

## **Предлог 04.01.2021.године**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13,75/14, 13/17-УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење), Влада Републике Србије, Синдикат железничара Србије-Синдикат железничара „Србија Карго“, Савез синдиката железничара Србије, Унија синдиката српских железница, Синдикат „Србија Карго“ и Синдикат извршних служби српских железница, као репрезентативни синдикати у Акционарском друштву за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд, (у даљем тексту: репрезентативни синдикати) и Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд (у даљем тексту: Послодавац), закључују

### **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ ПРЕВОЗ РОБЕ „СРБИЈА КАРГО“, БЕОГРАД**

#### **I. Основне одредбе**

##### **Члан 1.**

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

##### **Члан 2.**

Одредбе овог Колективног уговора се примењују на све запослене код Послодавца.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује генерални директор или запослени кога он овласти, у складу са законом.

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

Репрезентативни синдикат је дужан да, мишљење из става 3. овог члана, достави у складу са законом, а најкасније 15 дана од дана пријема захтева.

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

#### **II. УГОВОР О РАДУ**

##### **Члан 3.**

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду са Послодавцем.

#### **Члан 4.**

Уговор о раду закључују запослени и генерални директор Друштва или запослени кога он овласти, у складу са законом.

#### **Члан 5.**

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

### **1. Измена уговорених услова рада**

#### **Члан 6.**

Послодавац може понудити запосленом измену уговорених услова рада закључивањем анекса уговора о раду, у случајевима и по процедури утврђеној законом.

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

Запослени коме недостаје до 5 (пет) година до стицања услова за старосну пензију, уколико без своје кривице буде премештен на друге послове, има право на основну зараду радног места са кога је премештен, под условом да је на том радном месту провео најмање 3 (три) године, ако је то за њега повољније.

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

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

#### **Члан 7.**

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

- када запослени то захтева (иницијатива запосленог);
- измене личних података о запосленом или података о Послодавцу.

#### **Члан 8.**

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

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

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

#### **Члан 9.**

У хитним случајевима, ради обезбеђивања функционисања процеса рада, упућивање на замену на друге послове и у друго место рада, може се извршити и на

основу усменог налога непосредног руководиоца, уз обавезу доношења и доставе одговарајућег акта запосленом по правилу следећег радног дана, уколико замена траје дуже од 24 часа, у складу са законом.

#### **Члан 10.**

Запосленом уколико то захтева потреба процеса рада, може се привремено или трајно променити место рада, само из оправданих разлога, уколико за одређене послове нема запослених у месту рада или ближе месту рада, уколико је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела, као и уколико је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

За случај из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да води рачуна и о здравствено-социјалним условима у којима живи и ради запослени, могућностима редовног превоза и благовременог доласка на рад и одласка са рада, као и висини повећаних трошкова за Послодавца и запосленог, због промене места рада.

Запослена жена за време трудноће и/или са дететом предшколског узраста, не може да буду премештена у смислу става 1. овог члана.

### **2. Приправници**

#### **Члан 11.**

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

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

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

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

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

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

### **III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

#### **Члан 12.**

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

- 1) школовања до четвртог степена стручне спреме;
- 2) преквалификације, доквалификације и полагања стручних испита;
- 3) усавршавања и специјализације;
- 4) образовања из области заштите, безбедности и здравља на раду;
- 5) обуке и курсева,
- 6) семинара, саветовања и др.

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

План образовања кадрова доноси Одбор директора.

Одлуку о упућивању на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених, доноси генералн директор Друштва или запослени кога он овласти.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог, кога је Послодавац упутио на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, уређују се посебним уговором.

### **Члан 13.**

Послодавац може у складу са Планом образовања кадрова, да сноси трошкове образовања највише до четвртог степена стручне спреме.

## **IV. РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Распоред радног времена**

#### **Члан 14.**

Радно време запослених утврђује Послодавац у складу са Законом и овим Колективним уговором

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

У редовно радно време се рачуна обавезни предрадни преглед.

За време ванредног стања, односно ванредне ситуације, која је настала услед проглашења епидемије заразне болести, а која је уређена Законом о заштити становништва од заразних болести, Послодавац може омогућити запосленима обављање послова ван просторија послодавца - рад од куће, на свим радним местима на којима је могуће организовати такав рад. Трајање радног времена и вршење надзора над радом запосленог регулисаће се решењем.

### **2. Скраћено радно време**

#### **Члан 15.**

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

I - 38 часова у радној недељи:

1. машиновођа;
2. маневриста;

II - 39 часова у радној недељи:

1. помоћник машиновође;
2. машиновођа на маневри;
3. возовођа;
4. ковач;
5. заваривач;
6. металостругар;
7. прегледач кола;
8. руковаоц маневре.

### **3. Прековремени рад**

#### **Члан 16.**

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

- да се воз или возно средство доведе до одређеног одредишта, односно у крајњу станицу;
- да се предузму неодложне мере за безбедност и уредност железничког превоза робе;
- 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;
- да се заврши пријем возних средстава код ремонтера и пробна вожња;
- да се спречи кварење сировина или материјала, или отклони квар на средствима рада;
- да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје;
- отклањања последица удеса.

