заступа послодавца (предузеће);
- 3) стара се и одговара за законитост рада послодавца (предузећа);
- 4) одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених;
- 5) обавља и друге послове утврђене законом, статутом, колективним уговором и другим општим актом, који нису у надлежности другог органа.

Самосталност директора, у смислу става 1. овог члана, може се кретати само у оквирима утврђеним законом, статутом, овим и појединачним колективним уговором у складу са законом.

2. Одговорност директора

Члан 150.

Директор је лично одговоран ако не поступа у складу са законом и колективним уговором:

Директор као одговорно лице одговара за прекршај дисциплински, а може да буде и разрешен дужности, у складу са законом, статутом и колективним уговором.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или прекршај не искључује дисциплинску одговорност ди-

ректора за повреде радних обавеза утврђених овим и појединачним колективним уговором, кад та радња представља повреду радне обавезе и ако је повреда радне обавезе у време извршења била утврђена законом и колективним уговором.

3. Дисциплинска одговорност директора

Члан 151.

О дисциплинској одговорности директора одлучује управни одбор, односно орган који га бира – поставља.

Дисциплински поступак против директора покреће управни одбор.

Захтев за покретање дисциплинског поступка против директора подноси управни одбор. Захтев се подноси у писменом облику.

О захтеву за покретање дисциплинског поступка против директора, у складу са законом и колективним уговором, обавештавају се учесници дисциплинског поступка, директор, синдикат и други учесници о учињеној повреди радне обавезе.

Дисциплински поступак против директора води и дисциплинску меру изриче управни одбор, у складу са законом и колективним уговором.

4. Разрешење директора

Члан 152.

Директор може бити разрешен пре истека мандата у случајевима утврђеним статутом, у складу са законом.

Члан 153.

Директора разрешава управни одбор, односно други орган који га бира – поставља, на начин на који се и бира.

5. Права директора у случају разрешења

Члан 154.

Директор који је разрешен дужности пре истека мандата, у складу са законом и статутом, остварује права као запослени за чијим је радом утврђен престанак потребе, осим у случајевима у којима, у складу са законом, запосленом престаје радни однос по сили закона или без његове сагласности.

За остваривање права из става 1. овог члана није потребно да надлежни орган послодавца донесе Програм технолошких, економских и организационих промена и Програм остваривања права запослених за чијим је радом утврђен престанак потребе.

XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Случајеви престанка радног односа

Члан 155.

Запосленом престаје радни однос:

- 1) по његовој вољи;
- 2) независно од његове воље – отказом уговора о раду од стране послодавца, односно решењем о престанку радног односа;
- 3) независно од његове воље и воље послодавца – по сили закона;

у складу са законом и колективним уговором.

Отказ уговора о раду, односно решење о престанку радног односа доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и правима за време привремене незапослености.

2. Отказни рок

Члан 156.

Запослени има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца од дана достављања отказа уговора о раду, односно решења о престанку радног односа (отказни рок) у случају:

- 1) кад се у року од годину дана од дана заснивања радног односа утврди да је засновао радни однос супротно одредбама закона;
- 2) кад је утврђено да нема способности за извршавање послова радног места на коме је распоређен, или кад не остварује предвиђене резултате рада, ако нема радног места на коме може да буде распоређен;
- 3) ако одбије да ради на радном месту које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања;
- 4) ако одбије да ради на другом радном месту или у другом месту рада;
- 5) ако запослени за чијим је радом престала потреба, у складу са законом, одбије да се радно ангажује;
- 6) ако запослени за чијим је радом престала потреба, у складу са законом, одбије да се стручно оспособи, доквалификује, преквалификује, односно заснује радни однос код другог послодавца.

Члан 157.

Отказни рок, у зависности од укупног стажа осигурања запосленог утврђује се у трајању од:

- 1) месец дана – ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) два месеца – ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) три месеца – ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Члан 158.

За време трајања отказног рока послодавац је дужан да запосленом, на његов захтев, омогући плаћено одсуство у трајању од 16 часова недељно.

Члан 159.

Запослени може, у споразуму са директором, да престане са радом и пре истека времена за које је дужан да остане на раду, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим колективним уговором.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока до три месеца, или ако је постао привремено неспособан за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене неспособности за рад.

XIII. ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Облици заштите права запослених

Члан 160.

Ради заштите појединачних права из радног односа запослени може да се обрати:

- 1) арбитражи за радне спорове;
- 2) надлежном суду;
- 3) синдикату;
- 4) инспекцијским органима;
- 5) другим органима у складу са законом и колективним уговором.

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

Члан 161.

Запослени који није задовољан отказом уговора о раду, односно коначним решењем надлежног органа којим је одлучено о његовом праву, обавези и одговорности, има право да покрене спор код надлежног суда ради заштите својих права, у року од 15 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно решења.

Коначно решење у смислу става 1. овог члана је решење директора донето у првом степену, ако законом није друкчије одређено.

Правоснажну одлуку суда донету у поступку за заштиту права запосленог послодавац је дужан да изврши у року од 15 дана од дана достављања, ако у судској одлуци није одређен други рок.

2. Арбитража за радне спорове

Члан 162.

Арбитража за радне спорове (у даљем тексту: арбитража) посредује и пружа помоћ у споразумном решавању спорног питања из коначног решења надлежног органа којим је одлучено о појединачном праву, обавези и одговорности запосленог.

Члан 163.

Арбитража се образује и ради у складу са законом.

Члан 164.

Поступак пред арбитражом покреће се на захтев надлежног органа синдиката, запосленог или директора, односно послодавца, у року од осам дана од дана настанка спора, односно од дана достављања коначног решења којим је одлучено о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог.

Ако се запослени ради заштите својих права, у смислу става 1. овог члана, обрати арбитражи за радне спорове, послодавац је обавезан да учествује у арбитражи.

Члан 165.

Поступак пред арбитражом је хитан. Арбитража је дужна, у року од осам дана од дана достављања захтева да покрене поступак, а споразум о спорном питању може постићи у року од 30 дана од дана подношења захтева.

Док траје поступак пред арбитражом рокови за покретање спора пред надлежним судом не теку.

Одлука о постигнутом споразуму пред арбитражом има снагу судског поравнања.

XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 166.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

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

Члан 167.

Надлежни орган послодавца дужан је:

- 1) да размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
- 2) да обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 3) да надлежном органу синдиката доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се:
 - а) разматрају питања од битног значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
 - б) разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката;
 - в) одлучује о појединачним правима запослених;
 - г) да надлежном органу синдиката, на начин и у роковима утврђеним појединачним колективним уговором, доставља основне показатеље и информације о пословању, о кретању зарада, о извршеном пријему запослених и друге релевантне показатеље и информације утврђене појединачним колективним уговором, зависно од специфичности конкретне делатности, процеса и начина рада, пословне активности, проблематике пословања и активности организовања, садржаја, услова и метода рада и активности синдиката, уважавајући и аспект укупног привредног, радног и животног окружења и социјалног стања у датом временском тренутку.

Члан 168.

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за њено деловање:

- 1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге – у обиму, на начин и под условима утврђеним појединачним колективним уговором, зависно од начина организовања, обима активности, садржаја и метода рада синдиката;
 - 2) председнику и секретару организације синдиката споразумно утврђен број плаћених часова месечно за обављање њихових функција, а ако се споразум не постигне; најмање 40 плаћених часова рада месечно – ако организација синдиката има најмање 200 чланова, по један час месечно више на сваких даљих 100 до 1.000 чланова и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;
 - 3) повереницима организације синдиката, председницима подружница и члановима органа синдиката (састав се прецизно утврђује појединачним колективним уговором, зависно од начина организовања организације синдиката), споразумно утврђен број плаћених часова месечно за обављање њихових функција, а ако се споразум не постигне – најмање једну половину од плаћених часова који се код тог послодавца обезбеђују председнику организације синдиката.
- Председник и секретар организације синдиката, председници подружница и чланови органа синдиката у организацији синдиката која има мање од 200 чланова, права из става 1. тач. 2) и 3) овог члана остварују сразмерно броју чланова.

У време преговора о закључивању новог или закључивању измена и допуна и анекса појединачног колективног уговора, представници организације синдиката која је потписник појединачног колективног уговора имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Одредбе овог члана сходно се примењују и на јединствену организацију синдиката код послодавца.

Члан 169.

Председник, секретар и члан органа организације синдиката и председник синдикалне подружнице (представници организације синдиката), за време обављања и у року од две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором:

- 1) не може се распоредити на друго радно место – ако је то за њега, са аспекта услова рада, цене рада и сл., неповољније;
- 2) не може се утврдити престанак потребе за његовим радом;
- 3) не може се на други начин ставити у неповољнији положај.

Одредбе става 1. овог члана не односе се на представнике организације синдиката који не показују потребна знања и способности на радном месту на које су распоређени или не остварују одговарајуће резултате рада, односно ако учине повреду радних обавеза утврђених законом и колективним уговором.

Одредбе овог члана сходно се примењују на председника, секретара и члана органа јединствене организације синдиката код послодавца, као и на чланове виших органа синдиката и Савеза синдиката.

Члан 170.

Представницима организације синдиката мора се омогућити, односно обезбедити:

- 1) одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима синдиката, састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима – за период трајања састанака и потребно време за одлазак и повратак са ових састанака;
- 2) одсуствовање са посла ради оспособљавања на тежајевима и семинарима – најмање пет радних дана у току календарске године;
- 3) приступ свим радним местима код послодавца кад је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором (увид у услове рада на радном месту и сл.);
- 4) да истичу обавештења организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена;
- 5) право на издавање, штампање и достављање запосленима информација, билтена, публикација, летака, општих и других аката и докумената организације синдиката – која су у функцији вршења синдикалне активности, а све у складу са Законом о информисању и статутотом, односно другим општим актом послодавца, што се ближе уређује појединачним колективним уговором.

У случају потребе убирања средстава солидарности, представници запослених, које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

Послодавац је дужан да средства синдикалне чланарине, која запослени издвајају из зараде, уплаћује на одговарајући рачун организације синдиката.

Одредбе овог члана сходно се примењују и на јединствену организацију синдиката код послодавца.

Члан 171.

Појединачним колективним уговором може се утврдити да председник и секретар организације синдиката и јединствене организације синдиката код послодавца за време мандата не обављају послове свог радног места, а да примају накнаду зараде као да раде.

Члан 172.

Председник и секретар организације синдиката код послодавца која има преко 1.000 чланова синдиката за време мандата не обављају послове радног места на које су били распоређени непосредно пре доласка на ову функцију – њихова функција је плаћена функција.

Радно место председника и секретара организације синдиката из става 1. овог члана утврђује се систематизацијом радних места. Цена рада за ова радна места утврђује се појединачним колективним уговором.

Председник и секретар организације синдиката из става 1. овог члана задржавају цену рада радног места на које су били распоређени непосредно пре доласка на ову функцију, ако је то за њих повољније.

Зарада председника и секретара организације синдиката из става 1. овог члана утврђује се у складу са одредбама овог и појединачног колективног уговора.

Члан 173.

Председник и секретар организације синдиката су потпуно самостални у вршењу своје функције.

Члан 174.

За организацију синдиката код послодавца која има преко 3.000 чланова синдиката може се формирати посебна стручна служба.

Радна места стручне службе синдиката утврђују се систематизацијом радних места – споразумно између директора и надлежног органа организације синдиката, у складу са појединачним колективним уговором. Цена рада за ова радна места утврђује се појединачним колективним уговором.

За квалитетно и благовремено извршавање послова, стручна служба синдиката је непосредно одговорна председнику организације синдиката, у складу са појединачним колективним уговором.

Зарада запослених у стручној служби синдиката утврђује се у складу са појединачним колективним уговором.

XV. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 175.

Запослени учествују у управљању код послодавца (предузетом) избором својих представника у управни и надзорни одбор, у

складу са законом, оснивачким актом и статутом послодавца (предузећа) и колективним уговором.

Члан 176.

Запослени учествују у управљању код послодавца (предузећем) по основу рада – образовањем савета запослених или избором представника запослених.

Савет запослених се образује код послодавца (у предузећу) са више од 50 запослених, а код послодавца (у предузећу) са мање од 50 запослених функцију савета запослених врши представник запослених.

Члан 177.

Савет запослених се не образује, односно представник запослених се не бира, у друштвеном предузећу и предузећу с већинским друштвеним капиталом.

У предузећима из става 1. овог члана послове из делокруга савета запослених обавља скупштина предузећа.

1. Савет запослених

Члан 178.

Избор чланова савета запослених врши се јединствено за предузеће.

Чланови савета запослених бирају се тајним гласањем – на референдуму.

Члан 179.

Одлуком о расписивању избора за чланове савета запослених утврђује се:

- 1) дан одржавања избора;
- 2) састав изборне комисије;
- 3) број чланова савета запослених који се бира; и
- 4) уређују друга питања, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 180.

Кандидате за чланове савета запослених предлаже синдикат, а ако код послодавца (у предузећу) није организован синдикат, кандидати се утврђују на састанку (збору) свих запослених.

Кандидате за чланове савета запослених може предложити и најмање 10 запослених.

Листу кандидата, у смислу става 1. и 2. овог члана, утврђује надлежни орган синдиката, односно листа се утврђује на састанку (збору) запослених.

Члан 181.

Поступак избора чланова савета запослених ближе се уређује појединачним колективним уговором, односно актима којима се, у складу са законом, замењује појединачни колективни уговор.

Актима из става 1. овог члана утврђује се и мандат и број чланова савета запослених.

2. Представници запослених

Члан 182.

На начин избора и мандат представника запослених сходно се примењују одредбе овог колективног уговора о избору савета запослених.

XVI. СПРОВОЂЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 183.

Учесници овог колективног уговора дужни су да у оквиру својих надлежности и у складу са својим овлашћењима предузму све мере у циљу доследне примене одредби овог колективног уговора.

Члан 184.

Доследна примена одредби овог колективног уговора обавезна је за све послодавце из струковног подручја важења овог колективног уговора.

Члан 185.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику потписнику овог колективног уговора омогући контролу његовог спровођења.

XVII. РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

1. Интересни колективни спорови

Члан 186.

