

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Влада, Синдикат железничара Србије, Синдикат извршних служби српских железница, Синдикат радника железничке инфраструктуре Србије, Савез синдиката железничара Србије и „Железнице Србије“ акционарско друштво, закључују



АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО "ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ"
БЕОГРАД

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА "ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ" АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО бр. 300/2015-403

05 број 11-2659/05-9
24 МАРТ 2015

год

24. 03. 2015 год

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за "Железнице Србије" акционарско друштво (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у "Железнице Србије" акционарско друштво" (у даљем тексту: запослени) и "Железнице Србије" акционарско друштво (у даљем тексту: послодавац), међусобни односи учесника Колективног уговора, поступак закључивања Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из радног односа које нису утврђене Колективним уговором и општим актима послодавца, примењују се одредбе закона и других прописа.

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

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

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

Члан 3.

Одредбе Колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Изузетно од става 1. овог члана, одредбе Колективног уговора, којима се уређују зараде, не примењују се на пословодство послодавца.

Пословодство послодавца из става 2. овог члана утврђује се одговарајућим актом оснивача и послодавца.

Члан 4.

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

Овлашћење из става 1. овог члана доставља се репрезентативном синдикату.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду са послодавцем.

Уговор о раду садржи елементе утврђене Законом и овим колективним уговором.

Члан 6.

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

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

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

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

Члан 7.

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

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

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

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

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

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

III. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 8.

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

План образовања кадрова доноси Одбор директора.

Курсеви и семинари

Члан 9.

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

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

Стручно усавршавање и специјализација

Члан 10.

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

Члан 11.

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

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

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

Члан 12.

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

Преквалификација и доквалификација

Члан 13.

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

Стипендирање

Члан 14.

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

Члан 15.

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

IV. ПРЕМЕШТАЈ НА ДРУГЕ ПОСЛОВЕ

Члан 16.

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

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

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

Члан 17.

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

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

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

Члан 18.

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

- 1) ако потребе процеса рада то захтевају, уз аргументовано образложение или ако у организационој јединици не постоји запослени са одговарајућим степеном стручне спреме одређене врсте занимања, знања и способности
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које је премештен на рад мања од 50 километара у једном правцу, или су место рада и место у које је запослени премештен на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућује благовремени долазак запосленог на рад и повратак са рада и обезбеђена је накнада за превоз у висни цене превоза у јавном саобраћају.

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

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

Члан 19.

Запосленом, коме се на редовном или ванредном здравственом прегледу, у складу са прописима који регулишу ову област, утврди да је трајно неспособан за обављање послова на одређеном радном месту, послодавац је обавезан да

обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом и овим колективним уговором.

V. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 20.

Радно време запослених организује послодавац у складу са Законом и овим колективним уговором.

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

У редовно радно време се рачуна обавезни предрадни преглед.

Члан 21.

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

I - 38 часова у радној недељи:

- 1) маневриста у станицама I и II групе;
- 2) машиновођа;

II – 39 часова у радној недељи:

- 1) маневриста у осталим станицама;
- 2) руковаљац маневре;
- 3) помоћник машиновође;
- 4) машиновођа за маневру;
- 5) возни маневриста;
- 6) пружни радник;
- 7) возовођа;
- 8) ковач на скретницама;
- 9) бравар – механичар за мостове;
- 10) механичар на одржавању КМ;
- 11) електричар на одржавању акумулатора;
- 12) заваривач;
- 13) металостругар за обраду точкова без изvezивања;
- 14) металоглодач за обраду точкова;
- 15) возач моторног пружног возила;
- 16) прегледач кола у станицама I и II групе;
- 17) отправник возова у станицама I и II групе;
- 18) возни диспичер на телекоманди (ТК-диспичер).

Репрезентативни синдикат може покренути иницијативу за израду стручне анализе у складу са чланом 51. овог колективног уговора на основу које послодавац утврђује скраћено радно време на одређеним пословима.

Члан 22.

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

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

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

VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 23.

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

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

Годишњи одмор

Члан 24.

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

- 1) Дужине стажа осигурања за сваких навршених пет година 1 радни дан;
- 2) Услови рада:
 - (1) рад који се претежно обавља на отвореном простору уз интензивно и стално физичко напрезање 3 радна дана;
 - (2) рад код прекорачених граничних вредности изложености условима радне околине (физичке штетности, хемијске штетности, осветљења и микроклиме) 2 радна дана;
 - (3) рад на радним местима са повећаним ризиком на којима је скраћено радно време 2 радна дана;

- 3) Рада на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем 2 радна дана;
- 4) Сложености послова:
 - (1) за послове за које је предвиђен VII степен стручне спреме 3 радна дана;
 - (2) за послове за које је предвиђен VI, V и IV степен стручне спреме 2 радна дана;
 - (3) за остале послове 1 радни дан;
- 5) Здравственог и социјалног стања:
 - (1) запосленој особи са инвалидитетом 3 радна дана;
 - (2) запослени који се стара о детету са инвалидитетом и/или посебним потребама 3 радна дана;
 - (3) запосленом који издржава у свом домаћинству тешког болесника, који у току године болове дуже од 60 дана 2 радна дана;
 - (4) родитељу са једним дететом млађим од 14 година 2 радна дана;
 - (5) родитељу са двоје или више деце млађе од 14 година 3 радна дана;
 - (6) даваоцу крви, који је у претходној години дао најмање два пута крв 1 радни дан.