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

## **V. ОДМОР И ОДСУСТВА**

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

#### **Члан 17.**

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 законима којима се уређује безбедности и интероперабилност железнице.

## 2. Годишњи одмор

### Члан 18.

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:
  - 2.1. рад који се претежно обавља на отвореном простору уз интензивно и стално физичко напрезање 3 радна дана;
  - 2.2. рад код прекорачених граничних вредности изложености условима радне околине (физичке штетности, хемијске штетности, осветљења и микроклиме) 2 радна дана;
  - 2.3. рад на радним местима са повећаним ризиком на којима је скраћено радно време 2 радна дана;
3. Рад 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:
  - 5.1. запосленој особи са инвалидитетом 3 радна дана;
  - 5.2. запослени који се стара о детету са инвалидитетом и/или посебним потребама 3 радна дана;
  - 5.3. запосленом који издржава у свом домаћинству тешког болесника, који у току године болује дуже од 60 дана 2 радна дана;
  - 5.4. родитељу са једним дететом млађим од 14 година 2 радна дана;
  - 5.5. родитељу са двоје или више деце млађе од 14 година 3 радна дана;
  - 5.6. даваоцу крви, који је у претходној години дао најмање два пута крв 1 радни дан.

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

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

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

## **Члан 19.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора, утврђеног на основу критеријума из члана 18. овог Колективног уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

### **3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

## **Члан 20.**

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 5 радних дана;
5. теже болести члана уже породице 5 радних дана;
6. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог 3 радна дана;
7. добровољног давања крви 2 узастопна дана рачунајући и дан давања крви;
8. селидбе запосленог:
  - 8.1. на подручју истог места 2 радна дана;
  - 8.2. на подручју другог места 3 радна дана;
9. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама 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;
12. у случају изолације, односно самоизолације, у циљу спречавања и сузбијања заразних болести које угрожавају здравље становништва Републике Србије до 10 радних дана.

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

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

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.

## **Члан 21.**

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

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

Право на одсуствовање са рада из става 1. тач. 1), 2) и 3) овог члана, запослени може да користи само у случају да испит полаже први пут.

## **4. Неплаћено одсуство**

### **Члан 22.**

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

За време одсуства са рада без накнаде зараде запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

Решење о одсуствовању са рада без накнаде зараде доноси генерални директор Друштва или запослени кога он овласти.

## **VI. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Зарада**

#### **Члан 23.**

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

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

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

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

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

### **2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду**

#### **Члан 24.**

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 25.**

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

#### **Члан 26.**

Основна зарада запосленог утврђена на основу члана 25. Колективног уговора, може се повећати запосленом који ради на пословима од посебног значаја за пословање послодавца, у зависности од сложености радних операција које доприносе



успешности пословања послодавца изнад стандардног нивоа, на основу кога је утврђена основна зарада.

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

#### **Члан 27.**

Вредност једног радног часа за обрачун и исплату зараде утврђује се у складу са законом и другим актима. Уколико се у току календарске године битно промене околности на основу којих је утврђена вредност радног часа, уговорне стране могу да преговарају о повећању вредности радног часа.

Вредност једног радног часа за обрачун и исплату зараде утврђује се у износу од 77,53 динара, без пореза и доприноса.

#### **Члан 28.**

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

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

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

За запослене које 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 29.**

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

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

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

### **Члан 30.**

Увећање зарада по основу радног учинка у смислу члана 29., може се увећати највише за 20% основне зараде, односно умањити највише за 20% основне зараде, за месец у коме је рад обављен.

### **Члан 31.**

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 основне зараде;
3. рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан у висини 110% основне зараде;
4. рад у сменама за 2% основне зараде за запослене који не учествују непосредно у вршењу железничког саобраћаја с обзиром да такав рад није вреднован при утврђивању 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 32.**

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 33.**

Запослени који непосредно учествују у вршењу железничког саобраћаја имају право на увећану зараду за часове рада у висини од:

- 1) 25% основне зараде за посао машиновође;
- 2) 10% основне зараде за посао машиновође на маневри, помоћника машиновође и остале 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.

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

### **Члан 34.**

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 радном односу код послодавца претходника из члана 147. Закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом и овим Колективним уговором.

### **Члан 35.**

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

## **3. Накнада зараде**

### **Члан 36.**

Запослени коме је решењем генералног директора или запосленог кога он овласти, одређена присутност код куће (време приправности) ради дежурства у комисији за увиђај и ислеђење несрећа и незгода, као и дежурства 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 37.**

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

1. одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
2. годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства у складу са чл. 20. и 21. Колективног уговора;
4. војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
5. присуствовања седницама државних органа.

### **Члан 38.**

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

1. у висини 70% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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, професионалном болешћу или је наступила привремена спреченост за рад ако је она последица доживљеног стреса, у случају несреће са смртним последицама или у случају да запосленом до испуњења законом прописаних услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година или ако је привремена спреченост за рад проузрокована заразном болести која је Законом о заштити становништва од заразних болести одређена као заразна болест која угрожава здравље становништва Републике Србије и чије спречавање и сузбијање је од општег интереса за Републику Србију, као и због мере кућне изолације, карантина и карантина у кућним условима, наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака са лицима којима је потврђена болест или наложена мера.