Спорови који настају при закључивању измена и допуна или анекса овог колективног уговора, односно при закључивању новог

посебног колективног уговора (интересни колективни спорови) решавају се посредовањем и штрајком у складу са законом.

Члан 187.

Ако дође до интересног колективног спора из члана 186. овог колективног уговора, учесници овог колективног уговора обавезни су да приступе посредовању.

Стране у спору, односно надлежни органи страна у спору, у року од 15 дана од дана настанка спора, својом писаном одлуком именују посреднике – стручњаке из области која је предмет спора и достављају посредницима писани захтев за решавање спора посредовањем. Захтев садржи: предмет спора и предлоге за његово решавање са образложењем.

Задатак посредника је да приближе ставове и предложи решење спора. Посредници су дужни, у року од 15 дана од дана добијања писаног захтева за посредовање, да сачине извештај о резултатима посредовања и о узроцима евентуалног неуспеха у посредовању.

Уколико се посредници усагласе, усаглашени предлог доставља се странама у спору на разматрање. Приликом усаглашавања предлога посредник не може бити уздржан.

Ако стране у спору прихвате усаглашен предлог посредника, односно ако то учине надлежни органи страна у спору, спор је окончан и не може се повезивати са другим начинима решавања спорова.

Ако стране у спору не прихвате усаглашен предлог посредника, може се организовати штрајк у складу са законом.

2. Правни колективни спорови

Члан 188.

Спорови који настају у примени овог колективног уговора (правни колективни спорови) решавају се арбитражом и пред судом.

Члан 189.

Учесници овог колективног уговора обавезни су да предмет спора у вези са применом овог колективног уговора упуте на решавање арбитражи.

Стране у спору, односно надлежни органи страна у спору, у року од 15 дана од дана настанка спора, својом писаном одлуком именују арбитражу и достављају јој писани захтев за решавање спора. Захтев садржи: предмет спора и предлоге за његово решавање са образложењем. Уз захтев се прилажу изјаве учесника о обавезности одлуке арбитраже, исправе и друга акта на основу којих арбитража може да посредује у решавању спорних питања.

Арбитража има непаран број чланова.

У састав арбитраже улази подједнак број представника страна у спору који се бирају из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора и један арбитар кога стране у спору одреде споразумно.

Чланови арбитраже, односно арбитражно веће бирају између себе председника.

Арбитража доноси одлуке већином гласова арбитра. Арбитар не може бити уздржан.

Арбитражно веће је дужно да одлуку донесе у року од 15 дана од дана достављања захтева за решавање спора.

Одлука арбитраже је обавезујућа ако се пред почетак сваке арбитраже с тим сложе стране у спору.

Обавезна одлука арбитраже замењује одговарајуће одредбе овог колективног уговора у вези којих је дошло до спора, односно постаје његов саставни део.

Стране у спору не могу водити судски поступак ако су се изјасниле да одлука арбитраже буде обавезна.

За рад арбитрара стране у спору могу споразумно одредити накнаду.

Док траје поступак пред арбитражом рокови за покретање спора пред надлежним судом не теку.

3. Решавање колективних радних спорова код појединачног колективног уговора

Члан 190.

Спорови који настају при закључивању измена и допуна или анекса појединачног колективног уговора, односно при закључивању новог појединачног колективног уговора (интересни колективни спорови) решавају се посредовањем и штрајком у складу са законом.

Ако дође до интересног колективног спора, у смислу става 1. овог члана, учесници појединачног колективног уговора обавезни су да приступе посредовању, на начин и по поступку утврђеном појединачним колективним уговором, у складу са законом и овим колективним уговором.

Члан 191.

Спорови који настају у примени појединачног колективног уговора (правни колективни спорови) решавају се арбитражом и пред судом.

Учесници појединачног колективног уговора обавезни су да предмет спора у вези са применом појединачног колективног уговора упуте на решавање арбитражи.

На начин и поступак именовања чланова арбитраже, њен састав, начин рада и одлучивања и обавезност одлука арбитраже из става 1. овог члана, сходно се примењују одредбе члана 189. овог колективног уговора.

XVIII. ШТРАЈК**Члан 192.**

Запослени имају право на штрајк, у складу са законом.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 193.

Ступање у штрајк и спровођење штрајка врши се у складу са законом и овим колективним уговором.

Штрајк се не може организовати док се претходно:

1) не испуне законом прописани општи и посебни услови;

2) не исцрпе институције посредовања и арбитраже;

3) не исцрпе други услови предвиђени овим и појединачним колективним уговором у складу са законом.

Члан 194.

Штрајк се може организовати:

1) на нивоу послодавца (на нивоу предузећа);

2) на нивоу дела послодавца (на нивоу дела предузећа);

3) на нивоу гране – хемије и неметала Србије, односно на нивоу појединих делатности у оквиру хемије и неметала Србије.

Најнижи организациони ниво на коме се може организовати штрајк је део предузећа.

Члан 195.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат.

Члан 196.

У случају да надлежни органи синдиката, односно запослени – ако синдикат није организатор штрајка, одлуче да ступе у штрајк, неопходно је:

1) припремити спровођење штрајка, у складу са законом и колективним уговором;

2) формирати штрајкачки одбор;

3) формулисати захтеве;

4) припремити стратегију штрајка;

5) информисати запослене и јавност.

1. Припрема спровођења штрајка**Члан 197.**

Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења код послодавца доноси:

1) надлежни орган синдиката утврђен појединачним колективним уговором или општим актом организације синдиката;

2) већина запослених организационе целине која ступа у штрајк – зависно на ком се нивоу штрајк организује.

Ако надлежни орган синдиката није организатор штрајка, штрајк се може организовати ако се за одлуку о ступању у штрајк изјасни већина запослених, зависно на ком се нивоу штрајк организује.

Ако је надлежни орган синдиката организатор штрајка, није потребно изјашњавање запослених у смислу става 2. овог члана.

Члан 198.

Одлуку о ступању у штрајк у грани и делатности доноси Републички одбор Синдиката радника хемије и неметала Србије.

Члан 199.

Одлука о ступању у штрајк садржи: образложене захтеве, време почетка штрајка, састав штрајкачког одбора и место окупљања учесника штрајка.

Члан 200.

Штрајк се може организовати под условом да се обавезно претходно најави:

1) најдоцније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка;

2) најдоцније десет дана пре дана одређеног за почетак штрајка – у делатности, у складу са законом, од јавног интереса

или у делатности чији би прекид рада могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера;

3) најдоцније 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

Најава штрајка врши се тако што штрајкачки одбор одлуку о ступању у штрајк доставља:

1) директору и управном одбору;

2) надлежном органу синдиката код послодавца – ако синдикат није организатор штрајка;

3) председнику Општинског већа Савеза синдиката;

4) председнику Одбора синдиката за једну или више општина, председнику Градског одбора синдиката и председнику Покрајинског одбора Синдиката хемије и неметала;

5) председнику Републичког одбора Синдиката радника хемије и неметала Србије;

6) Регионалној привредној комори;

7) Привредној комори Србије;

8) Привредној комори Покрајине;

9) Влади Републике Србије;

10) Министарству одбране;

зависно од нивоа (послодавац – грана) организовања штрајка и конкретних услова и специфичности процеса производње и организације рада код послодавца, као и од територијалне организације како послодавца, тако и синдиката, што се прецизно утврђује појединачним колективним уговором.

У делатностима од посебног интереса, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, штрајкачки одбор је дужан да надлежном органу достави и Изјаву о начину обезбеђења минимума процеса рада – који обезбеђује сигурност људи и имовине или је незаменљив услов живота и рада грађана или рада другог послодавца.

Члан 201.

Минимум процеса рада и услови за несметано одвијање минимума процеса рада утврђују се појединачним колективним уговором, односно општим актом или одлуком надлежног органа послодавца – директора, у складу са законом, полазећи од природе делатности, степена угрожености живота и здравља људи и других околности значајних у датом временском тренутку.

При утврђивању минимума процеса рада морају се узети у обзир мишљење, примедбе и предлози синдиката.

Са садржајем минимума процеса рада и условима за њихово несметано одвијање, директор је дужан на одговарајући начин да упозна запослене.

Запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђења минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, директор одређује најдоцније пет дана пре почетка штрајка.

Штрајкачки одбор дужан је за време штрајка да сарађује с пословодством ради обезбеђења минимума процеса рада и сигурности људи и имовине.

Члан 202.

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк, директор или други представници послодавца које директор у писаном облику овласти, односно представници других органа којима је штрајк најављен, дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева и искључењу потребе за организовањем штрајка, ако се споразум постигне.

Ако се у процесу преговарања, у смислу става 1. овог члана, не постигне споразум, преговори се морају наставити за време трајања штрајка.

Члан 203.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица и имовине и здравље људи, онемогућава доношење непосредне материјалне штете и омогућава наставак рада по окончању штрајка.

У циљу испуњења захтева из става 1. овог члана, морају се предузети и мере безбедности да се штрајк од стране других не искористи у интересу који синдикат, односно запослени нису дефинисали.

Члан 204.

Штрајкачки одбор и други учесници преговора дужни су у периоду најаве штрајка да понуде предлог за решење спора.

Члан 205.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о штрајку.

Члан 206.

Запослени који одлуче да не учествују у штрајку не могу на то бити присиљавани, односно штрајкачки одбор и запослени који

учествују у штрајку не смеју спречавати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Члан 207.

У току штрајка који је организован у складу са законом и колективним уговором, директор не може запошљавати друга лица која би на радним местима заменила запослене који штрајкују, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине и одржавање минимума процеса рада.

Директор, односно послодавац не сме да спречава запослене да учествују у штрајку, нити да употребљава мере принуде ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Члан 208.

У току припреме и за све време трајања штрајка мора се обезбедити достојанствено понашање учесника штрајка (без вређања, опијања, уништавања имовине послодавца и запослених и без уништавања имовине трећих лица и др.). У противном, учесник штрајка који се не придржава ових и других уобичајених норми домаћинског понашања, мора бити удаљен од стране осталих учесника штрајка.

Члан 209.

Организовање штрајка и учешће у штрајку који је организован у складу са законом и колективним уговором, не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање дисциплинске и материјалне одговорности и не може за последицу имати престанак радног односа – осим за учеснике штрајка који се не придржавају норми прописаних овим и појединачним колективним уговором, у складу са законом.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања – у складу са прописима о социјалном осигурању.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који није организован у складу са законом и колективним уговором, не уживају заштиту утврђену у ст. 1. и 2. овог члана.

2. Формирање штрајкачког одбора

Члан 210.

Штрајкачки одбор је орган штрајка и одговоран је за спровођење штрајка и за резултате штрајка.

Пожељно је да штрајкачки одбор, зависно од суштине, природе и карактера захтева и спора, буде састављен од представника синдиката и од стручњака одређених профила који могу равноправно, принципијелно и аргументовано преговарати.

Члан 211.

Штрајкачки одбор се мора тако организовати да у сваком тренутку покрива све своје функције:

- 1) руковођење штрајком;
- 2) преговарање;
- 3) координација и обезбеђење минимума процеса рада;
- 4) заштита имовине и живота људи;
- 5) информисање и контакт са јавношћу.

Штрајкачки одбор мора седати за све време трајања штрајка, тако да се и за то морају припремити и обезбедити услови.

3. Формулисање захтева

Члан 212.

Захтеви представљају циљ акције штрајка и морају бити веома пажљиво одмерени.

Значајно је да захтеви буду стручно обрађени и квалитетно образложени уз адекватне аргументе и чињенице и реалне предлоге и рокове, са реално процењеном позицијом послодавца.

4. Информисање запослених и јавности

Члан 213.

Штрајкачки одбор информисае штрајкаче и запослене о току преговора и о даљој тактици и развоју штрајка, а штрајкачки повратно дају општа и конкретна упутства штрајкачком одбору.

Након доношења одлуке о ступању у штрајк, штрајкачки одбор дужан је, преко средстава информисања код послодавца и преко средстава јавног информисања, да упозна запослене и јавност са разлозима и захтевима ступања у штрајк.

Информисање од стране штрајкачког одбора обавезно је и током трајања штрајка и након завршетка – прекида штрајка.

XIX. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Законом утврђени случајеви када запослени нису у обавези да закључе уговор о раду

Члан 214.

Запослени који су засновали радни однос до 2. децембра 1995. године нису у обавези да закључе уговор о раду.

Запослени који су до 8. јануара 1997. године закључили уговор о раду – нису обавезни да закључе нови уговор о раду.

Права, обавезе и одговорности запослених из става 1. и 2. овог члана утврђују се одговарајућим актом – решењем директора, у складу са законом и овим колективним уговором.

2. Упућивање запослених на плаћено одсуство у случају привременог престанка потребе за њиховим радом

Члан 215.

Запослени за чијим је радом привремено престала потреба може да се упуту на плаћено одсуство, у складу са законом и појединачним колективним уговором.

За време плаћеног одсуства, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на:

1) накнаду зараде – у висини 60% од нето зараде коју би остварио као да је радио у месецу за који се врши обрачун накнаде зараде, с тим што тако утврђена накнада зараде не може да буде нижа од гарантоване нето зараде у месецу за који се врши обрачун накнаде зараде;

2) годишњи одмор – сразмерно времену проведеном на ефективном раду у календарској години;

3) регрес за годишњи одмор – сразмерно броју радних дана годишњег одмора из тачке 2) овог става, у односу на законски минимум од 18 радних дана.

Запослени се упућује на плаћено одсуство, у смислу става 1. овог члана, појединачним решењем. Решење доноси директор или друго овлашћено лице, у складу са законом и појединачним колективним уговором.

Решење обавезно садржи:

- 1) назив радног места на коме је запослени распоређен;
- 2) разлоге због којих се упућује на плаћено одсуство;
- 3) дужину трајања плаћеног одсуства;
- 4) висину накнаде зараде за време плаћеног одсуства;
- 5) одредбу о праву на годишњи одмор и регрес за годишњи одмор;
- 6) одредбу да је запослени дужан након истека плаћеног одсуства, односно на писани захтев послодавца да се јави на посао – ако је у решењу назначено да плаћено одсуство због указане потребе процеса рада може да траје и краће од рока утврђеног у решењу;
- 7) одредбу да ће се против запосленог предузети одговарајуће мере одговорности, у складу са законом и колективним уговором, ако се након истека утврђеног рока, односно на писани захтев послодавца не јави на посао;
- 8) поуку о правном леку.