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

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

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

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 25.

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

- 1) склапања брака 5 радних дана;
- 2) порођаја супруге 5 радних дана;
- 3) порођаја ћерке или снаје 2 радна дана;
- 4) смрти члана уже породице и других лица која живе у заједничкој породичном домаћинству запосленог 5 радних дана;
- 5) теже болести члана уже породице 5 радних дана;
- 6) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог 3 радна дана;

- 7) добровољног давања крви 2 узастопна дана рачунајући и дан давања крви;
- 8) селидбе запосленог:
 - (1) на подручју истог места 2 радна дана;
 - (2) на подручју другог места 3 радна дана;
- 9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама 3 радна дана;
- 10) учествовање на радно производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката 3 радна дана;
- 11) ради упућивања на превенцију радне инвалидности или рехабилитацију 5 радних дана.

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

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

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

Члан 26.

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

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

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

Неплаћено одсуство

Члан 27.

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

- неговање оболелог члана уже породице – до 30 дана
- смрти сродника до трећег степена сродства – 2 дана, који нису обухваћени чланом 25.

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

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

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

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Опште одредбе

Члан 28.

Права, обавезе и одговорности запослених у области безбедности и здравља на раду остварују се у складу са законом којим се регулише безбедност и здравље на раду, подзаконским прописима и овим колективним уговором.

Питања из области безбедности и здравља на раду која нису регулисана Колективним уговором уређена су Актом о процени ризика и другим општим актима послодавца.

Члан 29.

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

Процес рада код послодавца организује се у складу са законским одредбама и другим позитивним прописима и општим актима којима се обезбеђује безбедност и здравље на раду свих запослених.

Члан 30.

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

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

Члан 31.

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

Члан 32.

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

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

- Дирекцији за инфраструктуру,

- Дирекцији за превоз,
- заједничким пословима,
- цекторима, центрима,
- ОЦ, секцијама и ОЈ.

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

- запослени који обавља стручне послове безбедности и здравља на раду са положеним стручним испитом (у даљем тексту: лице за безбедност и здравље на раду);
- запослени на које је генерални директор пренео своје овлашћење;
- директори Дирекција, центара и сектора;
- шефови ОЦ, секција и ОЈ,
- шефови станица, шефови деоница и непосредни руководиоци радова (шеф радионице, пословођа, руковалац маневре, вођа пружних радова ...).

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

Члан 33.

Послодавац у спровођењу мера безбедности и здравља на раду:

- 1) утврђује стратегију развоја и спровођења мера безбедности и здравља на раду;
- 2) планира финансијска средства за спровођење мера безбедности и здравља на раду, а нарочито за превентивне мере по предлогу Одбора за безбедност и здравље на раду;
- 3) извршава одлуке Скупштине послодавца из ове области;
- 4) Решењем одређује лица за безбедност и здравље на раду код послодавца;
- 5) ангажује службу медицине рада за обављање послова заштите здравља запослених;
- 6) обезбеђује запосленом прописана средства и опрему за личну заштиту на раду у складу са актом о процени ризика и обезбеђује одржавање истих у исправном стању;
- 7) обезбеђује стручно усавршавање лица за безбедност и здравље на раду;
- 8) обезбеђује активности на доношењу акта о процени ризика и његових измена и допуна за сва радна места у радној околини и распоређивање запослених на послове са повећаним ризиком у складу са прописаним условима;
- 9) омогућава лицу за безбедност и здравље на раду независно и самостално обављање послова, приступ свим потребним подацима;
- 10) обезбеђује услове за избор представника запослених, образовање Одбора за безбедност и здравље на раду и његов рад;

- 11) Колективно осигура запослене за случај смрти или трајног инвалидитета од повреда на раду, професионалних оболења и оболења у вези са радом на терет средстава послодавца под истим условима за све запослене и да за случај болничког лечења као последице повреда на раду сноси трошкове.

Члан 34.

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

У организовању послова безбедности и здравља на раду, у обезбеђивању запосленима рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду и извршењу инспекцијских решења, запослени из става 1. овог члана су дужни да сарађују са Сектором за људске ресурсе и опште послове - Одељење за безбедност и здравље на раду.

Члан 35.

