

## **ТРЕЋИ ДЕО**

### **XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 109**

Запосленом престаје радни однос у случајевима, под условима и на начин који су утврђени Законом.

#### **Радни однос престаје:**

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања ако се Друштво и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом између Друштва и запосленог;
4. отказом уговора о раду од стране Друштва или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним Законом.

#### **Члан 110**

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Друштва:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеде обављање других послова-даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада Друштва, у складу са Законом.

#### **Члан 111**

Радни однос запосленом може да престане на основу писаног споразума директора Друштва и запосленог.

**Пре потписивања споразума, Друштво је дужно да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.**

#### **Члан 112**

**Запослени има право да Друштву откаже уговор о раду.**

**Отказ уговора о раду запослени доставља у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.**

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране Друштва учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

### **Члан 113**

Директор може запосленом да откаже уговор о раду, ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Друштва.

Директор Друштва може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Друштва, и то:

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способност за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом Друштва, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Друштва;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,
5. ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено осуство или мировање радног односа;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171 став 1 тачка 1-4 Закона;
8. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 33 став 1 тачка 10,11,12 закона;
9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

**Неоправданим разлогом** за отказ уговора о раду сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. деловање у својству представника запослених, у складу са законом;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

### **Члан 114**

Друштво је дужно да пре отказа уговора о раду у случају из члана 113 став 2. тач. 1) - 6) и члана 117 овог Колективног уговора као и приликом повреде дисциплине и правила понашања утврђена општим актом друштва, запосленог писаним путем упозори на

постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Друштво је дужно да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, Друштво може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

#### **Члан 115**

Друштво је дужно да упозорење из члана 114. овог Колективног уговора достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

#### **Члан 116**

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 113. тачка 9) овог Колективног уговора, Друштво не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### **Члан 117**

Друштво може запосленом да откаже уговор о раду, уз претходно мишљење синдиката коме запослени припада, ако својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1. Неизвршавање и несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних и других обавеза;
2. Незаконито располагање средствима Друштва;
3. Нецелиходно и неодговорно коришћење средстава рада;
4. Неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно;
5. Повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материјала;
6. Злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;
7. Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом;
8. Злоупотреба права коришћења привремене спречености за рад;
9. Повреда прописа о непредузимању мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
10. Неоправдано узастопно изостајање са рада 4 радна дана или неоправдано изостајање са рада највише 5 радних дана са прекидима у току 12 месеци;

11. Повреда радне обавезе која представља кривично дело;
12. Непописно и неуљудно понашање према запосленима Друштва, странкама, пословним партнерима;
13. Непредузимање радњи за покретање дисциплинског поступка или неблаговремено предузимање потребних радњи за вођење дисциплинског поступка;
14. Кршење прописа из области ваздушне пловидбе;
15. Наблаговремена предаја, неоправдано задржавање новца, вредносних папира и других средстава Друштва;
16. Неосновано прибављање материјалне користи у вези са радом;
17. Одбијање извршења послова, односно задатака или налога без оправданог разлога или одбијање обављања прековременог рада у случајевима предвиђеним законом и овим Колективним уговором;
18. Неовлашћено издавање радних налога које је проузроковало теже последице;
19. Одбијање запосленог да се подвргне по случајном избору **рутинској контроли провере нивоа алкохола у крви или здравственом тесту** у надлежној здравственој установи, уколико постоји основана сумња да је под утицајем алкохола, наркотичног средства или психоактивних средстава;
20. Непријављивање почетка одсуствовања са рада због болести и лечења;
21. Рад **без сагласности директора Друштва у другим привредним друштвима који обављају истоветну делатност као и Друштво**, у случајевима предвиђеним Законом;
22. Давање сагласности за престанак радног односа а да се запослени није раздужио;
23. Организовање штрајка супротно Закону о штрајку.
24. Занемаривање радних обавеза које могу утицати на безбедност и уредност ваздушне пловидбе;
25. Вршење послова без прописаног овлашћења;

#### **Члан 118**

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања врше шефови организационих целина (даље: овлашћени запослени).

Запослени је дужан да случајеве повреде радне обавезе из члана 117 овог Колективног уговора, пријави овлашћеном запосленом.

Свака лажна или злонамерна пријава представља повреду радне обавезе.

#### **Члан 119**

О извршеној повреди радне обавезе, овлашћени запослени на основу непосредне контроле или по достављању пријаве, обавештава у писаној форми директора Друштва.

#### **Члан 120**

Обавештење из члана 119. овог Колективног уговора, нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду радне обавезе;
- врсту повреде радне обавезе из члана 117 овог Колективног уговора;

- околности под којима је настала повреда радне обавезе;
- доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве и др.) и друге чињенице битне за одлучивање.