Члан 216.

Привремени престанак потребе за радом запослених утврђује се на основу Програма о привременом престанку потребе за радом запослених.

Програм из става 1. овог члана доноси директор, по претходно прибављеном мишљењу надлежног органа синдиката.

Директор је дужан:

- 1) да предлог програма из става 1. овог члана достави надлежном органу синдиката, у складу са колективним уговором у циљу давања писаног мишљења синдиката на предлог програма;
- 2) да о свом ставу, по основу писаног мишљења надлежног органа синдиката на предлог програма, обавести синдикат у писаном облику, у року од осам дана од дана достављања мишљења надлежног органа синдиката на предлог програма.

Надлежни орган синдиката је дужан да директору достави своје писано мишљење на предлог програма, у року од 15 дана од дана достављања предлога програма синдикату на разматрање. Ако надлежни орган синдиката у предвиђеном року не достави директору своје писано мишљење на предлог програма, сматраће се да је синдикат сагласан са предлогом програма.

Програм из става 1. овог члана доноси се ако се запослени упућују на плаћено одсуство у трајању дужем од три месеца.

Члан 217.

Програм привременог престанка потребе за радом запослених садржи:

- 1) разлоге привременог престанка потребе за радом запослених;
- 2) циљеве утврђивања привременог престанка потребе за радом запослених;

3) назив организационих целина у којима привремено престаје потреба за радом запослених;

4) број запослених по организационим целинама за чијим радом привремено престаје потреба;

5) назив радних места на којима се утврђује привремени престанак потребе за радом запослених;

6) број запослених на радном месту за чијим радом привремено престаје потреба;

7) предлог конкретних мера и активности у циљу превазилажења таквог стања, рокове и носиоце за њихову реализацију, као и мере појединачне и колективне одговорности чланова управног одбора, директора и других задужених појединаца у случају неиспуњења утврђених мера и активности;

8) друге неопходне елементе утврђене колективним уговором, зависно од специфичности конкретне делатности, пословне активности и временске димензије у којој се програм доноси.

Са Програмом привременог престанка потребе за радом запослених директор је дужан на одговарајући начин да упозна запослене.

Члан 218.

Ако појединачним колективним уговором није друкчије прописано, код одређивања запослених за чијим радом на конкретном радном месту привремено престаје потреба, мора се преваходно водити рачуна о потреби процеса рада и о правичној сменљивости запослених упућених на плаћено одсуство – ако то природа посла и специфичности радног места омогућавају, уз уважавање и следећих критеријума:

- 1) резултати рада запосленог;
- 2) стручна спрема;
- 3) дужина радног стажа;
- 4) приход по члану заједничког породичног домаћинства;
- 5) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице (брачни друг и деца);
- 6) број деце на школовању;
- 7) други критеријуми утврђени колективним уговором.

Резултати рада запосленог утврђују се у складу са чланом 49. овог колективног уговора.

Приход по члану заједничког породичног домаћинства, у смислу става 1. тачка 4) овог члана, утврђује се на основу оствареног прихода по основу нето зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години, при чему се не узима у обзир: приход по основу стипендије или кредита за школовање и студије, алиментација, деџи додатак и социјална помоћ.

Приход по члану заједничког породичног домаћинства утврђује се на основу одговарајуће документације, односно исправа надлежног органа.

Критеријуми из става 1. овог члана, ако појединачним колективним уговором није друкчије утврђено, примењују се по принципу искључивости и редоследу који је утврђен овим колективним уговором, при чему предност има запослени:

- 1) који остварује боље резултате рада;
- 2) који има већи степен стручне спреме;
- 3) са дужином радним стажом, укључујући и стаж осигурања са увећаним трајањем;
- 4) са мањим приходом по члану заједничког породичног домаћинства;
- 5) ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа;
- 8) који има више деце на школовању.

У складу са одредбама овог члана, листу запослених за чијим радом привремено престаје потреба и њихов редослед на тој листи утврђује посебна комисија, коју именује директор или друго овлашћено лице.

На основу листе из става 6. овог члана, а у складу са Програмом привременог престанка потребе за радом запослених, одлуку о упућивању запосленог на плаћено одсуство доноси и дужину плаћеног одсуства утврђује директор или друго овлашћено лице, у складу са законом и појединачним колективним уговором.

3. Рад ван радног времена

Члан 219.

Послодавац може за обављање одређених послова, за које се не заснива радни однос, да закључи уговор са одређеним лицем, и то:

- 1) уговор о волонтерском раду;
 - 2) уговор о допунском раду;
 - 3) уговор о привременим и повременим пословима;
 - 4) уговор о обављању одређених послова ван просторија послодавца;
 - 5) уговор о делу;
 - 6) уговор о обављању привремених и повремених послова преко омладинске и студентске задруге;
- у складу са законом и колективним уговором.

Уговоре из става 1. овог члана закључује директор, односно послодавац.

Уговори из става 1. овог члана закључују се у писаном облику и садрже нарочито: врсту, начин, рок извршења посла и начин утврђивања накнаде за рад, као и друга права и обавезе, у складу са законом.

Послодавац је дужан да води евиденцију о уговорима из става 1. овог члана.

XX. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 220.

Овај колективни уговор је закључен кад га потпишу овлашћени представници учесника.

Члан 221.

Овај колективни уговор се закључује на неодређено време, осим цене рада за најједноставнији рад (за коефицијент 1) која ће се уговарати у роковима предвиђеним овим колективним уговором.

Члан 222.

Ако дође до значајних промена услова релевантних за садржину решења, сваки од учесника може отказати овај колективни уговор делимично или у целини. Отказ се подноси у писаној форми са образложењем и аргументима. Отказни рок је шест месеци, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну у року од 15 дана од дана подношења отказа, ради закључивања измена и допуна, односно новог колективног уговора.

Члан 223.

Предлог за измену и допуна овог колективног уговора може дати сваки од учесника. Предлог се подноси у писаном облику, са образложењем. О поднетом предлогу учесници овог колективног уговора су дужни да отпочну преговоре, у року од 15 дана од дана достављања предлога.

Члан 224.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку по коме је закључен.

Члан 225.

Учесници овог колективног уговора својом одлуком образују посебно стручно тело за праћење и аутентично тумачење одредби овог колективног уговора.

Стручно тело из става 1. овог члана ради и одлучује на основу пословника. Пословник доноси учесници овог колективног уговора.

Члан 226.

Учесници појединачних колективних уговора код послодавца код којих је организован синдикат, обавезни су, у процесу преговарања у складу са одредбама закона и овог колективног уговора, да:

- 1) закључе појединачни колективни уговор – ако га нису закључили;
- 2) да закључе нови појединачни колективни уговор, односно да закључе измене и допуне или анекс појединачног колективног уговора, ради усклађивања појединачног колективног уговора са одредбама овог колективног уговора.

Члан 227.

Послодавци код којих није организован синдикат, обавезни су, у складу са одредбама закона и на начин и по поступку који је предвиђен овим колективним уговором, да:

- 1) донесу општи акт – ако га нису донели;
- 2) да донесу нови општи акт, односно да изврше измене и допуне постојећег општег акта, ради усклађивања општег акта са одредбама овог колективног уговора;
- 3) да са запосленима закључе уговор о раду (ако не доносе општи акт) – ако га нису закључили, а обавезни су или су по закону били обавезни да то ураде;
- 4) да већ закључене уговоре о раду ускладе са одредбама овог колективног уговора.

Члан 228.

Ако на дан ступања на снагу овог колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, на њих се примењују одредбе овог колективног уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 229.

Појединачни колективни уговори и општа акта, сходно чл. 226. и 227. овог колективног уговора, усагласиће се са одредбама овог колективног уговора најкасније до 31. децембра 1997. године.

Члан 230.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје за важи Посебан колективни уговор за хемију и неметале, закључен 1. јуна 1995. године („Службени гласник Републике Србије“, број 20/95).

Преглед типичних радних места за хемију и неметале, објављен 8. јуна 1995. године у „Службеном гласнику Републике Србије“, број 20/95, остаје и даље на снази.

Члан 231.

Овај колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

У Крушевцу, 22. августа 1997. године

Савез синдиката Србије

Синдикат радника
хемије и неметала
председник
Јелена Рајшић, с.р.

Привредна комора Србије

Одбор Удружења за хемијску,
фармацеутску и гумарску индустрију
и руднике и индустрију
неметала
председник,
Срђан Петровић, с.р.

1248

На основу члана 123. став 2. тачка 1. Закона о радним односима („Службени гласник РС“, број 55/96) и члана 3. Општег колективног уговора („Службени гласник РС“, број 22/97),

Синдикат металаца Србије и Привредна комора Србије – Удружење рудника црне и обојене металургије, Удружење за металну и електроиндустрију и Одбор за наменску производњу, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПОСЕБНОГ (ГРАНСКОГ) КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА МЕТАЛАЦА СРБИЈЕ

I. ЦИЉ И ПОДРУЧЈЕ ВАЖЕЊА

1. У тачки 2.3. реч „директоре“ замењује се речју „директора“, а речи до краја реченице замењују се речима: „а од примене се могу изузети и лица са посебним овлашћењима и одговорностима уз њихову сагласност“.

II. УГОВОРНЕ СТРАНЕ – ОВЛАШЋЕНИ ПОТПИСНИЦИ

1. У тачки 2. алинеја 1. до 3. реч „Одбор“ замењује се речју „Удружење“, а у ставу 2. реч „Одбора“ замењује се речима „Удружења и Одбора“.

III. ОДРЕДБЕ НЕПОСРЕДНЕ ПРИМЕНЕ

1. У тачки 1. реч „питања“ замењује се речју: „одредаба“, а реч „потпуније“, речју „ближе“.

IV. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

1. Тачке 1.1. и 1.2. мењају се и гласе:

„1.1. Послодавац је дужан да најмање тромесечно информисе синдикат – учесника појединачног колективног уговора о лицима са којима је засновао радни однос, односно о лицима која је ангажовао за рад ван радног односа.

Овлашћени представник већинског синдиката има право увида у закључене уговоре о раду, односно анексе уговора о раду или извршене измене решења за чланове синдиката.

Лице из става 2. овог члана има право увида у акте на основу којих се ангажују лица за рад ван радног односа.

1.2. Ако послодавац у року од 12 месеци од дана утврђивања престанка потребе за радом запослених, врши пријем нових лица у радни однос, и ако запослени за чијим је радом престала потреба испуњава услове огласа, може имати предност за заснивање радног односа у складу са Појединачним колективним уговором.“

2. Распоређивање запослених

1. После тачке 2.2 додаје се нова тачка која гласи:

„2.3. Комисија која оцењује знање и способност запосленог, односно резултате његовог рада, дужна је да свој налаз достави директору, у року од 15 дана од дана њеног образовања.

Комисија из става 1. ове тачке утврђује чињенично стање на основу документације и непосредног увида у рад запосленог. Ако-

је запослени на боловању, рок из става 1. ове тачке почиње тећи од дана када је запослени почео са радом.

Појединачним колективним уговором се може ближе одредити рад Комисије.

3. Дисциплинска одговорност

1. У тачки 3.1. у ставу 1. речи: „теже и лакше“ бришу се.

У ставу 2. реч „теже“, брише се.

2. Тачке 3.2. и 3.3. се бришу.

3. Тачка 3.4. се мења и гласи:

„3.2. Послодавац може, по захтеву запосленог, да умањи висину накнаде штете, ако би наплата штете у пуном износу, запосленог и његову породицу довела у тежак материјални положај.“

Услови за умањење накнаде висине штете утврђују се Појединачним колективним уговором.

4. Уместо тач. 3.5. и 3.6. додаје се, нова тачка која гласи:

„3.3. Новчана казна се може изрећи у висини и за период утврђен појединачним колективним уговором у складу са Законом.

4. Отказни рок

1. После тачке 4.2. додаје се нова тачка која гласи:

„4.3. Запослени има право и дужност на отказни рок у случајевима престанка радног односа без његове сагласности, као и по члану 107. тач. 1. и 2. Закона о радним односима, изузев ако је радни однос престао на основу изречене дисциплинске мере – престанак радног односа“.

5. Привремено удаљење радника

1. У тачки 5.1. додаје се став 2. који гласи:

„Околоности у смислу става 1. ове тачке, су различите зависно од тога да ли се врши удаљење са радног места или из предузећа.“

6. Престанак потребе за радом запослених

1. Тачке 6.1. и 6.2. замењују се тачкама које гласе:

„6.1. Утврђивање престанка потребе за радом запослених се врши редоследном применом критеријума из Општег колективног уговора. Редоследна примена, у смислу става 1. ове тачке, значи да примена претходног критеријума искључује примену наредног.

6.2. Овим колективним уговором и Појединачним колективним уговором се ближе уређују критеријуми којима се утврђују „резултати рада“ и „имовно стање запосленог“.

Остали критеријуми утврђени Општим колективним уговором се примењују непосредно.

6.3. Одлуку о престанку потребе за радом запосленог доноси директор. Имовно стање запосленог утврђује паритетна комисија чије чланове именује директор и већински синдикат.

2. Тачке 6.3., 6.4. и 6.5. постају тачке 64., 6.5., и 6.6.

3. У тачки 6.6. иза речи „захтева од“ додају се речи „надлежне државне институције за“.

После тачке 6. додаје се нова тачка која гласи:

„7. Утврђивање резултата рада

7.1. Резултати рада се, на радним местима на којима су утврђени нормативи и стандарди рада, утврђују на основу оствареног учинка у периоду од годину дана пре усвајања Програма увођења технолошких, организационих и економских промена.

Резултати рада на радним местима за која нису утврђени нормативи и стандарди рада се утврђују на основу образложене оценое непосредног руководиоца за период утврђен ставом 1. ове тачке.

Резултати рада запослених који су били на принудном плаћеном одсуству утврђују се на основу најмање годину данаведеног на раду у претходном периоду.

Појединачним колективним уговором се овај критеријум може ближе уредити.