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

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

- 1) организује спровођење поступка процењивања ризика на радном месту у радној околини и поступак измена и допуна Акта о процени ризика;
- 2) испита разлоге одбијања запослених да раде због непосредне опасности по живот и здравље, налаже предузимање одговарајућих мера за отклањање опасности и организује њихово спровођење у сарадњи са директором односног сектора;
- 3) се ствара и учествује у прибављању прописане документације за средства за рад, средства и опрему личне заштите и опасне материје (упутство за руковање, безбедан рад и одржавање);
- 4) организује вршење превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад, услова радне околине и емисије отпадних гасова из котловских постројења;
- 5) на основу акта о процени ризика и његових делимичних измена и допуна и оцене службе медицине рада, прати реализацију лекарских прегледа запослених;
- 6) организује и обавља оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад у складу са законом као и оспособљавање запослених од другог послодавца, ангажованих за потребе послодавца;
- 7) организује оспособљавање запослених за пружање прве помоћи, као и за спасавање и евакуације у случају опасности;
- 8) припрема предлог Програма здравствене заштите железничких радника и непосредно организује и прати његово спровођење, врши месечно усаглашавање обима услуга;
- 9) спроводи поступак забране рада на пословима који представљају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе писмено

обавештава генералног директора, директора односно сектора и Одбор за безбедност и здравље на раду;

- 10) учествује у спровођењу поступка утврђивања професионалних оболења и оболења у вези са радом, као и у утврђивању послова на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем;
- 11) сарађује са инспекцијом рада и другим надлежним републичким органима, нарочито о реализацији наложених инспекцијских мера, а у сарадњи са односним сектором, секцијом....
- 12) прати законске прописе из области безбедности и здравља на раду и припрема предлоге општих и других аката из ове области (правилника, стручних упутстава за безбедност и здравље на раду, интерних правила и процедуре) за њихову примену код послодавца;
- 13) учествује у изради и припреми месечног плана рада (сертификација заваривача, преглед испитивање уређаја за заваривање, ...);
- 14) учествује у изради Предлога програма пословања послодавца и прати његово извршење;
- 15) проверава испуњеност прописаних услова безбедности и здравља на раду на уређењу градилишта и при промени технолошког поступка, припрема писмени Споразум о сарадњи и координацији у примени мера безбедности и здравља на раду запослених код два или више извођача радова;
- 16) спроводи поступак и организује обављање превентивних и периодичних прегледа и испитивања прописане опреме за рад;
- 17) организује превентивно и периодично испитивање услова радне околине, излагању хемијским материјама, азбесту, вештачким оптичким зрачењима, биолошким штетностима, електромагнетском пољу, експлозивних атмосфера, вибрацијама, карциногенима или мутагенима, буци;
- 18) организује периодични преглед и испитивање стабилних посуда под притиском;
- 19) организује и обавља периодичну сертификацију заваривача;
- 20) благовремено доставља Секцији записник и Стручни налаз о наведеним прегледима и испитивањима, и прати отклањање утврђених недостатака;
- 21) координира рад лица за безбедност и здравље на раду код послодавца ради надзора, примене и контроле спровођења прописаних мера безбедности и здравља на раду и контроле вођења прописане евиденције из ове области;
- 22) обавештава писмено односни Сектор/Секцију о утврђеним пропустима и недостатцима, а у циљу њиховог отклањања;
- 23) предузима мере безбедности и здравља на раду на лицу места када уочи пропусте и недостатке и прати њихову примену и извршавање, о чему обавештава односни Сектор, Секцију, ОЦ;
- 24) учествује у раду Комисије за полагање стручног испита и периодичне провере знања запослених;

- 25) учествује у припреми и упућивању лица за безбедност и здравље на раду на полагање стручног испита за практично обављање послова безбедности и здравља на раду, односно на полагање стручног испита запослених за обављање послова координатора за извођење радова и координатора за израду пројекта на привременим и покретним градилиштима;
- 26) учествује у вршењу увиђаја при свакој смртној, тешкој и колективној повреди на раду, као и при појавама које су угрозиле или би могле да угрозе безбедност и здравље запослених, ради предузимања мера за отклањање узрока;
- 27) прати и анализира узroke повреда на раду и других параметара који утичу на привремену спреченост за рад запослених, са посебним освртом на послове са повећаним ризиком;
- 28) даје сагласност на квалитет средстава и опреме за личну заштиту на раду службених одела, врши контролу квалитета у поступку коришћења и поступку набавке усаглашавање техничких карактеристика са прописаним стандардима;
- 29) израђује тромесечни и годишњи извештај о стању безбедности и здравља на раду, доставља га и образлаже Одбору за безбедност и здравље на раду;
- 30) забрани рад када утврди да се не примењују прописане мере безбедности и здравља на раду које могу проузроковати непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе обавештава одговорног запосленог у секцији тј. односни сектор;
- 31) прати искуства из области безбедности и здравља на раду;
- 32) води и чува прописану евиденцију из области безбедности и здравља на раду;
- 33) учествује у набавци ознака за безбедност и здравље на раду ради обавештавања и информисања запослених о ризицима у технолошком процесу, правцима кретања и дозвољеним местима задржавања, као и о мерама за спречавање или отклањање ризика.
- 34) учествује у организовању оспособљавања запослених за рад на висини;
- 35) учествује у превенцији и заштити запослених од злостављања на раду;

Члан 36.