#### **Члан 121**

Отказ уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла (вишак запослених), Друштво може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима у складу са чланом 153 - 160. Закона.

Друштво је дужно да запосленог упозна са свим расположивим радним местима и могућностима за оспособљавање за рад на другим пословима у писаној форми.

#### **Члан 122**

Друштво је дужно да пре отказа уговора о раду запосленом у смислу члана 113 став 2. тачка 9, затражи мишљење синдиката чији је члан запослени.

Синдикат је дужан да своје мишљење достави у року од 5 радних дана након примања саопштења.

#### **Члан 123**

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Отказ уговора о раду је коначан даном достављања запосленом.

#### **Члан 124**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 113. став 2 тачка 1) овог Колективног уговора, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

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

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са директором Друштва, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

## **Члан 125**

Друштво је дужно да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, Друштво је дужно да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Запослени је дужан да изврши све обавезе и измири сва потраживања према Друштву до дана престанка радног односа.

## **Члан 126**

Запосленом не може престати радни однос, зато што нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, или не остварује предвиђене резултате рада, док се то не утврди у поступку прописаном овим Колективним уговором.

## **Члан 127**

Ако непосредни руководиоца запосленог оцени да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова, у периоду од најмање 3 месеца узастопно, или да није остварио предвиђене резултате рада у периоду од 2 месеца узастопно или 3 месеца у току године, може да предложи шефу организационе целине из које је запослени, покретање поступка за утврђивање знања и способности, или резултата рада запосленог.

Предлог непосредног руководиоца мора бити у писаној форми, образложен, уз навођење разлога због којих се предлаже покретање поступка.

Шеф организационе целине, по добијању предлога, може поднети директору захтев за покретање поступка за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог у писаној форми са образложењем.

## **Члан 128**

Директор, по пријему захтева Шефа организационе целине, уколико процени да постоје оправдани разлози за покретање прописаног поступка, образује комисију за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Чланови комисије из става 1. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме и врсте занимања, коју има запослени.

Комисија је дужна да запосленог и синдикат чији је запослени члан, обавести писаним путем када ће отпочети поступак утврђивања знања и способности запосленог.

## **Члан 129**

Запослени и представник синдиката имају право да изврше увид у документацију на основу које је покренут поступак.

### Члан 130

Комисија утврђује знања и способности, односно резултате рада запосленог, за време док запослени обавља послове, у трајању од најмање 15 дана али не дуже од 25 календарских дана.

Извештај комисије са оценом знања и способности, односно резултата рада запосленог, комисија доставља директору, шефу организационе целине који је поднео захтев за покретање поступка, запосленом и синдикату чији је запослени члан.

### Члан 131

Запослени има право да се изјасни на оцену комисије о знању и способности, односно резултатима његовог рада у року од пет радних дана од дана пријема извештаја комисије.

Синдикат чији је запослени члан, доставља директору мишљење у вези оцене комисије и изјаву запосленог у року од пет радних дана од дана добијања извештаја комисије.

### Члан 132

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада на одређеним пословима, директор Друштва након разматрања извештаја комисије, мишљења синдиката и изјаве запосленог, мора запосленом понудити обављање других послова који одговарају његовом знању и способностима. Ако таквих послова нема, директор Друштва може запосленом отказати уговор о раду.

### Члан 133

Запослени коме је уговор о раду отказан, зато што нема потребна знања и способности, или што не остварује потребне резултате рада, нема право на исплату новчане накнаде у складу са законом.

### Члан 134

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у складу са законом.

За време привременог удаљења послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду у висини 1/4 а ако издржава породицу у висини 1/3 месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења

### Члан 135

Друштво може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 113. став 2. тач. 2) и 3) овог Колективног уговора да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

## **XII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 136**

Ако се у Друштву или организационим деловима, смањује број запослених због технолошких, економских или организационих промена, услед чега директор намерава да откаже уговор о раду у Друштву или организационој целини за више од 5% од укупног броја запослених у току календарске године, у складу са законом, директор предлаже Скупштини друштва доношење Програма решавања вишка запослених .

Програм из ст.1. овог члана садржи критеријуме за утврђивање вишка запослених, податке о запосленом који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће дати отказ, а доноси се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања.

Директор је дужан да на предлог Програма из ст.2. овог члана прибави мишљење репрезентативних синдиката које се доставља Скупштини Друштва и републичкој организацији надлежној за запошљавање.

Репрезентативни синдикат дужан је да прибави мишљење синдиката чији је запослени члан.