Утврђивање престанка потребе за радом запослених се врши редоследно почевши од запосленог са најмањим оствареним учинком, односно најслабијом оценом непосредног руководиоца.

8. Утврђивање имовног стања

8.1. Ако два лица или више запослених имају једнаке резултате рада, на њих се примењује критеријум – имовно стање.

8.2. Предност има запослених са мањим приходима по члану заједничког породичног домаћинства, односно са мањом тржишном вредношћу непокретности коју запослени или члан његовог породичног домаћинства има у својини.

Лица која живе у заједничком породичном домаћинству, у смислу става 1. овог члана, јесу сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Начин примене критеријума – имовно стање се ближе уређује Појединачним колективним уговором.

8.3. Запосленом за чијим је радом престала потреба коме није могло да се обезбеди ни једно од права из члана 26. Закона о радним односима, може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то запосленом:

1. до 10 година стажа осигурања – најмање шестоструки износ нето зараде, што се ближе утврђује Појединачним колективним уговором;

2. од 11-24 године стажа осигурања – најмање се исплаћује 11, а највише 24 нето зараде, што се ближе утврђује Појединачним колективним уговором;

3. од 25, па навише, година стажа осигурања – исплаћује се најмање 25 нето зарада, што се ближе утврђује Појединачним колективним уговором.

V. РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Недељно радно време

4. Тачка 1.3. брише се.

1. Тачке 1.4. и 1.5. постају ставови 2 и 3 тачке 1.1.

2. У тачки 1.1. у ставу 2, број „56” замењује се бројем „50”.

3. После тачке 1.1. додаје се тачка: „1.2. У предузећима која обављају делатност где су нарочито тешки услови рада, као и у предузећима где се рад обавља у три или четири смене, односно где то организација или технологија рада захтевају, скраћује се, односно уводи краће радно време на следећи начин:

– за радна места где се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем (бенефицирани послови) – не краће од 32 часа недељно;

– за рад који се обавља у три или четири смене, у околностима ако то захтева организација или технологија рада, као и у другим случајевима предвиђеним Појединачним колективним уговором – не краће од 35 часова недељно.

2. Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

1. У тачки 2.1. приступна реченица мења се и гласи: „прековремени рад се може увести у следећим случајевима”.

2. У тачки 2.1. додаје се нови став који гласи: „прековремени рад не може трајати недељно по запосленом дуже од 8 часова”.

3. Тачке 2.2., 2.3., и тачка 2.4. став 1. бришу се.

4. У тачки 2.4. став 2. постаје тачка 2.2.

5. У тачки 2.4. став 3. мења се и гласи:

„за часове прековременог рада зарада запосленог се увећава за 35%, и постаје тачка 2.3.

3. Дневно радно време

1. У тачки 3.2. речи „пословног органа” замењују се речју „директора”.

2. У тачки 3.3. бришу се речи „рада дужег од пуног радног времена и”.

3. У тачки 3.3. став 2. брише се.

4. У тачки 3.4. додаје се нови став који гласи: „Ако се дневно радно време од 8 часова продужи виш од два часа, по његовом протеклу, запослени има право на полчасовну паузу и топли оброк”.

4. Рад недељом и у дане државног празника

1. Тачка 4.2 мења се и гласи: „За рад недељом зарада се увећава за 10%.”

2. Тачка 4.3. мења се и гласи: „За рад у дане државног и верског празника зарада запосленог се увећава за 150%.”

7. Боловање

1. Тачка 7.1. мења се и гласи: „Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаде зарада за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад и то:

1. најмање у висини од 80% од зараде коју је остварио у месецу који претходи месецу у коме је наступила спреченост ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада,

2. у висини од 100% од зарада коју је остварио у месецу који је претходи месецу у коме је наступила спреченост ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

3. Тачка 7.2. брише се.

8. Друга одсуствовања са рада за које запослени има право на накнаду зараде

1. У тачки 8.1. додаје се нова алинеја 3 која гласи: „због чекања на распоређивање после преквалификације или доквалификације”.

Алинеја 3 постаје алинеја 4.

VII. ЗАРАДЕ

1. Тачка 1.1 мења се и гласи: „Учесници овог колективног уговора су сагласни да се при утврђивању цена рада у појединачном колективном уговору полази од Каталога радних места, након што он буде усаглашен и верификован од стране надлежних органа учесника”.

2. Тачка 1.7. брише се.

3. Тачка 18. постаје 1.7.

2. Испред тачке 2. додаје се наслов:

„Цена рада за најједноставнији рад”.

1. Тачка 2. мења се и гласи: „Тачка 2.1. Учесници су сагласни да цену рада за најједноставнији рад и период за који се та цена утврђује, утврђују „анексом о цени рада” овог колективног уговора”

3. Утврђивање зараде

1. У тачки 3.5. после става 2. додаје се нови став 3. који гласи: „Оцена доприноса радника на радном месту даје се обавезно у писаног форми”.

2. У тачки 3.6. речи „термин исплате зараде се дефинише” замењују се речима: „рокови за исплату зарада утврђују се”.

3. После тачке 3.8. додају се нове тачке које гласе:

„3.9. Ако послодавац, у складу са Законом, односно Општим колективним уговором, исплаћује гарантовану зараду, односно зараду у износу већем од гарантоване, а мањем од утврђене према Појединачном колективним уговором, дужан је да, уз одлуку о исплати гарантоване зараде, односно ниже зараде од утврђене према колективном уговору, синдикалној организацији достави предлог анекса колективног уговора којим се утврђују рокови за исплату разлике између исплаћене и пуне зараде.

3.10. Ако послодавац исплаћује гарантовану зараду, дужан је да прибави мишљење, а ако исплаћује зараду у износу већем од гарантоване, а нижем од утврђене појединачним колективним уговором, да прибави сагласност синдикалне организације, односно синдиката – потписника овог колективног уговора, у складу са Општим колективним уговором.

Појединачним колективним уговором се утврђује које податке је послодавац дужан да достави уз предлог одлуке о исплати гарантоване, односно ниже зараде, ради добијања мишљења, односно сагласности из става 1. ове тачке.

Преглед података из става 2. ове тачке обавезно садржи податке о:

– маси средстава издвојених за зараде и по основу зарада од почетка године до дана подношења захтева за мишљење, односно сагласност,

– учешћу средстава за зараде и по основу зарада у укупном приходу послодавца у претходној и у текућој години,

– инвестирању које је послодавац вршио у претходној и у текућој години,

– издацима за спонзорство.”

4. Наслов „додаци и друга лична примања” мења се и гласи:

„Увећање зараде и друга лична примања”

1. У тачки 4.1. речи „додатак на зараду” замењује се речима „увећање зараде”.

2. У тачки 4.2. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи: „Право на пуни износ регреса у смислу става 1. ове подтачке има запослени који има право на годишњи одмор у трајању од 18 и више дана, а на сразмеран део регреса, запослени који има право на годишњи одмор у краћем трајању од 18 дана”.

3. На крају тачке 4.3. тачка се замењује запетом и додају речи: „односно од троструке просечне месечно нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем податку Републичког завода за статистику познатом на дан када се врши исплата отпремнине”.

4. У тачки 4.4. после речи „радника” додају се речи „односно незапосленог члана његове уже породице (брачног друга, односно детета).

5. У тачки 4.5. став 1. алинеја 4. мења се и гласи: – дневнику за службено путовање у иностранство – у износу и на начин утврђен за запослене у савезним органима”. У истој тачки, на крају алинеје 5. додаје се текст. „а ако нису обезбеђени смештај и исхрана – и накнаду трошкова смештаја и исхране на терену”.

VIII. РАД СИНДИКАТА

1. У тачки 1.6 у ставу 6. речи „и које запошљава преко 500 радника, замењују се речима „које има преко 500 чланова”, речи „и које запошљавају преко 500 радника”, замењују се речима „чија синдикална организација има преко 500 чланова”, а реч „запослених” замењује се речју „чланова”.

2. У тачки 1.6. став 7, речи „које запошљавају преко 2000 радника” замењују се речима „у коме синдикална организација има преко 2000 чланова”.

3. Тачка 1.7 мења се и гласи: „Председник, члан органа организације синдиката, председник подружнице (преставници организације синдиката), за време обављања и у року од 2 године по престанку функције, ако поступа у складу са Законом и Колективним уговором, не може да се распореди на друго радно место, ако је то за њега неповољније, и да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај”.

2. У наслову реч „радника” замењује се речју „запослених”.

1. У тачки 2.2. реч „Радници” замењује се речју „Запослени”.

2. У тачки 2.4. речи „односно личног дохотка” брише се.

IX. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Тачке 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, и 1.5. замењују се тачкама које гласе:

„1.1. Запослени учествују у управљању код послодавца избором својих представника у Управни и Надзорни одбор и образовањем Савета запослених или избором представника запослених, у складу са Законом, оснивачким актом, Статутом послодавца и колективним уговором.

1.2. Запослени учествују у управљању код послодавца (предузећа) по основу рада путем образовања Савета запослених или избором представника запослених.

Савет запослених се може образовањем код послодавца (у предузећу) са више од 50 запослених, а код послодавца (у предузећу) са мање од 50 запослених, функцију Савета запослених врши представник запослених.

1.3. Савет запослених се не образује, односно представник запослених се не бира, у друштвеном предузећу и предузећу с већинским друштвеним капиталом.

У предузећима из става 1. ове тачке, послове из делокруга савета запослених обавља скупштина предузећа.

2. Савет запослених

2.1. Избор чланова Савета запослених врши се јединствено за предузеће.

Чланови Савета запослених бирају се тајним гласањем на референдуму, а у предузећима са више од 4000 запослених, чланови савета се бирају на зборовима запослених по организационим целинама предузећа.

2.2. Одлуком о расписивању избора за чланове Савета запослених утврђује се:

- дан одржавања избора,
- састав изборне комисије,
- број чланова Савета запослених који се бира, и
- уређују друга питања, у складу са законом и колективним уговором.

У предузећима у којима се Савет запослених бира на зборовима запослених по организационим целинама предузећа, одлуку о потреби формирања Савета запослених доноси Управни одбор предузећа на предлог Синдиката.

2.3. Кандидате за чланове савета запослених предлаже Синдикат, а ако код послодавца (у предузећу) није организован Синдикат, кандидати се утврђују на састанку (збору) свих запослених.

Кандидате за чланове Савета запослених може предложити и најмање 10 запослених.

Листу кандидата, у смислу става 1. и 2. ове тачке утврђује надлежни орган Синдиката, односно листа се утврђује на састанку збора запослених.

2.4. Поступак избора чланова Савета запослених ближе се уређује Појединачним колективним уговором, односно актима којима се, у складу са Законом, замењује Појединачним колективним уговором.

Актима из става 2. ове тачке утврђује се и мандати и број чланова Савета запослених.

3. Представници запослених

3.1. На начин избора и мандат представника запослених сходно се примењују одредбе овог колективног уговора о избору Савета запослених”.

X. РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

1. Тачка 1.4. брише се.

2. Тачка 1.5. постаје тачка 1.4.

3. У тачки 1.1 после речи „примени” додати реч „овог”.

4. У тачки 1.4. у ставу 1. речи: „колективних уговора”, замењују се речима: „овог колективног уговора”.

5. У тачки 1.4. у ставу 2. после речи „одредбе” додаје се реч „овог”.

Наслов поглавља XI замењује се насловом: „ОБАВЕЗА ПОСЛОДАВЦА КОД КОЈИХ НИЈЕ ОРГАНИЗОВАН СИНДИКАТ”

Тачке 1 и 2 замењују се новим тачкама које гласе:

„1.1. Послодавац ког кога није организован Синдикат је дужан да податке у вези доношења одлуке о исплати гарантоване нето зараде и исплати зараде у висини нижој од цене рада утврђене колективним уговором, а више од гарантоване нето зараде, достави потписнику овог колективног уговора, у складу са одредбама главе VII, тачка 3.9. и 3.10. овог колективног уговора.

1.2. Послодавац код кога није организован Синдикат је дужан да општи акт, односно уговор о раду којим се уређују питања и односи који се уређују Појединачним колективним уговором, достави синдикату – учеснику овог колективног уговора у року од 7 дана од дана доношења општег акта, односно закључивања уговора о раду.

Удружење послодаваца – учесника овог колективног уговора је сагласан да ће деловати у циљу реализације обавеза послодаваца из ст. 1. ове тачке.”

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

1. У тачки 2. реч „обавезујућих” замењује се речју „аутентичних”, а после речи „тумачења” додаје се реч „одредаба”, и тачка 2. постаје 1.2.

2. Тачке 4. и 5. бришу се.

У Београду, 8. августа 1997. године

Привредна комора Србије
Председник Одбора рудника
метала црне и обојене металургије,
Благоје Спасковски, с.р.

Синдикат металаца Србије
Председник,
Александар Ивовић, с.р.

Председник Одбора
металне и ел. индустрије,
Драган Јованчевић, с.р.

Председник Одбора
за наменску производњу,
Миладин Ћирић, с.р.

1249

На основу члана 123. став 2. тачка 3. Закона о радним односима („Службени гласник РС”, број 55/96),

Влада Републике Србије и Републички одбор Синдиката радника образовања, науке, културе и уметности Србије закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПОСЕБНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКУ ДЕЛАТНОСТ

Члан 1.

У Посебном колективном уговору за научноистраживачку делатност („Службени гласник РС”, бр. 44/94, 32/95 и 10/96) у члану 7. став 1. замењује се са пет нових ставова који гласе:

„Учесници колективног уговора у поступку преговарања утврђују цену рада за најједноставнији рад.

Ако учесници из члана 1. овог става не постигну сагласност о висини цене рада за најједноставнији рад, о томе обавештавају Владу Републике Србије и достављају свој предлог цене рада за најједноставнији рад.

Цена рада из ст. 1. и 2. овог члана утврђује се за три месеца.

Ако се не постигне сагласност о висини цене рада за најједноставнији рад у поступку преговарања, цену рада за најједноставнији рад утврђује Влада Републике Србије, која не може бити нижа од цене рада за најједноставнији рад за претходни месец.

Цена рада помножена коефицијентима из овог уговора основа је за утврђивање цене програма и пројеката и за одговарајуће зараде запослених у институтима.”

Досадашњи ст. 2. и 3. постају ст. 6. и 7.