Лице за безбедност и здравље на раду у секцији, ОЦ, ОЈ има следеће обавезе и одговорности, и то да:

- 1) проверава да ли су обезбеђене мере безбедности и здравља на раду које се односе на:
 - употребу исправних средстава за рад, са обавезним упутством за рад и њихово одржавање;
 - превентивне и периодичне прегледе и испитивања прописане опреме за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду, као и превентивна и периодична испитивања услова радне околине у радним и помоћним просторијама;
 - организовање оспособљавања за безбедан рад

- организује оспособљавање за пружање прве помоћи запослених распоређених на радним местима са повећаним ризиком;
 - примену прописаних мера за побољшање услова рада на пословима са повећаним ризиком;
- 2) пријави Одељењу и инспекцији рада сваку опасну појаву која угрожава, или би могла да угрози безбедност и здравље на раду запослених;
 - 3) учествује у поступку процене ризика, свакодневно прати и контролише примену прописаних мера безбедности и здравља запослених, води књигу редовних обилазака, бележи уочене недостатке, неправилности и ризике са предлогом мера, о чему обавештава одговорне запослене секције и Одељење;
 - 4) забрани рад на радном месту или коришћење средстава за рад кад утврди непосредну опасност по живот и здравље запосленог и о томе обавести шефа секције и Одељење;
 - 5) предложи мере за побољшање услова рада, посебно на радним местима са повећаним ризиком;
 - 6) припрема захтеве Одељењу за обављање испитивања услова радне околине, прегледе и испитивања опреме за рад, сертификације заваривача, уређаја за заваривање, оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, у складу са прописаним роковима и организује њихову реализацију на терену;
 - 7) учествује у опремању и уређивању радног места ради стварања безбедних и здравих услова рада и у вези с тим даје своје мишљење, предлоге и сугестије Одељењу;
 - 8) врши контролу наменског коришћења средстава и опреме за личну заштиту на раду, службених одела, припрема и доставља Одељењу примедбе и сугестије на квалитет истих;
 - 9) забрани коришћење неисправног средства за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду и о томе писмено обавести одговорног запосленог секције и Одељење;
 - 10) забрани рад запосленима који су под утицајем алкохола или других психоактивних супстанци који доводе до умањења радне и психофизичке способности запосленог;
 - 11) предложи предузимање мера за утврђивање одговорности запослених који се не придржавају прописаних мера безбедности и здравља на раду, утврђених интерним актима, овим колективним уговором и Актом и процени ризика;
 - 12) одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, пријави, усмено и у писменој форми надлежној инспекцији рада, надлежном органу за унутрашње послове и Одељењу, сваку повреду на раду: лаку, тешку, колективну и смртну, због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана, и сваку опасну појаву која може да угрози безбедност и здравље на раду запосленог;
 - 13) учествује у изради односно израђује Извештај о повреди на раду, професионалним оболењима и оболењима у вези са радом у пет примерака и доставља здравственој установи, филијали републичког Завода за здравствено осигурање. Два примерка задржава завод, један примерак доставља запосленом, један примерак задржава за своје потребе, док један примерак преко надлежног министарства – Управе за

- безбедност и здравље на раду доставља организацији за пензијско и инвалидско осигурање;
- 14) припрема, израђује и доставља један примерак елабората о повреди на раду Одељењу у року од седам дана од дана сазнања за насталу повреду (тешку, колективну или са смртним исходом);
 - 15) учествује у увиђају тешке, колективне или смртне повреде на раду;
 - 16) учествује у анализи узрока повређивања, професионалних оболења и болести у вези са радом, предлаже мере за њихово отклањање и прати стање повређених;
 - 17) контролише примену упутства за руковање и безбедан рад и учествује у њиховој изради за она средства рада која иста не поседују;
 - 18) непосредно организује и прати реализацију Програма здравствене заштите железничких радника на терену, води прописану евиденцију и доставља оверене месечне извештаје, записнике и уверења Одељењу;
 - 19) води и чува прописану евиденцију из области безбедности и здравља на раду;
 - 20) учествује у припреми интерних аката из области безбедности и здравља на раду;
 - 21) сачини месечни план обиласка који оверава шеф секције и један примерак доставља Одељењу;
 - 22) предузима мере за благовремено отклањање недостатка и неправилности утврђених записником - решењем инспекције рада и других органа надзора, учествује у вршењу надзора, и припрема извештај о извршењу инспекцијских решења у секцији који доставља Одељењу;
 - 23) организује испитивања и води евиденцију о роковима за испитивање заштитне опреме за рад на електрифицираним пругама (мотке за уземљење, рукавице, чизме, простирике, шлемови и сл.);
 - 24) учествује у организовању провере здравствене способности запослених пре ступања на рад и у току рада;
 - 25) предлаже Одељењу прибављање одговарајуће техничке документације од лиценцираних предузећа о примени прописаних мера безбедности и здравља на раду;
 - 26) захтева и организује годишњи преглед заштитне опреме за рад на висини као и преглед и испитивање после истека рока коришћења од стране произвођача;
 - 27) захтева и организује оспособљавање запослених за рад на висини;

Члан 37.