### **Члан 39.**

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 40.**

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 41.**

Запослени који обавља рад ван просторија послодавца - рад од куће у складу са чланом 14. став 4. Колективног уговора, има право на зараду и сва друга права из рада и по основу рада, осим права на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада.

#### **Члан 42.**

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

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

### **4. Накнада трошкова**

#### **Члан 43.**

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- 1) превоз за долазак на рад и повратак са рада;
- 2) време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) време проведено на службеном путу у иностранству;
- 4) исхрану у току рада;
- 5) регрес за коришћење годишњег одмора.

#### **Члан 44.**

Запослени имају право на месечну претплатну карту у јавном саобраћају, за долазак на рад и одлазак са рада или на новчани износ у висини месечне претплатне карте у јавном саобраћају, према релацији коју користе за долазак на рад и одлазак са рада најкраћим путем, уколико је место њиховог становања удаљено од места рада више од два километра.

#### **Члан 45.**

Запосленима, који од места становања до места рада немају организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, као и запосленима који због распореда радног времена не могу користити организовани јавни превоз, накнадиће се трошкови превоза највише у висини најнижих трошкова превоза за релације у истом подручју, које су по дужини приближно једнаке удаљености места становања и места рада запослених, уколико Послодавац није организовао превоз запослених.

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 завршетка радног времена, па до поласка воза нема више од 60 минута.

#### **Члан 46.**

Запослени који у току рада у извршавању послова користе јавни превоз за који не могу да користе месечну претплатну карту, остварују право на накнаду, у висини стварних трошкова, уз правдање картама за превоз.

### **5. Службено путовање у земљи**

#### **Члан 47.**

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

Овлашћени запослени у смислу става 1. овог члана су генерални директор, извршни директор, менаџер/помоћник генералног директора, директор сектора/начелник центра, шеф секције (заменик или помоћник), шеф ОЈ и шеф станице.

Местом рада запосленог сматра се седиште послодавца, сектора/центра, секције, или другог организационог дела послодавца у коме запослени стално ради.

#### **Члан 48.**

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

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 49.**

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 50.**

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 51.**

На службеном путовању запосленом припада:

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

#### **Члан 52.**

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

#### **Члан 53.**

Дневница за службено путовање у земљи утврђује се у износу од 1.800,00 динара без пореза и доприноса на тај износ.

#### **Члан 54.**

Запосленом на службеном путу припада дневница у висини:

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

#### **Члан 55.**

Трошкови ноћења на службеном путовању признају се у висини стварних трошкова преноћишта према приложеном рачуну.

#### **Члан 56.**

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 57.**

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.

### **6. Службено путовање у иностранство**

#### **Члан 58.**

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 Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника, односно посебним прописима Владе РС о издацима за службена путовања у

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

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

#### **Члан 59.**

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

### **7. Накнада за исхрану у току рада**

#### **Члан 60.**

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

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

Накнада трошкова из става 1. овог члана не припада запосленом

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

### **8. Регрес за коришћење годишњег одмора**

#### **Члан 61.**

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 12.000,00 динара (словима: дванаест хиљада динара), без пореза и доприноса на тај износ.

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

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

Припадајући износ регреса исплаћује се месечно у износу од по 1.000,00 динара (словима: хиљаду динара).

## **Друга примања**

### **1. Отпремнина**

#### **Члан 62.**

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

### **2. Солидарна помоћ**

#### **Члан 63.**

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

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

Висина солидарне помоћи за запослене из става 1. и става 2. овог члана износи максимално до 50.000,00 динара

Права запослених из става 1. и 2. овог члана се прописују и регулишу на основу Пословника о раду комисије за предлагање солидарне помоћи запосленима „Србија Карго“ а.д.

Конкретне случајеве ће решавати комисија на основу Пословника о раду комисије за предлагање солидарне помоћи запосленима „Србија Карго“ а.д.

#### **Члан 64.**

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

Права запослених из става 1. овог члана се прописују и регулишу на основу Пословника о раду комисије за предлагање солидарне помоћи запосленима „Србија Карго“ а.д.

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

#### **Члан 65.**

Солидарна помоћ из чл. 63. и 64. Колективног уговора исплаћује се у новцу, у складу са Пословником о раду комисије за предлагање солидарне помоћи запосленима „Србија Карго“ а.д.

Одлуку о висини солидарне помоћи из чл. 63. и 64. 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 66.**

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

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

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 67.**

У случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на раду, послодавац може да стипендира децу запосленог за време док су на редовном школовању, на основу посебно закљученог уговора.

Уговор из става 1. овог члана закључује генерални директор .

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

Примена одредаба овог члана ће се регулисати посебним Правилником уз учешће репрезентативног синдиката.

## **Члан 68.**

Послодавац може да деци запослених, старости до 10 година, обезбеди поклон за Нову годину, у висини од најмање 50% неопорезивог износа, а највише у висини неопорезивог износа утврђеног у складу са одредбама закона којим се уређује порез на доходак грађана.

### **3. Јубиларна награда**

## **Члан 69.**

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

- за 15 година - једну просечну месечну зараду по запосленом код послодавца исплаћену у месецу који претходи месецу исплате награде;
- за 25 година - две просечне месечне зараде по запосленом код послодавца исплаћену у месецу који претходи месецу исплате награде;
- за 35 година - три просечне месечне зараде по запосленом код послодавца исплаћену у месецу који претходи месецу исплате награде;
- за 40 година - четири просечне месечне зараде по запосленом код послодавца исплаћену у месецу који претходи месецу исплате награде.