После става 7. додаје се нови став осам који гласи:

„Коефицијенти из табеле у ставу 6. овог члана увећавају се за 30% по основу сложености и услова рада.”

Члан 2.

Члан 28. мења се и гласи:

„Учесници овог колективног уговора сагласни су:

1) да се цена рада за најједноставнији рад за месец јануар, фебруар и март 1997. године утврди као аконтационо у висини од 220 динара;

2) да просечна цена рада за најједноставнији рад за обрачун и исплату за 1997. годину не може бити нижа од 240 нових динара.”

Члан 3.

Члан 20. мења се и гласи:

„Научноистраживачка организација појединачним колективним уговором утврђује радна места са посебним условима рада.

За радна места из става 1. овог члана утврђују се додатни коефицијенти од 0.10 до 1.00.

Уговором о реализацији научноистраживачког пројекта који закључују научноистраживачка организација и Министарство за науку и технологију уређују се послови у оквиру пројекта, који се обављају под посебним условима рада, а у складу са појединачним колективним уговором“.

Члан 4.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењиваће се почев од исплата зарада за мај 1997. године.

430 број 110-00-2/97

У Београду, 5. јуна 1997. године

За Републички одбор синдиката радника образовања, науке, културе и уметности Србије
председник делатности науке,
др Слободан Стојковић, с. р.

За Владу Републике Србије
министар за науку и технологију,
академик Душан Каназир, с. р.

1250

На основу члана 123. став 4. Закона о радним односима („Службени гласник Републике Србије“, број 55/96),

Влада Републике Србије, јединствена синдикална организација Завода за заштиту природе Србије и директор Завода за заштиту природе Србије закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПОЈЕДИНАЧНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ЗАВОД ЗА ЗАШТИТУ ПРИРОДЕ СРБИЈЕ

Члан 1.

У Појединачном колективном уговору Завода за заштиту природе Србије („Службени гласник РС“, бр. 5/94, 45/95, 3/96 и 17/96), у члану 32. додаје се нови став 2. који гласи:

„Коефицијенти из става 1. овог члана увећавају се за 30% по основу услова рада.“

Досадашњи став 2. који се мења постаје став 3. и гласи:

„На основу руковођења коефицијенти из става 1. овог члана се увећавају за: шефа рачуноводства до 0,40, руководиоце тимова до 0,60, за шефа службе до 0,60, за шефа одељења - јединице ван седишта Завода 0,60, за помоћника директора 0,80 и директора 1,00.“

Члан 2.

Одредбе члана 1. овог колективног уговора примењиваће се почев од исплата зарада за месец мај 1997. године.

Члан 3.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Директор Завода за заштиту природе Србије,
Радомир Мандић, с.р.

Председник јединствене синдикалне организације Завода за заштиту природе,
мр Зоран Ђорђевић, с.р.

За Владу Републике Србије,
др Јордан Алексић, с.р.

1251

На основу члана 19. Закона о здравственом осигурању („Службени гласник РС“, бр. 18/92, 26/93 и 25/96) и члана 16. став 7. Одлуке о садржини и обиму здравствене заштите („Службени гласник РС“, број 77/92),

Управни одбор Републичког завода за здравствено осигурање, на седници одржаној 16. септембра 1997. године, доноси

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О ЛИСТИ НЕОПХОДНИХ ЛЕКОВА КОЈИ СЕ ПРОПИСУЈУ И ИЗДАЈУ НА ТЕРЕТ СРЕДСТАВА ЗДРАВСТВЕНОГ ОСИГУРАЊА

(Пречишћен текст)

Члан 1.

У Одлуци о Листи неопходних лекова који се прописују и издају на терет средстава здравственог осигурања (пречишћен текст -

„Службени гласник РС“, број 51/96) у Листи неопходних лекова који се прописују и издају на терет средстава здравственог осигурања, врше се следеће допуне:

1. Листа се допуњује следећим лековима

01 4 imunosupresivi

CONSUPREN (Ciklosporin), Galena a.s., sol. 50 ml

02 1 polusintetski penicilini

**PANKLAV (amoksisilin, klavulanska kiselina), Hemofram d.d. tabl. film po (250+125 mg) i tabl. film po (500+125 mg) kloksacilin kaps.

32 1 cefalosporini

**KEFADIM (ceftazidim), Eli Lilly; amp. 500 mg; 1 g; 2 g OBRELAN (cefepodoksime), Jugoremedija; film tabl. 100 mg

02 2 tetraciklini

DOKSICIKLIN (doksiciklin), Jagodinalek; kaps. 100 mg

32 7 lekovi protiv patogenih gqivica

**DIFLUCAN (flukonazol), kaps. 50 mg; 150 mg; inf. 100 ml/200 mg GRIZEOFULVIN (grizeofulvin), Jagodinalek; tabl. 125 mg NISTATIN (nistatin), Jagodinalek; drag. 500000 i.j.

32 8 antivirusni lekovi

HIVID (zalcitabin), F. Hoffmann - La Roche LTD; tabl. 0,375 mg, tabl. 0,75 mg (samo na predlog konzilijuma lekara Instituta za infektivne i trop-ske bolesti)

CYMEVENE (ganciklovir), F. Hoffmann - La Roche LTD; kaps. 250 mg i 500 mg

(samo na predlog konzilijuma lekara Instituta za infektivne i trop-ske bolesti)

03 0 podofilinski derivati i biqni alkaloidi

ONCOVIN (vinkristin), Eli Lilly; amp. 1 mg/1 ml; amp. 1 mg/1 ml sa rastv.

VELBE (vinblastin), Eli Lilly; amp. 10 mg

04 0 lekovi za lečewe poremećaja tireoideje i paratireoideje TIAMAZOL (tiamazol), Jagodinalek; tabl. 20 mg

04 1 insulini

Insulini sa kratkim delovawem

HUMULIN R - Lilly

HUMULIN R - HUMAJECT - Lilly

Insulini sa sredwim delovawem

HUMULIN M - Lilly

HUMULIN M - Lilly

HUMULIN M - HUMAJECT - Lilly

HUMULIN M - Lilly

HUMULIN M - HUMAJECT - Lilly

HUMULIN M - Lilly

HUMULIN NPH - Lilly

HUMULIN NPH - HUMAJECT - Lilly

04 2 sulfonamidski antidijabetici

GLURIL (gliklazid), Slaviamed; tabl. 80 mg

NORMOGLIK (Hlorpropamid), Farmakos d.d.; tabl. 250 mg

04 4 lekovi za lečewe poremećaja predweg režwa hipofize

HUMATROPE (somatropin), Eli Lilly; amp. 4 i.j.; 16 i.j.; 18 i.j.

07 1 anksiolitici

ANXILUM (bromazepam), Jagodinalek; tabl. 1,5 mg; 3,0 mg; 6,0 mg

LESEDAN (bromazepanm), Farmakos d.d.; tabl. 1,5 mg; 3,0 mg; 6,0 mg

08 2 mioreleksansi

ESMERON (rokunorijum bromid), Organon Teknika; amp. 5 ml, 10 ml

08 4 antikonvulzivi i antiepileptici

LAMICTAL (lamotrigin) Glaxo Wellcome; tabl. 25 mg; tabl. 50 mg; tabl. 100 mg

(samo kao dopunska terapija kod rezistentnih epilepsija)

08 6 nenarkotički analgetici i antipiretici

SANICET (paracetamol), Sanitarija; sirup 100 ml (120 mg/5 ml)

10 2 lekovi za lečewe angine pektoris

NITRO MACK RETARD (glicerilnitrat), Farmakos d.d.; kaps. 2,5 mg

40 2 blokatori kalcijumovih kanala

TILDIAZEM (diltiazem), Slaviamed; tabl. 60 mg; 90 mg

10 3 antihipertenzivi

HEMOKVIN (kvinapril), Hemofram; film tabl. 5 mg, 10 mg i 20 mg

TRITACE PLUS (ramipril, hidrohlorotiazid), Jugoremedija; tabl. (2,5+12,5 mg) i tabl (5,0+25,0 mg)

10 6 ostali lekovi koji se daju kod poremećaja cirkulacije

DAMATON (pentoksifilin), ICN Galenika; draž. 400 mg

(samo za šifru MKB 250.0 i 443.9 - za starije od 65 godina)

12 7 lekovi koji se upotrebljavaju za bolesti jetre i žučnih puteva
SANILAK (laktuloza), Sanitarija; sirup 200, 500, 1000 ml 66,7%
(samo za šifru MKB: encefalopatija)
12 8 blokatori H2 receptora
RANITIDIN (ranitidin), Jagodinalek; tabl. 150 mg
(samo za šifre MKB 531 - 534)
12 9 ostali lekovi za lečenje digestivnog sistema
HELICOCIN (amoksicilin, metronidazol), Hemofarm; film tabl
500 mg i 750 mg
SALOFALK (mesalazin), Farmakos d.d.; tabl. 250 mg; supoz. 250
mg; mikrokлизме
13 7 lekovi za lokalnu terapiju sluznice vagine
KLOTIMAZOL (klotrimazol), Jagodinalek; vaginalne 200 mg
OKSINISTIN (oksitetraciklin, nistatin), Jagodinalek; vaginalne
(100 mg+100000 i.j.)
15 5 različiti dermatici
NEOTIGASON, (acitretin) F. Hoffmann - La Roche LTD; kaps
10 mg i 25 mg
• za dijagnoze: psorijatična eritrodermija, generalizovana pustulo-
zna psorijaza, generalizovani oblici ihtioze (šifre staviti).

II. Ca Листе се бришу

04 1 Insulini
INUTRAL HM - 100 - ICN Galenika
INUZOFAN I - 100 - ICN Galenika
INUZOFAN II - 100 - ICN Galenika
INUZOFAN III - 100 - ICN Galenika
INUZOFAN IV - 100 - ICN Galenika
INSULIN HM - 100 - ICN Galenika

Члан 2.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у
„Службеном гласнику РС“.

03 број 54-710/97

У Београду, 16. септембра 1997. године

**Управни одбор Републичког завода за здравствено
осигурање – Београд**

Председник,
прим. др **Борислав Антић**, с.р.

1252

На основу члана 42. став 4. Закона о заштити животне средине
(„Службени гласник РС“, бр. 66/91, 83/92, 53/93, 67/93, 48/94 и 53/95),
Завод за заштиту природе Србије доноси

РЕШЕЊЕ

О ПРЕТХОДНОЈ ЗАШТИТИ ПРИРОДНОГ ДОБРА „РАДУЈЕВАЦ“

Члан 1.

Проглашава се претходна заштита природног добра које се
налази на територији општине Неготин под називом: „Радујевац“.

Члан 2.

„Радујевац“ обухвата, у смислу овог решења подручје дела
Дунава, низводно од ХЕ „Бердап II“ до ушћа Тимока у дужини од
17,8 км.

„Радујевац“ је станиште врста из породице Acipenseridae - је-
сетра и Clupeidae - црноморских миграната, као и осталих природ-
них вредности Дунава.

Члан 3.

На подручју „Радујевца“ забрањено је:

- извођење радова којима се нарушава морфологија терена и
интегритет простора,
- свако даље оптерећивање Дунава и протока и индустриј-
ским отпадним водама,
- риболов у доба миграције (јесен, зима, пролеће) и мреста,
- преграђивање рибљих и миграторних мрестних путева,
- порибавање алохтоним врстама,
- депоновање и бацање отпада, и
- промена водног режима за време мреста риба.

Члан 4.

У циљу очувања и унапређења подручја „Радујевца“ дозвоља-
ва се:

- порибавање аутохтоним врстама,
- спортски, селективни и риболов у научноистраживачке свр-
хе вршити искључиво алатом, мрежама које не оштећују јединке,
- уклањање потопљених бродова и свако друго уређење ста-
ништа,
- спровођење активности којима се доприноси очивању оста-
лог генетског фонда и екосистема.

Члан 5.

Од дана ступања на снагу овог решења подручје „Радујевац“
сматра се заштићеним природним добром у смислу закона.

Члан 6.

Обавезује се Завод за заштиту природе Србије да, у року од
једне године од дана ступања на снагу овог решења сачини пред-
лог за стављање природног добра под заштиту, у складу са за-
коном.

Члан 7.

О овом природном добру стараће се Рибарско газдинство
„Бердап“ из Кладова.

Члан 8.

Ово решење ступа на снагу осмог дана од дана објављивања
у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Директор Завода,
Радомир Мандић, с.р.

САДРЖАЈ

	Страна		Страна
1242. Одлука о понављању гласања за избор председ- ника Републике Србије -----	921	1248. Колективни уговор о изменама и допунама По- себног (гранског) колективног уговора металаца Србије --	944
1243. Одлука о кандидатима за избор председника Ре- публике Србије на поновљеном гласању 5. октобра 1997. го- дине -----	921	1249. Колективни уговор о изменама и допунама По- себног колективног уговора за научноистраживачку делат- ност -----	946
1244. Решење о допунама Решења о одређивању пред- ставника подносилаца изборних листа у проширени састав Изборне комисије Изборне јединице 28. Приштина ----	921	1250. Колективни уговор о изменама и допунама По- јединачног колективног уговора за Завод за заштиту природе Србије -----	947
1245. Решење о одређивању места за примопредају из- борног материјала у Изборној јединици 4. Чукарица ---	921	1251. Одлука о изменама и допунама Одлуке о Листи неопходних лекова који се прописују и издају на терет сред- става здравственог осигурања (пречишћен текст) -----	947
1246. Конкурс за доделу и коришћење средстава за заштиту и унапређивање шума за 1997. годину -----	922	1252. Решење о претходној заштити природног добра „Радујевац“ -----	948
1247. Посебан колективни уговор за хемију и неметале	922		

Издавач: ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ

„СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК“ са потпуном одговорношћу, Београд, Бирчанинова 6

Директор и главни и одговорни уредник **Милић Мишковић**

Телефони: (Редакција 688-406); (Служба претплате 656-463); (Служба продаје и огласа 646-555 лок. 227, факс 645-268)

ЖИРО-РАЧУН: 40802-603-1-24118

Штампа: „Политика“ АД, Београд, Македонска 29

ЛИЦИТАЦИЈА

Дирекција за изградњу града Ниша на основу члана 36. Закона о изградњи објеката и тачке IV Ц. 1.1. Програма уређивања грађевинског земљишта за 1997. годину, расписује оглас о јавном надметању за прикупљање понуда за

– набавку, испоруку и уградњу опреме на топлани „Апеловац“ у Нишу.