### **Члан 137**

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, и то нарочито: премештај на друге одговарајуће послове, рад у другом Друштву, преквалификацију или доквалификацију, скраћено радно време, новчану накнаду и друга права у складу са Законом.

### **Члан 138**

Друштво обавештава запослене о свим активностима у вези са утврђивањем вишка запослених .

Запослени који су проглашени вишком, лично се упознају са правима, начином и условима њиховог остварења.

### **Члан 139**

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла (вишак запослених), Друштво је дужно да исплати отпремнину запосленом у складу са Законом, уколико посебним Програмом није другачије регулисано.

Отпремнине не могу бити веће од оних предвиђених Програмом пословања за текућу годину.

## Члан 140

Зарадом у смислу члана 139. овог закона сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

## Члан 141

Основни критеријум за утврђивање вишка запослених је оцена резултата рада. Критеријумима подлежу запослени на пословима на којима је утврђен вишак запослених.“

Оцену резултата рада врши комисија састављена од непарног броја чланова коју формира директор на предлог шефова организационих целина у којој запослени ради.“

„Оцењивање се врши на посебном образцу који потписују сви чланови комисије.“

Елементи за оцењивање су:

- квалитет рада (квалитетно извршавање радних задатака, прихватање извршења радних задатака, тачност и прецизност у раду, однос према сарадницима, шефовима, корисницима услуга, пословним партнерима и сл.)
- Стручност у послу и самосталност у раду (познавање посла, праћење новина и спремоност за усавршавање)
- Радна дисциплина (кашњење, често напуштање радног места, неоправдани изостанци са посла)

Сви наведени елементи се посебно оцењују од 0 до 5, на основу чега се даје збирна оцена и то:

- Изузетни резултати: номинална оцена 15
- Добри резултати: номинална оцена од 11 до 14
- Задовољавајући резултати: номинална оцена од 6 до 10
- Незадовољавајући резултати: номинална оцена од 0 до 5

Са оценом се упознаје запослени тако што му се обавезно доставља један примерак образца са резултатима оцењивања. Приликом уручивања резултата оцењивања запослени је обавезан да потпише да је исте примио. Уколико одбије да потпише пријем, то ће се констатовати као службена белешка на образцу са резултатима оцењивања.

Након оцењивања сачињава се ранг листа свих оцењених на истом радном месту.

Запослени који има нижу укупну оцену предлаже се за запосленог за чијим радом је престала потреба.

## Члан 142

Запослени коме Друштво после исплате отпремнине из члана 138 овог Колективног уговора откаже уговор о раду, због престанка потребе за његовим радом, остварује

право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са прописима о запошљавању.

#### **Члан 143**

Поред запослених за које је утврђено Законом и Општим колективним уговором да им не може престати радни однос по основу престанка потребе за њиховим радом, радни однос по истом основу не може престати:

- самохраном родитељу, усвојилац или старалац малолетног детета или детета на редовном школовању;
- храниоцу породице (запослени који једини у својој породици остварује приход);
- Запосленој за време трудноће;
- једном од брачних другова ако су оба у радном односу у друштву, а по истом Програму;
- запосленој на породилском одсуству;
- запосленој на одсуство са рада ради неге детета или посебне неге детета;
- инвалидном лицу;

### **XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 144**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти;

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

#### **Члан 145**

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. закона.

### **ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА**

#### **Члан 146**

Спорна питања између Друштво и запосленог решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Друштво и запосленог.

#### **Члан 147**

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Рокови застарелости потраживања из радног односа.

#### **Члан 148**

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

### **XIV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 149**

Запосленима се јамчи слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Синдикат је обавезан да достави директору друштва акт о упису у регистар и одлуку о избору председника и чланова синдиката у року од 8 дана од дана достављања акта о упису у регистар, односно од дана избора органа члан 206-221 Закона.

#### **Члан 150**

**Друштво је дужно да размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.**

#### **Члан 151**

Друштво је дужно да синдикату омогући рад и деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Друштво је дужно да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

#### **Члан 152**

Друштво је дужно да репрезентативном синдикату без накнаде обезбеди техничко-просторне услове за рад који се могу уредити посебним споразумом, те да омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности без накнаде:

1. радни простор (најмање 20 квм);
2. административно-техничке услове за рад (телефон, факс, РС са штампачем, апарат за копирање и умножавање) и обављање послова који се односе на синдикалну активност;
3. коришћење сале за састанке;
4. огласни простор ради истицања обавештења и информација;
5. једну страну гласила Друштва за информисање запослених;
6. обрачун и наплату чланарине из зараде запослених која се остварује по основу рада, најмање једном месечно односно приликом исплате коначног обрачуна зараде, као и осталих средстава према програму рада синдиката и уплату истих на рачун синдиката;

#### **Члан 153**

Друштво је дужно да председнику репрезентативног синдиката, за време мандата, обезбеди исплату накнаде зараде у висини зараде радног места на којем се налазио пре стицања својства председника.