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

#### **4. Помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице**

##### **Члан 70.**

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 71.**

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

Под чланом уже породице сматрају се лица из члана 70. став 2. Колективног уговора.

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 72.**

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

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 70. став 2.

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

#### **5. Зајам**

##### **Члан 73.**

Послодавац може на предлог непосредног руководиоца, запосленом одобрити зајам без камате, за набавку огрева и уџбеника – у висини просечне месечне зараде по запосленом код послодавца, уз враћање зајма у шест месечних рата, које се одбијају од месечне зараде запосленог, 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.

## **6. Рокови за исплату зараде**

### **Члан 74.**

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 у висини последње уговорене вредности.

## **VII. НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 75.**

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

### **Члан 76.**

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

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

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

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

### **Члан 77.**

Решење о покретању поступка из члана 76. став 1. за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

### **Члан 78.**

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, односно надлежан орган.

### **Члан 79.**

Када се у поступку утврде све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, комисија из члана 76. став 1. сачињава извештај и доставља га запосленом кога овласти генерални директор, на основу кога се доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

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

#### **Члан 80.**

Запослени је дужан да се, по пријему решења из члана 77. Колективног уговора, у року од 8 радних дана писмено изјасни да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, покренуће се поступак за надокнаду штете пред надлежним судом.

#### **Члан 81.**

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 82.**

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

#### **Члан 83.**

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 овим Колективним уговором.

О захтеву за накнаду штете одлучује Комисија за накнаду штете коју именује генерални директор.

Комисија из става 2. 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 покрене поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

#### **Члан 84.**

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.

## **VIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 85.**

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

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

### **Члан 86.**

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

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

### **Члан 87.**

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 88.**

Послодавац, за потребе репрезентативних синдиката, обезбеђује обављање следећих стручних и административних послова:

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

### **Члан 89.**

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

- 1) за синдикат до 500 чланова – 1 извршилац
- 2) за синдикат до 1000 чланова – 2 извршиоца
- 3) за синдикат преко 1000 чланова – 3 извршиоца.

## **Члан 90.**

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

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

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

За време обављања синдикалне функције овлашћени представник синдиката из става 1. и 2. овог члана има право на накнаду трошкова за исхрану, регрес за коришћење годишњег одмора и право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада сразмерно времену проведеном на раду.

## **Члан 91.**

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

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

Запослени који учествује у преговорима за закључивање Колективног уговора за Акционарско друштво за железнички превоз робе „Србија Карго“, Београд, за време док учествује у преговорима, има право на накнаду стварних трошкова насталих у вези преговора, а највише до износа 20% основне зараде утврђене уговором о раду.

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 92.**

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 организационом делу Послодавца, који укупно по регистрованом синдикату на месечном нивоу не могу трајати дуже од 12 сати.

### **Члан 93.**

Репрезентативном синдикату се благовремено, а најкасније 24 часа пре почетка седнице, у изузетним случајевима и краће, доставља позив са материјалом 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/центрима;
- 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 94.**

Послодавац обезбеђује део средстава на основу Програма пословања у висини до 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.

Извештај о реализацији програмских активности из става 1. овог члана синдикати су обавезни да Послодавцу достављају квартално за текућу годину

## **IX. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ**

### **Члан 95.**

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 96.**

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 РС, министарству надлежном за послове саобраћаја, Скупштини Послодавца, Одбору директора Послодавца и синдикату, ако није организатор штрајка.

#### **Члан 97.**

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

#### **Члан 98.**

Начин обезбеђивања минимума процеса рада утврђује генерални директор 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 (превоза робе) 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 (превоза робе), као и обављање других послова везаних за организовање безбедног и уредног одвијања саобраћаја (превоза робе) и рада послодавца у целини.

#### **Члан 99.**

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

### **X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 100.**

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

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

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

#### **Члан 101.**

Послодавац је дужан да на предлог Програма из члана 100. 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 102.**

За случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину пре престанка радног односа, за сваку навршену годину времена проведеног у радном



односу код Послодавца, послодавца претходника, односно повезаних лица са Послодавцем, у складу са Законом о раду, уговором о раду, одредбама Колективног уговора, прописима који уређују питање висине отпремнине за случај технолошких, економских или организационих промена и другим законским прописима.

## **XI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **Члан 103.**

Права, обавезе и одговорности Послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду остварују се у складу са законом којим се регулише безбедност и здравље на раду, подзаконским прописима и 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 104.**

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

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

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

### **Члан 105.**

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

- секторима и центрима,
- секцијама, ОЈ,
- одељењима , службама, станицама, сервисима и радионицама .

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 сектора и начелници центара;
- шефови секција;
- начелници одељења;
- шефови станица, одељења, радионица и сервиса.