Предмет огласа је: вретоводно котловско постројење 2x18,6 MW, резервоари за воду, хемијска припрема воде 2x10 м³/ч, сабирници и разделници, резервоар за мазут 1000 м³ и друго.

Инвеститор за изградњу топлане „Апеловац“ је Дирекција за изградњу града Ниша.

Јавно надметање се врши подношењем писмених понуда на адресу: ЈП Дирекција за изградњу града, 18000 Ниш, ул. 7. јули бр. 6.

Материјал (тендер) за подношење понуда може се подићи лично у просторијама инвеститора сваког радног дана од 7,30 до 15,30 часова.

Рок за подношење писмених понуда је 15 дана од дана објављивања огласа.

Понуда мора да садржи потврду о регистрацији делатности, референце, услове о могућем кредитирању радова – услове плаћања, цене по позицијама и укупну цену набавке, испоруке и уградње опреме, рокове, фактор за накнадне и непредвиђене радове, дужину гарантног рока и висину аванса.

Обавештење о најповољнијем понуђачу биће достављено у року од 30 дана од дана објављивања јавног огласа.

Јавно надметање (отварање понуда) одржаће се 10. октобра 1997. године у просторијама инвеститора, соба 20, ул. 7. јули бр. 6 са почетком у 10,00 часова. 501417

КОНКУРСИ

ДИРЕКТОР ВИШЕ ТЕХНИЧКЕ ШКОЛЕ У НОВОМ САДУ, Школска 1, објављује конкурс за заснивање радног односа на неодређено време

1. стручни сарадник за предмете: Штампачи и Одржавање техничких система – 1 извршилац,

2. стручни сарадник за предмет: Математика – 1 извршилац.

Услови:

Поред општих услова предвиђених законом, кандидати треба да испуњавају и услове предвиђене Законом о вишој школи и услове предвиђене општим актима Школе и то под:

1. графички факултет, факултет са општим смером и машински факултет,

2. природно математички факултет – група математика, филозофски факултет – математика као главни предмет.

Пријаве са доказима о испуњености услова подносе се Школи у року од 15 дана од дана објављивања конкурса.

Неблаговремене и непотпуне пријаве неће се разматрати.

Информације на телефон (021) 421-088. 501291

ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ ЛАЗАРЕВАЦ објављује оглас за пријем

– једног радника на неодређено време за радно место виши стручни сарадник у Служби за скупштинске послове.

Поред услова предвиђених Законом о радним односима у државним органима, кандидати треба да испуњавају и следеће услове:

– да имају високу или вишу стручну спрему, правног смера,

– 2 године радног искуства.

Рок за пријављивање је осам дана од дана објављивања конкурса.

Уз пријаву кандидати су дужни да доставе доказе о испуњавању услова конкурса.

Пријаве се подносе на адресу: Општинска управа општине Лазаревац, 13. пролетерска 42.

Непотпуне и неблаговремене пријаве неће се разматрати. 501302

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА ФИЗИЧКЕ КУЛТУРЕ на основу чл. 72, 78. и 80. Закона о универзитету и у вези са чл. 97, 100. и 101. Статута Факултета, расписује конкурс

– за избор једног асистента за предмет Анатомија.

Услови:

Поред услова прописаних Законом о универзитету и Статутом Факултета кандидати треба да испуњавају следеће услове:

– да имају завршен медицински факултет и да испуњавају услове из члана 72. Закона о универзитету.

Пријаве са кратком биографијом и осталим документима наведеним у условима конкурса подносе се Секретаријату Факултета, Благоја Паровића 156, у року од 15 дана од дана објављивања конкурса у „Службеном гласнику Републике Србије”. 501306

ТЕХНИЧКИ ФАКУЛТЕТ У ЧАЧКУ на основу члана 80. Закона о универзитету расписује конкурс за избор наставника факултета и то:

– једног наставника за предмете Преносне и дистрибутивне мреже и Управљање електроенергетским системима, у радни однос на одређено време од пет година, с пуним радним временом, осим избора у звање редовни професор.

Кандидати треба да испуњавају услове које предвиђа Закон о универзитету и то члан 68. за звање наставника и општа акта Факултета.

Уз пријаву приложити: биографију, податке о стручној делатности, списак научних и стручних радова, као и саме радове, оверен препис дипломе факултета, и научног степена доктора.

Пријаве се подносе Техничком факултету, Светог Саве 65, Чачак, у року од 15 дана од дана објављивања конкурса.

Непотпуне и неблаговремено достављене пријаве неће се узети у разматрање. 501309

ДЕКАН УЧИТЕЉСКОГ ФАКУЛТЕТА У ВРАЊУ објављује конкурс за избор

1. једног наставника са 1/3 радног времена у звању доцента за предмет Школска хигијена,

2. једног сарадника са пуним радним временом у звању асистента за предмет Методика наставе ликовне културе,

3. сарадника без сарадничког звања за Физичко васпитање.

Услови за избор наставника и сарадника прописани су Законом о универзитету и општим актима Факултета.

Кандидати подносе пријаву, оверен препис дипломе о одговарајућем факултету, магистерском, докторату, списак научних и стручних радова са библиографским подацима, као и саме радове.

Пријаве се подносе Учитељском факултету у Врању, Партизанска 14, у року од 15 дана од дана објављивања конкурса.

Неблаговремено приспеле пријаве и пријаве без комплетне документације неће бити разматране. 501317

ДИРЕКТОР ВИШЕ ТЕХНИЧКЕ ШКОЛЕ У НИШУ, расписује конкурс за избор у звање наставника и то:

1. једног наставника за предмет Рачунарска графика,

2. једног наставника за предмет Информациони системи производње.

Поред општих услова кандидати треба да испуњавају и посебне услове предвиђене Законом о ви-

шој школи и Правилником о систематизацији радних места у Школи.

Уз пријаву кандидати подносе: биографију са подацима о досадашњем раду, оверену фотокопију дипломе о завршеном факултету, специјализацији, магистратури или докторату, списак научних и стручних радова и саме радове.

Пријаве се подносе у року од осам дана од дана објављивања конкурса на адресу: Виша техничка школа, 18000 Ниш, Београдска 20. 501319

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ расписује конкурс за избор

– једног редовног професора за предмет Породично право.

Кандидати поред општих услова треба да испуњавају и услове предвиђене одредбама Закона о универзитету и Статута Правног факултета Универзитета у Београду.

Пријаве кандидата са прилозима подносе се Правном факултету Универзитета у Београду, Булевар револуције 67, у року од 15 дана од дана објављивања конкурса. 501324

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У НОВОМ САДУ расписује конкурс за избор у звање и заснивање радног односа за

– једног асистента-приправника за наставни предмет Теорија државе и права.

За звање асистента-приправника радни однос се заснива на одређено време од четири године.

Услови су предвиђени Законом о универзитету („Службени гласник РС”, бр. 54/92 и 39/93) и Статутом Правног факултета у Новом Саду.

Кандидати уз пријаву треба да поднесу оверен препис или фотокопију дипломе о завршеном правном факултету, краћу биографију и, евентуално списак научних и стручних радова, као и саме радове.

Непотпуне и неблаговремене пријаве неће се узимати у обзир.

Пријаве, са прилозима, достављају се на адресу: 21000 Нови Сад, Трг Доситеја Обрадовића бр. 1, у року од 15 дана од дана објављивања у „Службеном гласнику РС”. 501341

СУДСКИ ОГЛАСИ

ПРВИ ОПШТИНСКИ СУД У БЕОГРАДУ

Пред Првим општинским судом у Београду у предмету II Р-29/96 покренут је ванпарнични поступак по предлогу предлагача Лозанић Снежана, из Београда, чији је пуномоћник Тринић Милутин, адвокат из Београда, Краља Милутина број 37, против противника предлагача Лозанић Лозана, из села Брусарци, сада Република Бугарска, рођеног 4. септембра 1920. године, који је нестао 1970. године, а последње боравиште је на Филипинима. Решењем овог суда од 16. јануара 1997. године насталом Лозанић Лозану одређен је старалац Пантелић Предраг, из Београда, Краља Милутина 37, и то старалац за посебан случај, који ће заступати интересе насталог Лозанић Лозана до окончања овог поступка. Позива се настали Лозанић Лозан, уколико је у животу, а за кога нема никаквих информација о његовом животу од 1970. године када је боравио на Филипинима, а који је Југославију напустио 1958. године као и свако друго лице које може пружити било какве податке о именованом да то без одлагања јави овоме суду и стараоцу. Уколико у року од три месеца од дана објављивања огласа нема никаквих информација о животу насталог, суд ће одлучити о предлогу и прогласити Лозанић Лозана за умрлог, у смислу одредаба Закона о ванпарничном поступку.

II Р број 29/96 – Из Првог општинског суда у Београду 501289

Први општински суд у Београду, на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП-а, решењем XVI П. број 7192/96 у предмету тужиоца Станковић Гаврила, из Београда – Крњача, Заге Маливук 13-а, чији је пуномоћник адвокат Стеван Апостоловић, из Београда, Српских владара 31, против туженог Краснићи Шайпа, из Београда, сада на привременом раду у Немачкој, непознатог боравашта, поставио је туженом за привременог заступника адвоката Горана Врачара, из Београда, Краља Петра 28, који ће га заступати у овом поступку све док се тужени или његов пуномоћник не појави пред судом или док орган старатељства не обавести суд да је туженом поставио староца.

XVI П. број 7192/96 – Из првог општинског суда у Београду 501307

Први општински суд у Београду, на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП-а, решењем П-број 5656/96 од 28. фебруара 1997. године у предмету тужиоца Поповић Павла, из Београда, Јаше Продановића 9, чији је пуномоћник адвокат Војо Беслаћ, из Београда, Генерал Жданова 24, против тужене Вукићевић Босилке, из Београда, Загребачка 4, ради поништаја уговора, поставио је за привременог заступника адвоката Милеву Бабовић из Београда, Сарајевска 12, који ће је заступати у наведеној парници све док се тужена или њен пуномоћник не појави пред судом.

П број 5656/96 – Из првог општинског суда у Београду 501312

Први општински суд у Београду, на основу члана 84. став 2. тачка 4. Закона о парничном поступку решењем П број 583/95 у предмету тужиоца Николић Илије, из Батајнице, Ратарска 1, против тужених предузећа „Агенс“ из Београда, Терезије 43, Цветановић Јасмина и Ратић Ђорђа из Качарева, Пролетерска 77, ради дуга поставио је туженима за привременог заступника адвоката Зорана Живановића, из Београда, Војводе Добриња 20, који ће их заступати у овом поступку све док се II и III тужени или њихови пуномоћници не појави пред судом или док орган старатељства не обавести суд да је туженима поставио староца.

П број 583/95 – Из првог општинског суда у Београду 501325

Први општински суд у Београду, на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП-а решењем П. П. број 5081/97 од 18. септембра 1997. год. у предмету тужиоца Анђелковић Андреја из Београда чији је пун. Лисавац Мирко, адвокат из Београда, Слободана Пенезића бр. 13, против тужене Анђелковић Анице са местом боравања непознате адресе, ради развода брака, поставио је туженој за привременог заступника Милојковић Славољуба, адвоката из Београда, Шајкашка 25 који ће га заступати у овом поступку све док тужена или њен пуномоћник се не појави пред судом или док орган старатељства не обавести суд да је туженој поставио староца.

П. бр. 5081/97 – Из првог општинског суда у Београду 501340

Први општински суд у Београду у ванпарничном поступку предлагача Миодрага Петровића из Београда, Цара Душана бр. 96, чији је пуномоћник адвокат Душан Данковић из Новог Београда, Владимира Поповића бр. 18/20, против противника предлагача Предузеће „Нанос“ из Републике Словеније, са непознатим седиштем донео је 23. септембра 1997. године следеће решење.

Предузећу „Нанос“ из Републике Словеније поставља се привремени заступник адвокат Цвијетић Рале, из Новог Београда, Јурија Гагарина 218/40 који ће заступати права и интересе противника предлагача док се не појави пред судом или док не обавести Суд о постављењу пуномоћника.

1Р број 201/97 – Из првог општинског суда у Београду 501335

ДРУГИ ОПШТИНСКИ СУД У БЕОГРАДУ

Други општински суд у Београду је решењем П број 4883/95 од 16. маја 1997. године на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП-а туженом Марјановић Драгану поставио привременог заступника Марковић Бисерку, из Београда, Љубе Стојанови-

ћа 38/V, по тужби тужиоца БИП Холдинг предузеће ДД из Београда, а привремени заступник ће заступати туженог у поступку све док се тужени или његов пуномоћник не појави пред судом.

П број 4883/95 – Из Другог општинског суда у Београду 501299

ТРЕЋИ ОПШТИНСКИ СУД У БЕОГРАДУ

Трећи општински суд у Београду објављује да се код овог суда води оставински поступак иза пок. Протић рођене Савић Јокице, бив. из Београда, Коче Капетана 43, рођене 12. маја 1906. године, преминуле 24. децембра 1984. године.

Позивају се сва заинтересована лица која свентуално полажу право на наслеђе да се јаве суду у року од годину дана од дана објављивања огласа.

О број 1591/95-97 – Из Трећег општинског суда у Београду 501296

Трећи општински суд у Београду, у парници тужилаца Михајловић Драгана, из Лознице, Георгија Јакшића 15 и др. против тужених Дмитрић Бојане из Београда, Грчанска 37 и Бјелић Зорице, са непознатом адресом ради исељења, поставио је туженој Бјелић Зорици привременог заступника адвоката Митра Зковића, из Београда, Браће Јерковића бр. 175/II на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП-а, јер је бораваште тужене непознато, а нема пуномоћника.

Постављени привремени заступник заступаће тужену Бјелић Зорицу у наведеној правној ствари све док се тужена или њен пуномоћник не појави пред судом, тј. док орган старатељства не обавести суд да је поставио староца.