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

- 1) примењује одредбе Колективног уговора, Акта о процени ризика, одлука, закључака, упутства и процедура које се односе на безбедност и здравље на раду и њено унапређење;
- 2) обавештава Одељење о променама у организацији рада технолошког процеса, реконструкцији или набавци нових средстава рада;
- 3) поступа по решењу надлежне инспекције рада, и о томе обавештава Одељење;

- 4) обезбеди санитарно - хигијенске и техничке услове у објектима;
- 5) организује упућивање запослених на лекарске прегледе, оверава извештаје, записнике и исте доставља Одељењу;
- 6) предлаже и распоређује запосленог према његовим стручним и здравственим способностима;
- 7) поверава запосленом послове који неће имати штетне последице по здравље и безбедност на раду;
- 8) премести на друго радно место запосленог кад се лекарским прегледом утврди да не испуњава посебне здравствене услове прописане за обављање послова са повећаним ризиком, што не може бити разлог отказа уговора о раду;
- 9) забрани рад запосленом који се не придржава прописаних мера безбедности и здравља на раду и који не користи средства и опрему за личну заштиту на раду, одбије да поступи по упутству за безбедан рад или одбије подвргавање лекарском прегледу, оспособљавању за безбедан рад, проверу алкохолисаности;
- 10) упућује захтев Одељењу за спровођење поступка испитивања прописаних услова радне околине, опреме за рад, средства и опреме за личну заштиту на раду, оспособљавање запослених за безбедан рад, провере, сертификације заваривача, итд;
- 11) предузима и друге прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 38.

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

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

- 8) даје предлог мера за побољшање постојећих мера безбедности и здравља на раду и указује на уочене појаве у примени;
- 9) предлаже прегледе, испитивање и одржавање средстава за рад, електричних инсталација и радне околине.
- 10) предузима и друге прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 39.

Непосредни руководилац радова (шеф радионице, пословођа, руководилац маневре, вођа пружних радова...) у организовању и спровођењу послова безбедности и здравља на раду има следеће обавезе и одговорности, и то да:

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

Права, обавезе и одговорности запослених

Члан 40.

Запослени има право:

- 1) да се пре почетка рада упозна са ризицима на радном месту, као и мерама безбедности и здравља на раду;
- 2) на одговарајућа средства и опрему за личну заштиту на раду уколико је изложен ризицима који се на други начин не могу отклонити;
- 3) да буде оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) на лекарски преглед за обављање послова са повећаним ризиком;

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

Запослени је дужан и обавезан да:

- 1) примењује прописане мере безбедности и здравља на раду;
- 2) наменски користи средства и опрему личне заштите на раду, пажљиво рукује њима и одржава их у исправном стању;
- 3) ради са пуном пажњом, без опасности по свој живот и здравље и живот и здравље осталих запослених;
- 4) правилно рукује средствима за рад, опасним материјама и поступа по упутству произвођача и упутству за безбедан рад;
- 5) пре напуштања радног места, радно место и средства за рад остају у стању тако да не угрожавају друге запослене;
- 6) се стара о спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду;
- 7) се подвргне здравственом прегледу на који је упућен;
- 8) одмах обавести одговорног запосленог о кваровима и другим недостацима који би могли угрозити безбедност и здравље на раду;
- 9) пре почетка рада прегледа своје радно место, средства за рад, средства и опрему за личну заштиту на раду и да, у случају њихове неисправности, одмах извести одговорног запосленог;

- 10) прекине са радом по наређењу непосредног руководиоца у случају када се не примењују прописане мере безбедности и здравља на раду, не користе средства и опрему за личну заштиту на раду , или када запослени није способан за рад због стања алкохолисаности или када је под утицајем других средстава зависности, психичког стања, умора, болести и др.;
- 11) се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других средстава зависности по налогу овлашћеног железничког радника, службе медицине рада или надлежних државних органа употребом алко теста, по поступку који је утврђен прописима из безбедности саобраћаја;
- 12) сарађује са лицем за безбедност и здравље на раду у циљу спровођења прописаних мера за безбедност и здравље на пословима на којима је распоређен;
- 13) обавештава одговорног запосленог и Одбор за безбедност и здравље на раду о неправилностима, недостатцима, штетностима, опасностима или другој појави која би могла да угрози безбедност и здравље запослених на радном месту, непосредно или преко представника запослених;
- 14) пријави повреду на раду, професионално обольење или обольење у вези са радом непосредном руководиоцу у року од 24 сата;
- 15) на тачно и јавно информисање по свим питањима из области безбедности и здравља на раду;
- 16) присуствује организованом оспособљавању за безбедан и здрав рад, као и оспособљавању за пружање прве помоћи.
- 17) да се информише, обавести и оспособи за препознавање и спречавање злостављања на раду, као и да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања;

Члан 41.

Запослени је одговоран за:

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

- 9) самовољно искључивање, мењање или уклањање безбедносних уређаја који су приклучени на средствима за рад;

Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 42.

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

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

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

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

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

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

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

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

Одбор усваја Пословник о раду.

Члан 43.

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

Члан 44.