## 1. Обавезе и одговорности у организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду

### Члан 106.

Послодавац у спровођењу мера безбедности и здравља на раду:

- 1) утврђује стратегију развоја и спровођења мера безбедности и здравља на раду у складу са техничким напретком и развојем политике превенције;
- 2) планира финансијска средства за спровођење мера безбедности и здравља на раду, а нарочито за превентивне мере по предлогу Одбора за безбедност и здравље на раду;
- 3) извршава одлуке Скупштине Друштва из ове области;
- 4) решењем одређује лица за безбедност и здравље на раду код Послодавца;
- 5) обезбеђује превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених, полазећи од начела у складу са законом;
- 6) ангажује правно лице са лиценцом (службу медицине рада) за обављање послова заштите здравља запослених;
- 7) ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне околине;
- 8) обезбеђује стручно усавршавање лица за безбедност и здравље на раду као и независно и самостално обављање послова и приступ свим потребним подацима из области безбедности и здравља на раду;
- 9) 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;
- 10) обезбеђује услове за избор представника запослених, образовање Одбора за безбедност и здравље на раду и његов рад;
- 11) обезбеђује запосленом прописана средства и опрему за личну заштиту на раду усаглашену са прописаним техничким захтевима, прописаним исправама о усаглашености и упутствима за коришћење и обезбеђује одржавање истих у исправном стању.
- 12) колективно осигура запослене за случај незгоде која има за исход смрт или трајни инвалидитет; надокнаду за повреду на раду, професионално обољење и обољења у вези са радом на терет средстава Послодавца под истим условима за све запослене и да за случај болничког лечења као последице повреда на раду сноси трошкове.
- 13) пријављује надлежној инспекцији одмах, усмено или писмено радове ради отклањања великих кварова или хаварија на објектима и средствима, који могу да угрозе функционисање техничко-технолошких система или обављање делатности.
- 14) доноси План примене мера за спречавање појаве и ширења епидемије заразне болести који је израдило Одељење за безбедност и здравља на раду.

## Члан 107.

У организовању послова безбедности и здравља на раду и у обезбеђивању рада на радном месту и у радној околини у којима су спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, као и извршењу инспекцијских решења, одговорни запослени су дужни да сарађују са Одељењем за безбедност и здравље на раду.

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

1. организују, проверавају и учествују у спровођењу поступка процењивања ризика на радном месту у радној околини и поступак измена и допуна Акта о процени ризика;
2. испитују разлоге одбијања запослених да раде због непосредне опасности по живот и здравље, налаже предузимање одговарајућих мера за отклањање опасности и организује њихово спровођење у сарадњи са директором односног сектора;
3. учествују и старају се у прибављању прописане документације за средства за рад, средства и опрему личне заштите и опасне материје (упутство за руковање, уз хемијске материје обавезно безбедносни лист, за безбедан рад и одржавање).
4. контролишу примену упутстава за руковање и безбедан рад и учествује у њиховој изради за она средства рада која иста не поседују;
5. организују вршење превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за ради услова радне околине ,
6. на основу Акта о процени ризика и његових делимичних измена и допуна и оцене службе медицине рада, прате реализацију лекарских прегледа запослених;
7. организују и обављају оспособљавање и периодичну проверу оспособљености запослених за безбедан и здрав рад у складу са Програмом оспособљавања и законом, као и оспособљавање запослених код другог послодавца, ангажованих за потребе послодавца;
8. организују оспособљавање запослених за пружање прве помоћи, као и за спасавање и евакуације у случају опасности;
9. припремају предлог Програма здравствене заштите запослених и непосредно организују и прате његово спровођење, врши месечно усаглашавање обима услуга;
10. спроводе поступак забране рада на пословима који представљају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе писмено обавештавају директора; директора односног сектора и Одбор за безбедност и здравље на раду ;
11. учествују у спровођењу поступка утврђивања професионалних обољења и обољења у вези са радом, као и у утврђивању послова на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем;
12. пријављују инспекцији рада сваку опасну појаву која угрожава или би могла да угрози безбедност и здравље на раду запослених и сарађују са инспекцијом рада и другим надлежним републичким органима, нарочито о благовременој реализацији наложених инспекцијских мера у сарадњи са односним сектором, секцијом, карго секцијом и др. организационим деловима;
13. прате законске прописе из области безбедности и здравља на раду и припремају предлоге општих и других аката из ове области (правилника, стручних упутстава за

безбедност и здравље на раду, интерних правила и процедура ) за њихову примену код Послодавца;

14. организују и обављају периодичну сертификацију заваривача;

15. учествују у изради и припреми плана рада (сертификација заваривача, преглед испитивање уређаја за заваривање и др.);

16. учествују у изради Предлога програма пословања Послодавца и прате његово извршење;

17. спроводе поступак и организују обављање превентивних и периодичних прегледа и провере прописане опреме за рад;

18. организују превентивно и периодично испитивање услова радне околине, излагању хемијским материјама, азбесту, вештачким оптичким зрачењима, биолошким штетностима, електромагнетском пољу, експлозивних атмосфера, вибрацијама, карциногенима или мутагенима, буци;

19. благовремено достављају Секцији записник и Стручни налаз о наведеним прегледима и испитивањима, и прате отклањање утврђених недостатака;

20. кординирају свој рад код Послодавца ради надзора, примене и контроле спровођења прописаних мера безбедности и здравља на раду, спровођења поступка процене ризика и контроле вођења прописане евиденције из ове области;