П. бр. 787/95-97 – Из Трећег општинског суда у Београду 501338

Трећи општински суд у Београду, у парници рати утврђења, објављује следећи оглас.

Туженом Лекић Алојију, непознатог боравашта за привременог заступника у предметној парници одређује се на основу члана 84. став 2. тач. 4. и 5. ЗПП-а Манић Бранислав, адвокат из Београда, Миријевски венац бр. 30. стан бр. 66.

Привремени заступник ће заступати туженог у поступку све док се тужени или његов пуномоћник не појави пред судом или док орган старатељства не обавести суд о постављењу староца туженом.

П. бр. 863/97 – Из Трећег општинског суда у Београду 501339

ОПШТИНСКИ СУД У БАТОЧИНИ

Општински суд у Баточини, као ванпарнични, састављен од вл. председника суда Славољуба Илића, решавајући у предмету Драгане Милосављевић, из Адровца, против противника Радмиле Стевановић, из Кијева, Драгана Стевановића, у Француској на непознатом боравашту, ради деобе непокретности донео је ван расправе 25. августа 1997. године решење.

Противнику предлагача Драгану Стевановићу на привременом раду у Француској, чије је бораваште непознато, поставља се за привременог заступника Драгослав Јовановић из Кијева.

Привремени заступник заступаће противника до његове појаве или појаве његовог пуномоћника.

Ово решење објавити у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Р број 52/97 – Из Општинског суда у Баточини 501298

ОПШТИНСКИ СУД У БАЧКОЈ ПАЛАНЦИ

Општински суд у Бачкој Паланци, у парничном предмету посл. број П-623/97 тужитеља Мићевић Душана, из Бачке Паланке, против туженог Капелан Здравка, из Канале, са непознатим пребивалиштем, кога заступа привремени заступник адвокат Рађеновић Лепосава, из Бачке Паланке, ради исплате дуга, вредност спора 44.220,00 динара, обавештава странке и сва заинтересована лица да ће привремени заступник заступати туженог у овом поступку све док се тужени или његов пуномоћник не појави пред судом или док орган старатељства не постави староца туженом.

П број 623/97 – Из Општинског суда у Бачкој Паланци 501313

ОПШТИНСКИ СУД У БОРУ

Општински суд у Бору у парници тужиоца Трујић Властимира из Бора, Јована Вучковића 5, про-

тив туженог Саити Орана из Бора, на непознатој адреси, ради повраћаја зајма, поставио је туженику привременог заступника Јовицу Милошевића, заменика заједничког јавног правобранилаштва за општине Бор и Бољевац, јер се достављање туженику није могло извршити а тужени нема пуномоћнике у СРЈ.

Привремени заступник заступаће туженика у овој правној ствари, све док се он или његов пуномоћник не појави пред судом, односно док Центар за социјални рад у Бору, као надлежни орган старатељства, не обавести суд да је постављен туженику старалац.

Р број 617/97 – Из Општинског суда у Бору 501320

Општински суд у Бору, као парнични, у парници тужиоца Рудници бакра и неметала Бор у Бору, против туженог Идриза Џемаиловог из Бора, сада на раду у Немачкој, ради отказа уговора о коришћењу стана, поставио је туженом привременог заступника дипломираног правника са положеним правосудним испитом Ружицу Тасић, заменика заједничког јавног правобраниоца за општине Бор и Бољевац у Бору јер се достављање туженом није могло извршити, а тужени нема пуномоћника у СРЈ.

Привремени заступник заступаће туженог у овој правној ствари све док се он или његов пуномоћник не појави пред судом, односно док Центар за социјални рад у Бору не обавести суд да је туженом поставио староца.

Р број 921/97 – Из Општинског суда у Бору, 19. августа 1997. године 501321

ОПШТИНСКИ СУД У ГУЧИ

Општински суд у Гучи је решењем Р 270/97 од 31. јула 1997. године, у парници по тужби тужиоца Дмитрић Милана, из Котраже, против туженог Беђеј Јована, са непознатом адресом, сада на привременом раду у Немачкој, ради раскида уговора поставио привременог заступника туженику Веће Јовану, сходно члану 84. став 2. тач. 4. и 5. ЗПП-а који ће заступати туженог у овом поступку све док се тужени или његов пуномоћник се не појави пред судом, односно док орган старатељства не обавести суд да је поставио староца.

П. број 270/97 – Из Општинског суда у Гучи 501332

ОПШТИНСКИ СУД У ДЕСПОТОВЦУ

Општински суд у Деспотовцу, судија Трифуновић Ружа, у парници тужиоца Јазаревић Драгине из Јасенова, против туженика Томић Данице и Јанковић Тисе, обоје из Јасенова, ради чинидбе, донео је 27. јуна 1997. године оглас.

Општински суд у Деспотовцу на основу члана 84. став 2. тачка 5. ЗПП-а поставио је Љиљану Дринчић, адвоката из Деспотоваца, за привременог заступника туженика Јанковић Тисе, из Јасенова, који је сада у иностранству у спору ради чинидбе, те ће постављени привремени заступник заступати туженика Тису све док се овај не појави пред судом или док орган старатељства не обавести суд да је поставио староца туженику.

П. број 383/97 – Из Општинског суда у Деспотовцу, 2. јула 1997. године 501300

ОПШТИНСКИ СУД У ДРАГАШУ

Општински суд у Драгашу, судија Бећири Сехалин, као појединац, у правној ствари тужиоца Бајмак Хусеина из Брода, којег заступа адвокат Мущка Фазилијан из Драгаша, против туженика Зећери Нуридина из Брода, ради сметања поседа 8. септембра 1997. године расписује оглас.

Општински суд у Драгашу на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП-а решењем П. бр. 130/97-I од 8. септембра 1997. године, у предмету тужиоца Бајмак Хусеина из Брода, којег заступа адвокат Мущка Фазилијан из Драгаша, против туженика Зећери Нуридина из Брода, који се налази у иностранству на непознатој адреси, ради сметања поседа, поставио је туженику за привременог заступника адвоката Миримана Вехани из Драгаша, који ће га заступати у овом спору све док се тужени или његов пуномоћник не појави пред судом или док Центар за социјални рад „Гора“ у Драгашу не обавести суд да је туженом поставио староца.

П. бр. 130/97-I – Из Општинског суда у Драгашу, 8. септембра 1997. године 501343

ОПШТИНСКИ СУД У ЖАБАРИМА

Општински суд у Жабарима, и то судија Тошић Вујош у парници тужиље Милојевић Радике, из Симићева, коју заступа пуномоћник адвокат Драгиша Миладиновић, из Жабара, против туженог Милојевић Мирослава из Симићева, сада на непознатој адреси, решењем од 14. августа 1997. године туженом Милојевић Мирославу, сада на непознатој адреси, поставио је привременог заступника адвоката Стевановић Радишу, из Жабара, на основу члана 84. ЗПП-а, а који ће га заступати до окончања овог спора или док се тужени или његов пуномоћник не појаве пред судом или док му орган старатељства не постави стараоца.

П. број 476/97 – Из Општинског суда у Жабарима, 14. августа 1997. године 501295

ОПШТИНСКИ СУД У ЈАГОДИНИ

Општински суд у Јагодини, у предмету тужиоца Вечковић Младена, Милошева и др. које заступа пуномоћник адвокат Мића Петровић, из Јагодине, против туженика Ђураш Звонка, из Крагујевца, кога заступа пуномоћник адвокат Радослав Поповић, из Крагујевца, „Панонске банке“ из Новог Сада и Величковић Драгоја, из Брзана, сада непознатог боравашта поставио је туженом Величковић Драгоју, из Брзана, за привременог заступника адвоката Радјоковић Федора, из Крагујевца, Николе Пашића 2, решењем овог суда П. број 98/96 од 17. јула 1997. године који ће туженог заступати у овом поступку све док се тужени или његов пуномоћник не појаве пред судом.

П. број 98/96 – Из Општинског суда у Јагодини 501315

ОПШТИНСКИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ

Анђелковић рођеној Horwedel Sylke Vilhelmine, сада непознатог боравашта поставља се привременог заступника Радослав Константиновић, дипл. правник из Крагујевца, са станом у Првеног крста 16.

Привремени заступник ће у поступку за развод брака по тужби тужиоца Анђелковић Небојше из Крагујевца, Јована Петровића Ковача бр. 5/II-18, против тужене Анђелковић рођене Horwedel Sylke Vilhelmine, вршити сва права и дужности привременог заступника све док се тужена или њен пуномоћник не појаве пред судом.

П-VIII-4486/95 – Из Општинског суда у Крагујевцу 501311

ОПШТИНСКИ СУД У НЕГОТИНУ

Пред општинским судом у Неготину у току је спор ради поварања малолетног детета на чување, по тужби тужиоца Драгише Бузанкића из Кобишнице, против тужене Слађане Ђурић из Душанова, сада са непознатом адресом у иностранству.

Овај суд је својим решењем Р-1545/96, од 29. јула 1997. године туженој Слађани поставио привременог заступника адвоката Миодрага Ђорђевића, из Неготина, који ће у овом поступку имати сва права и дужности законског заступника и вршити их све док се тужени или његов пуномоћник не појаве пред судом, односно док орган старатељства не обавести суд да је поставио стараоца.

П. број П-1545/96 – Из Општинског суда у Неготину 501305

ОПШТИНСКИ СУД У НИШУ

Општински суд у Нишу – Одељење у Белој Паланци, судија Будимир Јанковић, у ванпарничном предмету предлагача Нешић Станимира из села Шљивовик, СО Бела Паланка, ради утврђења смрти, на основу члана 71. Закона о ванпарничном поступку издаје оглас.

Позива се Нешић Косовка, са последњим пребивалиштем у селу Шљивовик, СО Бела Паланка, рођена 1. јула 1909. године, у Шљивовику, од оца Јеленка и мајке Милеве Живковић, која је наводно преминула 3. августа 1997. године у Шљивовику да се у року од 20 дана од објављивања огласа у „Службеном гласнику РС“, јави овом суду.

Истовремено суд позива сваког ко нешто зна о њеном животу да то јави овом суду.

По протоку наведеног рока, суд ће донети одлуку, а по предлогу предлагача за утврђење смрти.

2. П. Р број 2/97 – Из Општинског суда у Нишу, 18. септембра 1997. године 501333

ОПШТИНСКИ СУД У ОБРЕНОВЦУ

Општински суд у Обреновцу, у парници тужиље Станије Арсенијевић из Чачка, Радисава Гавриловића 18, коју заступа адвокат Ангелина Мандић

из Чачка, Бате Јанковића 39, против туженог Милана Арсенијевића, из Обреновца, Владе Аксентијевића 13, сада непознатог боравашта, ради развода брака, поставља за привременог заступника туженом Милану Арсенијевићу, Берислава Илића, адвоката из Обреновца, који ће заступати туженог у поступку све док се он или његов пуномоћник не појаве пред судом, односно док орган старатељства не обавести суд да је поставио стараоца.

П. број 314/97 – Из Општинског суда у Обреновцу 501290

ОПШТИНСКИ СУД У ПЕТРОВЦУ

Општински суд у Петровцу, на основу члана 84. став 2. тачка 5. ЗПП-а дужнику Петровић Мирославу, непознатог боравашта и пребивалишта, поставио је привременог заступника и то адвоката Јенић Горана из Петровца, а по предмету извршења I број 334/96 ради спровођења привремене мере, на предлог повериоца Мијајловић Томислава, из Лесковца.

Привремени заступник имаће сва права и обавезе законског заступања и заступаће дужника све до његовог појављивања или док он себи не имује пуномоћника, а до окончања поступка.

И. број 334/96 – Из Општинског суда у Петровцу, 13. августа 1997. године. 501292

Општински суд у Петровцу, као парнични, судија Стојковић Оливера као председник већа, у правној ствари тужиоца Љубомировић Горана из Петровца, против туженика Лушпић Милоја, из Милановца, ради раскида уговора и утврђивања права својине, на расправи од 16. јуна 1997. године туженом Лушпић Милоју, из Милановца, СО Жагубица, сада на привременом раду у иностранству, на непознатој адреси поставио је привременог заступника адвоката Младеновић Вукомана, из Петровца, са свим правима и дужностима законског заступника који ће туженог Лушпић Милоја, из Милановца заступати до окончања поступка у овој правној ствари или док се туженик не појави пред судом, или док себи не ангажује пуномоћника.

П. број 60/97 – Из Општинског суда у Петровцу, 8. августа 1997. године 501293

Општински суд у Петровцу, на основу члана 84. став 2. тачка 5. ЗПП-а, дужнику Милошевић Милану, непознатог боравашта и пребивалишта, поставио је привременог заступника и то адвоката Милојевић Зорана, из Петровца, у предмету извршења I број 955/96 повериоца Милошевић Слободана, из Ђовидина, а ради продаје непокретности.

Привремени заступник имаће сва права и обавезе законског заступања и заступаће дужника све до његовог појављивања или док он себи не имује пуномоћника а до окончања спора.

И. број 955/96 – Из Општинског суда у Петровцу, 8. маја 1997. године 501316

ОПШТИНСКИ СУД У ПЕЊИ

Општински суд у Пењи, председник већа судија Адем Грашчи, у предмету П. број 729/97, по тужби Шахиндере Нурај, из Пењи, против туженог Брахим Нурај, из Пењи, непознатог боравашта, ради развода брака 3. септембра 1997. године донео је решење којим је туженом Брахим Нурај, поставио привременог заступника Ђизм Баљоку, адвокат из Пењи.

Привремени заступник ће заступати туженог Брахима све док се не појави он или његов пуномоћник, односно док орган старатељства не обавести суд да је поставио стараоца.

П. број 729/97 – Из Општинског суда у Пењи 501331

ОПШТИНСКИ СУД У ПРИШТИНИ

Општински суд у Приштини у спору по тужби ЈЖТП „Београд“ из Београда, кога заступа Радван Берић, по овлашћењу против туженог Хакије Абазја, непознатог боравашта у иностранству, ради отказа уговора о коришћењу стана, на основу члана 84. став 2. тачка 5. Закона о парничном поступку поставио је туженом Хакији Абазја за привременог заступника Томислава Стојковића, адвоката из Приштине, који ће га заступати у овом спору док се тужени или његов пуномоћник не појаве пред судом, или док орган старатељства не обавести суд да је туженом поставио стараоца.