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

- увид у сва нормативна акта која се односе на безбедност и здравље запослених,
- учествовање у разматрању свих питања која се тичу спровођења мера безбедности и здравља на раду, а у складу са законом и подзаконским актима из ове области,
- извештавање о процени ризика, организовању оспособљавања за безбедан и здрав рад запослених, увођењу нове технологије рада, нових радних процеса и поступака који утичу на безбедност и здравље

- железничких радника, као и о стандардима при избору средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду,
- да на предлог Одбора, подслодавац именује члана Комисије за јавне набавке у поступцима набавки средстава за безбедност и здравље на раду, у складу са Законом о јавним набавкама
 - упознавање са стручним налазима и предлозима, или предузетим мерама од стране инспекције рада,
 - упознавање са извештајима о повредама на раду, професионалним оболењима и оболењима у вези са радом,
 - обавештавање о предузетим мерама и датим упутствима запосленима о поступку у случају непосредне опасности по живот и здравље запослених, како би обуставили рад и напустили угрожено радно место,
 - достави извештај о стању безбедности и здравља на раду запослених као и о спроведеним мерама.
 - заштиту представника запослених због активности у Одбору у складу са одредбама Закона и овим колективним уговором.

Члан 45.

Одбор има обавезу:

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

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

Члан 46.

Млади, жене, особе са инвалидитетом и професионално оболели имају посебна права, обавезе и мере у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

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

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

Члан 47.

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

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

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

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

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

Члан 48.

На радном месту са повећаним ризиком не може радити запослени млађи од 18 година, трудница и мајка са дететом до три године старости као и особа са инвалидитетом.

Процена ризика

Члан 49.

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

Радна места са повећаним ризиком

Члан 50.

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

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

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

Члан 51.

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

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Зарада

Члан 52

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

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

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

Члан 53.

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

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 54.

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

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

Члан 55.

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

Члан 56.

Основна зарада из члана 55. Колективног уговора може се уговором о раду уговорити у већем износу у складу са Законом и овим колективним уговором.

При уговарању основне зараде у смислу става 1. овог члана, висина коефицијената са запосленим уговора се на основу следећих критеријума:

1. посебних знања и вештина,
2. посебно радно искуство и
3. других критеријума од значаја за процену радног доприноса запосленог.

Члан 57.

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

У вредност једног радног часа из става 1. овог члана укључена је месечна вредност за исхрану у току рада и вредност једне дванаестине регреса за коришћење годишњег одмора, сведена на један радни час.

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

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

Одредбе става 2. и 4. овог члана примењиваће се до престанка важења Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плате, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава.

Члан 58.

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

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

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

За запослене који непосредно учествују у вршењу железничког саобраћаја у складу са прописима којима је до сада регулисана ова група послова и који раде на пословима на одржавању возних средстава и који својим потписом гарантују безбедност возних средстава за саобраћај, утврђени коефицијенти из Прилога 1. увећавају се за 0,15.

Члан 59.

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

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

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

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

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

Члан 60.

Увећање зарада по основу радног учинка у смислу члана 59. Колективног уговора, може се увећати највише за 20% основне зараде, односно умањити највише за 20% основне зараде, за месец у коме је рад обављен.

Члан 61.

Запослени има право на увећану зараду за:

- 1) прековремени рад у висини 35% основне зараде;
- 2) ноћни рад у висини 35% основне зараде с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању основе зараде;
- 3) рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан у висини 110% основне зараде;
- 4) рад у сменама за 2% основне зараде за запослене који не учествују непосредно у вршењу железничког саобраћаја с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању основе зараде;
- 5) рад у сменама за запослене који непосредно учествују у вршењу железничког саобраћаја за 4% основне зараде с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању основе зараде.

Члан 62.

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

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

Члан 63.

Запослени који обавља послове машиновође, односно машиновође за маневру у једнопоседу има право на увећану зараду за часове рада у једнопоседу у висини:

- 1) 25% основне зараде за посао машиновође;
- 2) 10% основне зараде за посао машиновође за маневру.

Под појмом једнопоседа, у смислу става 1. овог члана, подразумева се посед вучног возила машиновођом, односно машиновођом за маневру, од почетка смене до предаје вучног возила.

Запослени који обавља послове возног диспетчера на телекоманди (ТК-диспетчер), отправника возова – оператора на поставници II и III, отправника возова – маневарског диспетчера у станици Београд ранџирна, отправника возова у станици Београд, отправника возова и отправника возова који је због процеса рада премештен на послове шефа станице, има право на увећану зараду за часове рада у висини 15% основне зараде.

Локомотивско особље (машиновођа, машиновођа за маневру и помоћник машиновође) за време управљања локомотивом има право на увећану зараду у висини од 0,001 основне зараде, по часу управљања.

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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

- 1) 10% основне зараде за рад у тунелу дужине од 100 м до 500 м;
- 2) 20% основне зараде за рад у тунелу дужине веће од 500 м.

Члан 66.

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

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

Члан 67.

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

Члан 68.

Запослени има право на учешће у добити, у складу са одлуком скупштине послодавца, у складу са законом.

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

Накнада зараде

Члан 69.