За време трајања мандата, председник репрезентативног синдиката није у обавези да обавља послове свог радног места.

Друштво је дужно да председнику репрезентативног синдиката који има преко 200 чланова синдиката и који обавља послове из уговора о раду, обезбеди право на увећану зараду у износу од 30%.

#### **Члан 154**

Представницима синдиката које одреди Одбор синдиката, омогућиће се одсуство са рада ради присутовања синдикалним седницама, конференцијама, конгресима као и семинарима ради стручног оспособљавања као и ако су учесници на изради колективног уговора.

Представници репрезентативног синдиката, који у складу са ставом 1 овог члана путују ван места рада, добијају путни налог за службено путовање на терет Друштва.

## **Члан 155**

Чланови Одбора репрезентативног синдиката као и други синдикални повереници, обавезни су да обавесте непосредног руководиоца о својим синдикалним активностима и плаћеним часовима за обављање истих.

Председник синдиката дужан је да води уредну евиденцију о коришћењу часова одсуствовања са рада чланова Одбора синдиката и синдикалним повереницима и да за свако одсуство изда одговарајућу писмену потврду о разлозима одсуствовања са рада.

Потврда из става 2. овог члана доставља се непосредном руководиоцу.

## **Члан 156**

Председник синдиката, члан органа организације синдиката, председник синдикалне подружнице и члан органа управљања (представник запослених) за време обављања функције ако поступа у складу са законом и колективним уговором не може бити распоређен на друго радно место ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај.

Одредбе става 1. овог члана не односе се на синдикалне руководиоце који не показују потребна знања и способности за обављање послова или не остварују одговарајуће резултате на радном месту на које су распоређени.

## **Члан 157**

Друштво и сви синдикати у Друштву залагаће се се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Стручне службе Друштва дужне су да пруже стручну помоћ при обради одређених питања која се тичу права запослених.

## **XV ОДНОС СИНДИКАТА И ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 158**

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

### **Члан 159**

Друштво има обавезу да Одборе репрезентативних синдиката обавештава о:

- плану производње и реализацији плана производње;
- годишњем извештају о пословању Друштва, исказаном профиту и планираној расподели истог;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања;

- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- плановима развоја Друштва;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

## **XVI ЗАКЉУЧИВАЊЕ, ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

### **Члан 160**

Овај Колективни уговор се закључује на период до три године.

Колективни уговор је закључен кад га потпишу овлашћени представници свих учесника у колективном преговарању.

### **Члан 161**

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

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог Колективног уговора, учесници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа запослених.

### **Члан 162**

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом.

Овај Колективни уговор престаје споразумом, када писани споразум о престанку овог Колективног уговора потпишу сви учесници.

### **Члан 163**

Овај Колективни уговор може престати отказом сваког од учесника у закључивању, у целости или делимично .

Отказ Колективног уговора се најављује писаним путем, три месеца раније.

Отказ Колективног уговора подноси се у писаној форми, са образложењем и садржи предлог нових одредби.

Отказ Колективног уговора се може поднети најраније по истеку шест месеци од дана закључивања истог.

У случају отказа, овај Колективни уговор се примењује до закључивања новог колективног уговора а најдуже три месеца од дана подношења отказа, с тим што су

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

По истеку рока из става 5 овог члана овај Колективни уговор престаје да важи, осим ако се учесници колективног уговора другачије не споразумеју.

## **XVII РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА**

### **Члан 164**

Спорови који настају при изменама и допунама овог колективног уговора или закључивању новог колективног уговора, као и при његовој примени, решавају се мирењем, посредовањем, путем арбитраже и другим методама, у складу са Законом.

## **XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 165**

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку по коме се овај уговор закључује.

Иницијативу за измене и допуне Колективног уговора може поднети сваки учесник, најмање три месеца од дана ступања на снагу овог Колективног уговора.

Иницијатива се подноси у писаној форми са образложењем, уз навођење разлога због којих се траже измене и допуне.

Учесници овог Колективног уговора су дужни да започну са преговорима најкасније 15 дана од дана достављања иницијативе из става 2. овог члана.

### **Члан 166**

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор број 2495 од 20.03.2008 године.

### **Члан 167**

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Друштва.

### **Члан 168**

Овај Колективни уговор закључен је у шест истоветних примерака, од којих Друштво задржава три, а репрезентативни Синдикати по један.