21. предузимају одговарајуће мере безбедности и здравља на раду на лицу места када уоче пропусте и недостатке и прате њихову примену и извршавање, о чему обавештавају односно Сектор/Центар, Секцију, ОЈ и друге организационе делове;

22. учествују у раду Комисије за полагање стручног испита и периодичне провере знања запослених;

23. прате и анализирају узроке повреда на раду и као друге параметаре који утичу на привремену спреченост за рад запослених, са посебним освртом на послове са повећаним ризиком;

24. учествују у увиђају тешке, колективне или смртне повреде на раду, као и при појавама које су угрозиле или би могле да угрозе безбедност и здравље запослених, ради предузимања мера за отклањање узрока;

25. дају сагласност на квалитет средстава и опреме за личну заштиту на раду, службених одећа, врше контролу квалитета у поступку коришћења и поступку набавке и усаглашавања техничких карактеристика са прописаним стандардима;

26. припремају захтеве за обављање испитивања услова радне околине, прегледе и провере опреме за рад, сертификације заваривача, уређаја за заваривање, испитивање електричних инсталација, отпора уземљења и громобранских инсталација, оспособљавање и периодичну проверу оспособљености запослених за безбедан и здрав рад, у складу са прописаним роковима и организује њихову реализацију на терену;

27. непосредно организују и прате реализацију Програма здравствене заштите железничких радника на терену, воде и чувају прописану евиденцију из области безбедности и здравља на раду и достављају оверене месечне извештаје, записнике и уверења коју достављају и образлажу Одбору за безбедност и здравље на раду, воде и чувају прописану евиденцију у складу са законом и подзаконским актима и прописима који регулишу ову област о издатим средствима и опреми за личну заштиту на раду, извршеним лекарским прегледима запослених у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.

28. врше контролу наменског коришћења средстава и опреме за личну заштиту на раду, службених одећа, припремају сугестије на квалитет истих;

29. забране рад на радном месту или коришћење средстава за рад кад утврде непосредну опасност по живот и здравље запосленог и о томе обавести шефа секције и Одељење за безбедност и здравље на раду;
30. забране рад запосленом када се утврде да се не примењују прописане мере безбедности и здравља на раду које могу проузроковати непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе обавештавају одговорног запосленог у секцији, тј. односно сектору;
31. забрани рад запосленом на односним пословима који из било ког разлога нема одговарајући и важећи лекарски преглед;
32. забране коришћење неисправног средства за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду и о томе писмено обавештавају одговорног запосленог секције, односно Послодавца;
33. забране рад запосленима који су под утицајем алкохола или других психоактивних супстанци који доводе до умањења радне и психофизичке способности запосленог;
34. предложе 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;
35. одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, пријављују, усмено и у писменој форми надлежној инспекцији рада, надлежном органу за унутрашње послове и Одељењу за безбедност и здравље на раду, 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;
36. учествују у изради односно израђују Извештај о повреди на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом у пет примерака и доставља здравственој установи, филијали републичког Завода за здравствено осигурање и спроводе даљи поступак у складу са важећим Правилником који регулише ову област и достављају запосленом Извештај о повреди на раду и професионалном обољењу који се догоде на радном месту, који је претрпео повреду, односно код кога је утврђено професионално обољење и организацијама надлежним за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање.
37. учествују у набавци ознака за безбедност и здравље на раду ради обавештавања и информисања запослених о ризицима у технолошком процесу, правцима кретања и дозвољеним местима задржавања, као и о мерама за спречавање или отклањање ризика;
38. припремају, израђују и достављају један примерак елабората о повреди на раду надлежном организационом делу код Послодавца у року од седам дана од дана сазнања за насталу повреду (тешку, колективну или са смртним исходом );
39. учествују у организовању оспособљавању и периодичне провере оспособљености запослених за рад на висини;
40. учествују у превенцији и заштити запослених од злостављања на раду;
41. учествују у превенцији и заштити запослених од изложености дуванском диму и примени прописа који се односе на забрану пушења;
42. обезбеђује мере заштите од пожара, спасавања и евакуације у складу са посебним законом.

## Члан 108.

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

- 1) примењује одредбе Правилника о раду, Акта о процени ризика, одлука, закључака, упутстава и процедура које се односе на безбедност и здравље на раду и њено унапређење;
- 2) обавештава одељење за безбедност и здравље на раду о променама у организацији рада технолошког процеса, реконструкцији или набавци нових средстава рада и опреме за рад;
- 3) поступа по решењу надлежне инспекције рада и о томе обавештава одељење за безбедност и здравље на раду;
- 4) обезбеди санитарно - хигијенске и техничке услове у објектима;
- 5) организује и врши контролу упућивања запослених на лекарске прегледе, оверава извештаје, записнике и исте доставља одељењу;
- 6) одређује лице које ће водити послове евиденције, праћења и упућивања запослених на лекарске прегледе у тој секцији;
- 7) врши надзор над радом лица које води послове евиденције, праћења и упућивања запослених на лекарске прегледе;
- 8) предлаже и распоређује запосленог према његовим стручним и здравственим способностима;
- 9) поверава запосленом послове који неће имати штетне последице по здравље и безбедност на раду;
- 10) премести на друго радно место запосленог кад се лекарским прегледом утврди да не испуњава посебне здравствене услове прописане за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, што не може бити разлог отказа уговора о раду;
- 11) 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 и периодичној провери оспособљености за безбедан и здрав рад, проверу алкохолисаности;
- 12) упућује захтев одељењу за безбедност и здравље на раду за спровођење поступка испитивања прописаних услова радне околине, превентивне и периодичне прегледе и проверу опреме за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду, оспособљавање и проверу оспособљености запослених за безбедан рад, сертификације заваривача и др.
- 13) контролише примену превентивних мера и активности у складу са Планом примене мера за спречавање појаве и ширења епидемије заразних болести;
- 14) предузима и друге прописане мере за безбедност и здравље на раду.