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

- 1) одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 2) годишњег одмора;
- 3) плаћеног одсуства у складу са чл. 25. и 26. Колективног уговора;
- 4) војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- 5) стручног оспособљавања или усавршавања;

- 6) присуствовања седницама државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката.

Члан 70.

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

- 1) у висини 70% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;
- 2) у висини 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 71.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ако је она последица доживљеног стреса, у случају ванредног догађаја са смртним последицама или у случају да запосленом до испуњења законом прописаних услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година.

Члан 72.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 73.

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

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

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

Накнада трошкова

Члан 76.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- 1) превоз на рад и са рада;
- 2) време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) време проведено на службеном путу у иностранству.

Превоз на рад и са рада

Члан 77.

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

Изузетно од става 1. овог члана, запосленом не припада накнада за трошкове јавног превоза ако користи погодне возове.

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

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

Службено путовање у земљи

Члан 78.

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

Овлашћени запослени, у смислу става 1. овог члана, су: генерални директор, извршни директор, помоћник генералног директора, директор Дирекције, сектора или центра, шеф секције и његов заменик и помоћник, као и шеф организационе целине, шеф организационе јединице и шеф станице.

Местом редовног рада запосленог сматра се седиште послодавца, сектора, Дирекције, секције, железничке станице, пружне деонице или другог организационог дела послодавца у којем запослени стално ради.

Члан 79.

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

Члан 80.

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

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

Члан 81.

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

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

Члан 82.

На службеном путовању запосленом припада:

- 1) цела дневница за свака 24 часа проведена на службеном путу и за остатак времена дужи од 12 часова проведених на том путу, као и за време проведено на службеном путу дуже од 12, а краће од 24 часа;
- 2) пола дневнице за време проведено на службеном путовању дужем од 8, а краћем од 12 часова и ако је путовање трајало дуже од 24 часа, за остатак времена дужег од 8, а краћег од 12 часова.

Члан 83.

Запосленом који се упућује на службено путовање из члана 81. Колективног уговора, у друго место ради замене одсутног запосленог или обављања одређених послова и ако се за време службеног путовања свакодневно или у временским размасцима враћа уместо редовног рада или становља, издаје се налог за службено путовање са прилогом.

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

Члан 84.

Дневница за службено путовање у земљи утврђује се у износу од 1200,00 динара.

Запосленом коме је за време службеног путовања обезбеђена исхрана без накнаде, дневница се умањује 70%.

Члан 85.

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

Члан 86.

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

Члан 87.

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

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

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

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

Члан 88.

Запослени који ради на одржавању пруга, пружних и електротехничких уређаја и постројења, има право на накнаду трошкова у висини дневнице за службено путовање у земљи, за време када обавља послове ван седишта деонице на удаљености већој од 10 километара.

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

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

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

Члан 89.

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

Службено путовање у иностранство

Члан 90.

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

Возно особље, контролор и пратилац спаваћих, кушет кола или вагон ресторана и пратилац туристичких група у иностранству, при обављању послова на подручју стране железничке управе има право на дневницу за службено путовање, у висини једне трећине дневнице из става 1. овог члана.

Члан 91.

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

Друга примања

Отпремнина

Члан 92.

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

Солидарна помоћ

Члан 93.

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

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

Члан 94.

Запослени има право на солидарну помоћ и у случају тежег обольења члана његове уже породице.

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

Члан 95.

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

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

Члан 96.

Солидарна помоћ из чл. 93, 94. и 95. Колективног уговора исплаћује се у новцу.

Одлуку о висини солидарне помоћи из чл. 93, 94. и 95. Колективног уговора доноси запослени кога овласти Одбор директора, на предлог комисије састављене од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

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

Члан 97.

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

Поред помоћи из става 1. овог члана, запосленом припада наканада погребних трошкова, у висини по приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа трошкова погребних услуга, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

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

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

Члан 98.

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

Послодавац може стипендирати и децу погинулих путника у железничким удесима, на основу посебно закљученог уговора.

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

Стипендирање из ст. 1. и 2. овог члана, врши се само за годину школовања коју стипендиста похађа први пут, а у случају да понови годину школовања, губи право на даље стипендирање.

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

Члан 99.

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

Члан 100.

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

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

Јубиларна награда

Члан 101.

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

- 1) за 15 година – једну просечну месечну зараду по запосленом код послодавца исплаћену у месецу који претходи месецу исплате награде;
- 2) за 25 година – две просечне месечне зараде по запосленом код послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу исплате награде;
- 3) за 35 година – три просечне месечне зараде по запосленом код послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу исплате награде;
- 4) за 45 година – четири просечне месечне зараде по запосленом код послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу исплате награде.

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

Помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице

Члан 102.

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

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

Члан 103.

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

Под чланом уже породице сматрају се лица из члана 102. став 2.

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

Члан 104.

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

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

Под чланом уже породице сматрају се лица из члана 102. став 2.

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

Зајам

Члан 105.

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

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

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

Рокови за исплату зараде

Члан 106.

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

Уколико вредност једног радног часа за обрачун и исплату зараде није уговорена општим актом, или његовим анексом, зарада се исплаћује аконтативно, у висини последње уговорене вредности.