П. број 99/96 – Из Општинског суда у Приштини 501288

ОПШТИНСКИ СУД У ПРОКУПЉУ

Општински суд у Прокупљу, судија Драган Ташић, као председник већа, у парничном предмету тужиоца Предрага Илића, из Прокупља, Браће Стојановић 38, чији је пуномоћник Небојша Будлић, из Прокупља, против тужене Богданке Илић, из Прокупља сада на непознатој адреси, ради развода брака, издао је 20. августа 1997. године оглас.

Туженој Богданки Илић, из Прокупља, сада на непознатој адреси у парничном предмету по тужби тужиоца Предрага Илића, из Прокупља, ради развода брака, постављена је Митић Марија, адвокат из Прокупља, као њен привремени заступник.

Привремени заступник има у поступку сва права и дужности законског заступника и вршиће их док се тужена или њен пуномоћник не појаве пред судом, односно док орган старатељства не обавести суд да је туженој поставио стараоца.

П. број 448/97 – Из Општинског суда у Прокупљу 501294

Општински суд у Прокупљу, судија Драган Ташић као председник већа, у парничном предмету тужиоца Демировић Бате, из Прокупља, Добричка 64, против тужене Демировић Светлане, из Малог Мокрог Луга, Руже Јовановић 9, сада на непознатој адреси, ради развода брака издаје оглас.

Туженој Демировић рођеној Петровић Светлани из Малог Мокрог Луга, Руже Јовановић 9, постављен је Драгиша Радвановић, адвокат из Прокупља, као њен привремени заступник.

Он ће у поступку имати сва права и дужности законског заступника, а вршиће их док се тужена или њен пуномоћник не појаве пред судом, односно док орган старатељства на обавести суд да је туженој поставио стараоца.

П. број 515/96 – Из Општинског суда у Прокупљу. 501314

ОПШТИНСКИ СУД У СВИЛАЈНЦУ

Општински суд у Свилајнцу, и то судија Весна Савић у парници тужиоца Босиоковић Стевана, из Свилајнца, против туженог ППП „Алекс-по“ из Крагујевца које заступа директор Милош Д. Гашић сада на непознатој адреси, ради извршења уговора, решењем П. број 505/96 од 15. септембра 1997. године на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП-а поставио је туженом ППП „Алекс-по“ из Крагујевца привременог заступника и то Ненада Говедаровића, адвоката из Свилајнца, који ће туженог заступати све док се он или његов пуномоћник не појаве пред судом, односно док орган старатељства не обавести суд да му је поставио стараоца.

П. број 505/96 – Из Општинског суда у Свилајнцу 501330

Општински суд у Свилајнцу, и то судија Милена Стевовић, као председник већа, у парници тужиоца Јанковић Љубисава, из Свилајнца, Вељка Влаховића 17, против туженика Јанковић Данице, из Великог Лаола, сада непознатог боравашта ради развода брака, решењем П. број 228/97 од 13. августа 1997. године на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП-а поставио је туженој Даници привременог заступника Зорана Лалковића, адвоката из Свилајнца који ће тужену заступати у овој парници док се она или њен пуномоћник не појаве пред судом, односно док орган старатељства не обавести суд да јој је поставио стараоца.

П. број 228/97 – Из Општинског суда у Свилајнцу, 25. августа 1997. године 501326

Општински суд у Свилајнцу, и то судија Драган Ђорђевић, као председник већа у парници тужиоца Радмиле Милетић из Ђурица, против туженика Драгана Ж. Милетића из Ђурица, сада непознатог боравашта у иностранству ради раскида уговора о доживотном издржавању, решењем П. бр. 342/97 од 27. августа 1997. године на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП-а, поставио је туженом Драгану привременог заступника и то Светлану Ратковић, адвоката из Свилајнца, која ће туженика заступати све док се он или његов пуномоћник не појаве пред судом, односно док орган старатељства обавести суд да му је поставио стараоца.

П. бр. 342/97 – Из Општинског суда у Свилајнцу 501337

Општински суд у Свилајнцу, и то судија Милена Стевовић, као председник већа, у парници тужиле Калајић Радиче, из Војске, коју заступа пун. Ненад Говедаровић адвокат из Свилајнца, против туженика Калајић Зорана, из Војске, сада непознатог боравишта, ради развода брака, решењем П. бр. 597/97 од 28. августа 1997. године, на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП поставио је туженом Зорану привременог заступника Мирослава Николића адвоката из Свилајнца који ће туженог заступати у овој парници док се он или његов пуномоћник не појаве пред судом, односно док орган старатељства не обавести суд да му је поставио стараоца.

П. бр. 597/97 – Из Општинског суда у Свилајнцу
501336

ОПШТИНСКИ СУД У СОМБОРУ

Општински суд у Сомбору, ванпарнично одељење, судија Крстић Мирјана у правној ствари предлагача Поднара Станисаве, из Дорослова, коју заступа адвокат Славковић Едита, из Сомбора, ради проглашења несталог Поднар Јакоба из Дорослова, за умрлог, на основу члана 61. Закона о ванпарничном поступку издаје оглас.

Позива се нестали Поднар Јакоб, са последњим пребивалиштем у Дорослову, Жарка Зрењанина 144, рођен 26. фебруара 1938. године у Госпићу, који је 29. априла 1995. након отпуштања из амбуланте болнице „Каролина“ у месту Мошонмађаровар, у Мађарској, отишао у непознатом правцу, и о чијем животу од тада није било вести, да се без одлагања јави овом суду. Истовремено се позива свако лице које било шта зна о несталој и његовом животу да то без одлагања јави овом суду.

Уколико рок од три месеца од објављивања овог огласа у „Службеном листу СРЈ“ протекне безуспешно суд ће донети одлуку по предлогу.

2 П број 6/97 – Из Општинског суда у Сомбору
501297

ОПШТИНСКИ СУД У ТРСТЕНИКУ

Општински суд у Трстенику, као парнични првостепени и то судија Марија Ражалац као председник већа у правној ствари тужиоца Кочовић Драгослава из Краљева, Иве Андрића број 87 – Рибница, против тужене Кочовић Слађане, сада непознатог боравишта, одлучујући по овој правној ствари 11. септембра 1997. године издаје оглас.

Општински суд у Трстенику, на основу одредбе члана 84. став 4. ЗПП-а у правној ствари Кочовић Драгослава, из Краљева Иве Андрића 87, Рибница, против тужене Кочовић Слађане, сада непознатог боравишта ради измене одлуке о повери детета, поставља туженој за привременог заступника у овој парници општинског јавног правобраниоца Трстеник, који ће заступати тужену у овом поступку све док се тужена или њен пуномоћник не појаве пред судом.

П. број 286/97 – Из Општинског суда у Трстенику
501318

ОПШТИНСКИ СУД У УБУ

Општински суд у Убу судија Драгомир Димитријевић, у парници тужиоца Вићентић Драгослава из Београда, Колашинска 26, чији је пуномоћник адвокат Мирослав Рајковић из Уба, против тужених Вићентић Богољуба, Чедомира, и Ашковић Миодрага свих из Бањана, и Исидоровић Милана, из Сутормора, Његошева 11, Милановић Стевке из Јосеве, Ашковић Слободана из Београда, Боривоја Стевановића 20, и Ашковић Славка и Тихомира из Бањана, сада непознатог пребивалишта у Сједињеним Америчким Државама, ради својине и укињжбе, 1. септембра 1997. године, издаје оглас.

Решењем овог суда П. 780/96 од 1. септембра 1997. године, на основу члана 84. став 2. тачка 5. ЗПП-а за привременог заступника туженима Ашковић Славку и Тихомиру, обојици из Бањана, сада на непознатој адреси у САД, постављен је пуномоћник адвокат Рајко Крстић, из Уба, а по тужби Вићентић Драгослава из Београда.

Истим решењем одређено је да ће привремени заступник туженике заступати у спору све док се они или њихов пуномоћник не појаве пред судом, односно док орган старатељства не обавести суд да им је постављен стараоца.

Овај оглас објавити у „Службеном гласнику РС“ и на огласној табли суда.

П. број 780/96 – Из Општинског суда у Убу
501327

Општински суд у Убу, судија Вељовић Весна у предмету расправљања заоставштине иза пок. Мијаиловић Милоја бив. из Уба 26. августа 1997. године, издаје оглас.

Решењем овог суда О. бр. 163/97 од 26. августа 1997. године, на основу члана 84. ст. 1. и 2. тачка 4. ЗПП-а, за привременог заступника наследницима пок. Мијаиловић Милоја, бив. из Уба, Мијаиловић Јели и Мијаиловић Милораду, непознате адресе у иностранству – Немачкој, у оставинском поступку иза пок. Мијаиловић Милоја из Уба, који се води код овог суда, постављен је адвокат Крстић Рајко, из Уба.

Истим решењем одређено је да ће привремени заступник наследника – учесника у поступку, заступати све док се наследници или њихов пуномоћник не појаве пред судом, односно док орган старатељства не обавести суд да је наследницима поставио стараоца.

Овај оглас објавити у „Службеном гласнику РС“ и на огласној табли овог суда.

О. бр. 163/97 – Из Општинског суда у Убу
501328

ОПШТИНСКИ СУД У ЋУПРИЈИ

Општински суд у Ћуприји, у парници тужиоца Стојановић Драгише, из Ћуприје, против тужене Стојановић Биљане из Ћуприје, сад непознате адресе, ради развода брака издаје оглас.

Општински суд у Ћуприји и то судија Мирјана Вржина као председник већа поставио је на основу члана 84. став 2. тачка 4. ЗПП-а Симић Милију, адвоката из Ћуприје, за привременог заступника тужене Стојановић Биљане из Ћуприје, чија је адреса непозната, те ће привремени заступник заступати тужену све док се она или њен пуномоћник не појаве пред судом или док орган старатељства не обавести суд да је поставио стараоца.

П. број 483/97 – Из Општинског суда у Ћуприји, 9. септембра 1997. године
501310

П Е Ч А Т И

На основу члана 25а став 7. Одлуке о изменама и допунама Одлуке о месним заједницама на територији општине Јагодина („Општински службени гласник општине Јагодина“, број 15/97).

Одељење за управу и опште послове Општинске управе општине Јагодина, доноси

РЕШЕЊЕ

1. Оглашавају се неважећим печати месних заједница на територији општине Јагодина округлог облика, пречника 32 мм, са кружно исписаним текстом на српском језику ћирилицом, са називом месне заједнице и то:

1. Багрдан
2. Белица
3. Бресје
4. Буковче
5. Бунар
6. Винорача
7. Врановац
8. Врба
9. Вољавче
10. Главинци
11. Глоговац
12. Горњи Рачник
13. Доњи Рачник
14. Горње Штипље
15. Доње Штипље
16. Деоница
17. Добра Вода
18. Драгоцвет
19. Драгошевац
20. Драмимировац
21. Дубока
22. Ђивковачки Прњавор
23. Јошанички Прњавор
24. Каленовац
25. Ковачевац
26. Коларе
27. Кончарево
28. Кочино Село
29. Лукар
30. Мајур
31. Мали Поповић
32. Ловчи
33. Лозовик
34. Међуреч
35. Милошево

36. Мишевић
37. Медојевац и Топола
38. Ново Ланиште
39. Старо Ланиште
40. Ракитово
41. Рајкинац
42. Рибник
43. Сиоковац
44. Слатина
45. Стрижило
46. Старо Село
47. Трнава ново насеље
48. Трнава село
49. Црнче
50. Пантаравац
51. „Вашариште“
52. „Ђурђево брдо“
53. „Левач“
54. „Пивара“
55. „Стадион“
56. „Стрелиште“
57. „Табане“
58. „Центар“

2. Употреба печата из тачке 1. ове одлуке престаје даном оглашавања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

3. Ову одлуку објавити у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Начелник,
Верица Пејчић, с. р.
501304

Директор АД „Биро СТ“ Београд, Душана Вукасовића 61, доноси

ОДЛУКУ

О ПРОГЛАШЕЊУ ПЕЧАТА НЕВАЖЕЋИМ

Проглашавају се неважећим и повлаче из употребе, почев од 23. јула 1997. године следећи печати:

1. два округла печата, пречника 3,5 цм, са кружно исписаним текстом на српском језику, латиницом, који гласи: „ДД за пројектовање, инжењеринг послове и промет „Биро СТ „Н. Београд“ Душана Вукасовића 61“ (крз средњи део амблем СТ), са ознаком „1“ и „2“;

2. два штамбихла правоугаоног облика на којима је исписан текст на српском језику, латиничким писмом, који гласи: „ДД за пројектовање, инжењеринг послове и промет (амблем СТ) Биро СТ „Нови Београд“.

Печати из претходних тачака оглашавају се неважећим и повлаче из употребе због израде новог и усклађивања њихове садржине са важећим законским прописима. Ову одлуку објавити у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Директор,
инж. Добрило Николић, с. р.
501323

На основу члана 9. став 3. Закона о печату државних и других органа („Службени гласник РС“, број 11/91), а због престанка рада ООСС ОШ „Ђура Јакшић“ Ковин, донето је

РЕШЕЊЕ

О ПРОГЛАШЕЊУ НЕВАЖЕЋИМ ПЕЧАТА ООСС ОШ „ЂУРА ЈАКШИЋ“ КОВИН

1. Оглашава се неважећим и повлачи се из употребе печат округлог облика, пречника 35 мм, у чијој је средини знак ССС. У спољном кругу печата исписан је текст: „Савез синдиката Србије, Савез синдиката Војводине, Синдикат делатности обрадовања“. У другом кругу исписан је текст: „Организација Савеза синдиката у општини Ковин, Синдикална“. У трећем кругу исписан је текст: „Организација Основне школе „Ђура Јакшић“. У четвртном кругу, у дну печата пише: „Ковин“.

Текст печата исписан је на српском језику, ћирилицом.

2. Печат се оглашава неважећим због престанка рада и брисања из регистра ООСС ОШ „Ђура Јакшић“ Ковин, почев од 1. септембра 1997. године.

3. Решење објавити у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Председник
Синдикалне организације
ОШ „Ђура Јакшић“ Ковин,
Ђура Шурјанац, с. р.
501329