## Члан 109.

Шеф станице, одељења, службе, сервиса, радионице 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, одељења, службе, сервиса, радионице и својим присуством и надзором обезбеди сигурно извршавање нарочито опасних послова;
- 4) забрани обављање послова запосленом који се не придржава прописаних мера безбедности и здравља на раду, не користи или одбије коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду или одбије да поступи према упутствима за безбедан рад као и запосленом под утицајем алкохола или психоактивних супстанци;
- 5) редовно врши проверу лекарских прегледа за запослене у својој организационој целини, као и за запослене који су по било ком основу упућени на рад у његову организациону целину, по хитном поступку тражи од лица у чијој је то надлежности упућивање на лекарски преглед запосленог уколико провером установи да запослени није добио упут за лекарски преглед најкасније на 30 дана пре истека рока или ако запослени из било ког разлога нема одговарајући лекарски преглед;
- 6) 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;
- 7) поднесе пријаву шефу секције због повреде радне обавезе против запосленог који се не придржава прописаних мера безбедности и здравља на раду;
- 8) се стара о исправности заштитних средстава и њиховом наменском коришћењу од стране запослених, а у случају квара о њиховој благовременој поправци, односно замени;
- 9) забрани употребу неисправних средстава и опреме за рад и заштитних средстава уз претходну сагласност лица за безбедност и здравље на раду, као и да привремено забрани рад на пословима кад запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, а недостатке није могуће отклонити, о чему одмах извештава шефа секције и лице за безбедност и здравље на раду;
- 10) свакодневно проверава исправност заштитних уређаја на постојећим средствима и опреми за рад;
- 11) забрани запосленом да самовољно искључује, мења или уклања безбедносне уређаје на средствима за рад;
- 12) се стара о обезбеђењу и смештају заштитних средстава и проверава њихово наменско коришћење;
- 13) 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;

- 14) поднесе пријаву против запослених који се не придржавају одредби Закона о заштити становништва од изложености дуванском диму;
- 15) даје предлог мера за побољшање постојећих мера безбедности и здравља на раду и указује на уочене појаве у примени;
- 16) предлаже прегледе, испитивање, проверу и одржавање средстава и опреме за рад, електричних инсталација, громобранских инсталација и мерења отпора уземљења, као и радне околине.
- 17) 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;
- 18) 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;
- 19) обезбеди хигијенске услове у радним просторијама и исправност санитарних уређаја;
- 20) контролише примену превентивних мера и активности у складу са Планом примене мера за спречавање појаве и ширења епидемије заразних болести;
- 21) предузима и друге прописане мере за безбедан и здрав рад.

## **2. Права, обавезе и одговорности запослених**

### **Члан 110.**

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 опреми 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 која му стоје на располагању, и да престане да ради, напусти радно место, радни процес, односно радну околину без сношења последица и без одговорности за евентуално проузроковану штету;
- 12) да буде обавештен у вези препознавања, превенције и спречавања злостављања на раду;

Запослени је дужан и обавезан да:

- 1) примењује прописане мере безбедности и здравља на раду;
- 2) примењује све превентивне мере и активности у складу са Планом примене мера за спречавање појаве и ширења епидемије заразних болести;
- 3) наменски користи средства и опрему личне заштите на раду, пажљиво рукује њима и одржава их у исправном стању;
- 4) ради са пуном пажњом, без опасности по свој живот и здравље и живот и здравље осталих запослених;
- 5) правилно рукује средствима и опремом за рад, опасним материјама и поступа по упутству произвођача и упутству за безбедан рад;
- 6) пре напуштања радног места, радно место и средства за рад остају у стању тако да не угрожавају друге запослене;
- 7) се стара о спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду;
- 8) се подвргне здравственом прегледу на који је упућен;
- 9) одмах обавести одговорног запосленог о кваровима и другим недостацима који би могли угрозити безбедност и здравље на раду;
- 10) пре почетка рада прегледа своје радно место, средства и опрему за рад, средства и опрему за личну заштиту на раду и да у случају њихове неисправности, одмах извести одговорног запосленог;
- 11) 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.
- 12) 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;
- 13) сарађује са лицем за безбедност и здравље на раду у циљу спровођења прописаних мера за безбедност и здравље на пословима на којима је распоређен;
- 14) обавештава одговорног запосленог и Одбор за безбедност и здравље на раду о неправилностима, недостацима, штетностима, опасностима или другој

појави која би могла да угрози безбедност и здравље запослених на радном месту, непосредно или преко представника запослених;