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 107.

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

Члан 108.

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

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

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

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

Члан 109.

Решење о покретању поступка из члана 108. став 1. за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штете радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Члан 110.

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

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

Члан 111.

Када се у поступку утврде све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, комисија из члана 108. став 1. сачињава извештај и доставља га запосленом кога овласти Одбор директора, на основу кога се доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

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

Члан 112.

Запослени је дужан да се, по пријему решења из члана 111. Колективног уговора, у року од 8 радних дана писмено изјасни да ли приhvата или не приhvата да надокнади штету.

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

Члан 113.

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

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

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

Члан 114.

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

Члан 115.

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

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

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

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

Члан 116.

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

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

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 117.

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

Члан 118.

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

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

Члан 119.

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

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

Члан 120.

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

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

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

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

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

Послодавац обезбеђује репрезентативном синдикату коришћење одговарајућих просторија за његово деловање, редован рад и састанке руководства, у сваком железничком чврру и то:

- на сваких навршених 5% чланова од укупног броја запослених у железничком чврру – 1 просторију

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

Члан 121.

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

- 1) употребу телефона, телеграфа, телефакса, ПС-а;
- 2) умножавање и копирање писаних материјала;
- 3) дактилографске услуге;
- 4) употребу возила за обављање синдикалних активности.

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

Члан 122.

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

- За синдикат са најмање 1000 чланова – 1 извршилац
- за синдикат са најмање 2000 чланова – 2 извршилаца
- за синдикат са најмање 3000 чланова – 3 извршилаца
- за синдикат са најмање 4000 чланова – 4 извршилаца
- за синдикат са 5000 и више чланова – 5 извршилаца.

Члан 123.

Репрезентативни синдикат има право да на сваких започетих 300 чланова синдиката одреди једног представника синдиката који ће имати право на плаћено одсуство у трајању од 174 часа месечно ради обављања синдикалне функције.

Изузетно, од става 1. овог члана, на захтев репрезентативног синдиката, послодавац може одобрити да репрезентативни синдикат на сваких 300 чланова одреди два представника синдиката који ће имати право на плаћено одсуство у трајању од 87 часова месечно ради обављања синдикалне функције

Овлашћени представник синдиката из ст. 1. и 2. овог члана, ради обављања синдикалне функције, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

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

Члан 124.

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

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

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

Члан 125.

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

Репрезентативни синдикат може у радно време организовати састанке синдиката у железничком чврру, који укупно по регистрованом синдикату на месечном нивоу не могу трајати дуже од 12 сати.

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

Члан 126.

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

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

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

Члан 127.

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

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

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

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

Члан 128.

Обавезе послодавца од члана 117. до члана 127. Колективног уговора, односе се на руководиоце свих организационих облика утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

XI. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 129.

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

Члан 130.

Штрајк и штрајк упозорења најављују се у року утврђеном Законом о штрајку, достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада Влади, министарству надлежном за послове саобраћаја, Скупштини послодавца, Одбору директора послодавца и синдикату, ако није организатор штрајка.

Члан 131.

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

Члан 132.

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

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

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

Члан 133.

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

XII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 134.

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

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

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

Члан 135.

Послодавац је дужан да, на предлог програма из члана 134. Колективног уговора, прибави мишљење репрезентативних синдиката и предлог мера

републичке организације надлежне за запошљавање и да их о свом ставу обавести у складу са законом.

Члан 136.

Поред права утврђених законом, општим актом утврдиће се и друга права запослених који су вишак.

XIII. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 137.

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

Члан 138.

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

У састав Заједничке комисије учесници у закључивању Колективног уговора именују једнак број представника, који између себе бирају председника.

Пословником о раду уређује се начин рада Заједничке комисије.

Члан 139.

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

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 140.

Колективни уговор закључује се на период до три године.

Саставни део овог колективног уговора су припадајући прилози.

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

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

Члан 141.

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

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

Члан 142.

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

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

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

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

Члан 143.

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

Члан 144.

Колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Железнице Србије“, а његове одредбе које се односе на обрачун и исплату зарада, накнаде зарада и других примања запослених примењују се почев од 01.02.2015. године

Исплата зарада, накнада зарада и других примања запослених за јануар 2015. године, врши се у складу са одредбама Колективног уговора који је важио до ступања на снагу овог колективног уговора.

ЗА ВЛАДУ
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

МИНИСТАР
ГРАЂЕВИНАРСТВА, САОБРАЋАЈА И
ИНФРАСТРУКТУРЕ

проф. др Зорана Михајловић



ЗА „ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ АД

ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР

Мирослав Стојчић, дипл.саоб.инж.



ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ

ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАТА ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ

Драган Ранђеловић

ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАТА ИЗВРШНИХ СЛУЖБИ
СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА

Небојша Никић

ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАТА РАДНИКА ЖЕЛЕЗНИЧЕ
ИНФРАСТРУКТУРЕ СРБИЈЕ

Перица Ђорђевић

ПРЕДСЕДНИК
САВЕЗА СИНДИКАТА
ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ

Милан В. Вељковић