- 15) обавезно пријави повреду на раду, професионално обољење или обољење у вези са радом непосредном руководиоцу у року од 24 сата;
- 16) се тачно и јавно информише по свим питањима из области безбедности и здравља на раду;
- 17) присуствује организованом оспособљавању и периодичној провери оспособљености за безбедан и здрав рад, као и оспособљавању за пружање прве помоћи и обуци из области заштите од пожара, у складу са законом;
- 18) 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 111.**

Запослени је одговоран за:

- 1) необавештавање непосредног руководиоца о уоченим кваровима и другим недостацима и ризицима који могу угрозити безбедност и здравље запослених;
- 2) ненаменско и неправилно коришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду као и опреме за рад;
- 3) неодржавање на прописани лекарски преглед;
- 4) непоштовање прописаних процедура и правила, нарочито на радним местима са повећаним ризиком;
- 5) неодржавање на оспособљавање и периодичну 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 искључује, мења или уклања безбедносне уређаје на средствима за рад;
- 10) не примењује све превентивне мере и активности у складу са Планом примене мера за спречавање појаве и ширења епидемије заразних болести.

## **3. Одбор за безбедност и здравље на раду**

### **Члан 112.**

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

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

Одбор има 9 чланова, од којих 5 представника запослених, које именују репрезентативни синдикати и 4 представника стручних служби 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, 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 113.**

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

### **Члан 114.**

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

- увид у сва нормативна акта која се односе на безбедност и здравље запослених;
- учествовање у разматрању свих питања која се тичу спровођења мера безбедности и здравља на раду, да предлажу и буду консултовани у вези спровођења мера безбедности и здравља на раду, а у складу са законом и подзаконским актима из ове области;
- извештавање о процени ризика, организовању оспособљавања за безбедан и здрав рад запослених, увођењу нове технологије рада, нових радних процеса и поступака који утичу на безбедност и здравље запослених, као и о стандардима при избору средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- да на предлог Одбора, Послодавац именује члана Комисије за јавне набавке у поступцима набавки средстава за безбедност и здравље на раду, у складу са Законом о јавним набавкама;
- упознавање са стручним налазима и предлозима мера заштите и превентивних мера, или предузетим мерама од стране инспекције рада;
- упознавање са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом;
- обавештавање о предузетим мерама и датим упутствима запосленима о поступку у случају непосредне опасности по живот и здравље запослених, како би обуставили рад и напустили угрожено радно место;

- достави извештај о стању безбедности и здравља на раду запослених као и о спроведеним мерама;
- заштиту представника запослених због активности у Одбору у складу са одредбама закона и овим Колективним уговором.

#### **Члан 115.**

Одбор има обавезу:

- да даје предлоге по свим питањима која се односе на безбедности и здравље на раду код Послодавца;
- да захтева предузимање одговарајућих мера за отклањање или смањење ризика који могу да угрозе безбедност и здравље запослених;
- да захтева вршење надзора од стране инспекције рада уколико се процени да нису спроведене одговарајуће мере, односно уколико стручне службе и непосредни руководиоци у року од 8 (осам) дана нису 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;
- увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

#### **4. Посебна заштита младих, жена, особа са инвалидитетом и професионално оболелих**

#### **Члан 116.**

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

Категорије запослених из става 1 овог члана имају право да буду у писменој форми обавештени о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају у циљу повећања безбедности и здравља 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, других закона, овог Колективног уговора и других прописа.

#### **Члан 117.**

Запослена за време трудноће, запослена која доји дете и мајкама са децом старости до три године живота не може да ради на пословима као и прековремено и

ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

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

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

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

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

#### **Члан 118.**

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

### **5. Процена ризика**

#### **Члан 119.**

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.

### **6. Радна места са повећаним ризиком**

#### **Члан 120.**

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 121.**

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

### **XII РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 122.**

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

Учесници у закључивању Колективног уговора образују Заједничку комисију за праћење примене одредаба Колективног уговора (у 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.

### **XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 123.**

Колективни уговор закључује се на период од три године.  
Саставни део овог Колективног уговора је Прилог I.

#### **Члан 124.**

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 125.**

Важење Колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом сваког од потписника Колективног уговора.

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

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

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

#### **Члан 126.**

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

**Члан 127.**

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику „Железнице Србије“, а његове одредбе које се односе на обрачун и исплату зарада и других примања запослених примењују се почев од зараде за јануар 2021. године.

**ЗА ВЛАДУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

**ЗА „СРБИЈА КАРГО“ А.Д.**

**МИНИСТАР ГРАЂЕВИНАРСТВА,  
САОБРАЋАЈА И ИНФРАСТРУКТУРЕ**

**В.Д. ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА**

**Томислав Момировић**

**Душан Гарибовић**

**ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ:**

**СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ  
СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА „СРБИЈА КАРГО“**

**Радисав Ђорђевић**

**САВЕЗ СИНДИКАТА  
ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ**

**Жарко Димић**

**УНИЈА СИНДИКАТА  
СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА**

**Зоран Богавац**

**СИНДИКАТ  
„СРБИЈА КАРГО“**

**Зоран Дашић**

**ПО ОВЛАШЋЕЊУ ЗА СИНДИКАТ  
ИЗВРШНИХ СЛУЖБИ - СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА**

**Милан Радовић**