



1921

БАНКА ПОШТАНСКА ШТЕДИОНИЦА, АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО, БЕОГРАД
Београд, Краљице Марије бр. 3

Број: А0022-3-1845
Београд, 23.7.2024. године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
БАНКЕ ПОШТАНСКА ШТЕДИОНИЦА, АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО,
БЕОГРАД

На основу члана 1. став 2, члана 3. став 1, члана 240. и члана 248. Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/14, 13/17- Одлука УС, 113/17 и 95/18 – у даљем тексту: Закон), Банка Поштанска штедионица, акционарско друштво, Београд, коју заступа председник Извршног одбора Банке мр Бојан Кекић и репрезентативни Синдикати: Синдикат финансијских организација Србије - Синдикат Банке Поштанска штедионица, акционарско друштво, Београд, кога заступа Зоран Радифковић и Синдикат Банке Поштанска штедионица, акционарско друштво, Београд „Независност“ кога заступа Зенита Пјанић Перовић (у даљем тексту: Синдикат), дана 23.7.2024. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
БАНКЕ ПОШТАНСКА ШТЕДИОНИЦА, АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО,
БЕОГРАД

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором код послодавца Банка Поштанска штедионица, акционарско друштво, Београд (у даљем тексту: Колективни уговор), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Банци Поштанска штедионица, акционарско друштво, Београд, ул. Краљице Марије број 3 (у даљем тексту: Послодавац), обезбеђивање и остваривање права на раду и по основу рада, друга питања од значаја за Послодавца и запослене, поступак закључивања, као и поступак измена и допуна Колективног уговора и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Колективним уговором уређују се: заснивање радног односа, образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, права запослених код промене послодавца, вишак запослених, клаузула забране конкуренције, накнада штете, удаљење запосленог са рада, измена уговора о раду, престанак радног односа, остваривање и заштита појединачних права запослених, синдикат запослених, преговарање и закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом о раду (у даљем тексту: Закон), Колективним уговором и другим општим актима Послодавца и уговором о раду који запослени закључи са Послодавцем (у даљем тексту: уговор о раду).

Члан 3.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује Извршни одбор Банке или запослени кога он овласти, осим у случајевима искључиве надлежности Извршног одбора Банке. Овлашћење се даје у писаном облику.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају достављања понуде за закључење анекса уговора о раду.

Члан 4.

Колективним уговором и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова који су утврђени Законом и другим важећим прописима, али се могу утврдити већа права и повољнији услови рада, осим ако Законом није другачије одређено.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена Колективним уговором и уговором о раду, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и других важећих прописа, као и одредбе других општих аката Послодавца.

Члан 5.

Права, обавезе и одговорности које се утврђују уговором о раду, морају бити у сагласности са Законом, Колективним уговором и другим важећим прописима.

Поједине одредбе уговора о раду, уколико су њима утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених Законом, Колективним уговором и другим важећим прописима, односно које се заснивају на нетачном обавештењу запосленог од стране Послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима - ништаве су.

Члан 6.

Поред права утврђених Законом, запослени има право и на друге облике заштите у складу са важећим законима и Колективним уговором.

Члан 7.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом која се односе на забрану дискриминације.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. УСЛОВИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 8.

Радни однос код Послодавца може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца (у даљем тексту: Правилник).

Члан 9.

Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно, образовања у складу са законом.

Члан 10.

Приликом заснивања радног односа, кандидат је дужан да Послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене Правилником.

Послодавац, приликом заснивања радног односа, не може од кандидата да захтева податке, односно достављање исправа и других доказа, нити да условљава заснивање радног односа супротно одредбама Закона.

Члан 11.

Радни однос са лицем млађим од 18 година, особа са инвалидитетом, страним држављанином или лицем без држављанства, заснива се под условима и на начин утврђен Законом и посебним законима.

2. НАЧИН ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 12.

Потребу за заснивањем радног односа са новим запосленим утврђује и одлуку о заснивању радног односа са новим запосленим доноси Извршни одбор Банке, у складу са потребама процеса и организације рада код Послодавца.

Одлуку о заснивању радног односа са новозапосленим може донети и, по Одлуци Извршног одбора Банке о преносу овлашћења за одлучивање о правима, обавезама и одговорностима запослених из радних односа, председник и члан Извршног одбора Банке коме припада новозапослени.

Члан 13.

Пре закључивања уговора о раду, Послодавац је дужан да изабраног кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и обавези запосленог да поштује организацију рада и пословања код Послодавца, као и услове и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа, да савесно и одговорно обавља послове које ради, да обавести Послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду и да обавести Послодавца о свакој потенцијалној опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3. УГОВОР О РАДУ

Члан 14.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују Послодавац и запослени, у писаном облику. Уговор се сматра закљученим када га потпишу Послодавац и запослени.

Уговор о раду у име Послодавца закључује Извршни одбор Банке, или лица које он овласти.

Уговор о раду са председником и члановима Извршног одбора Банке и руководиоцима организационих делова за унутрашњу ревизију и контролу усклађености пословања закључује Управни одбор Банке.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава Послодавац.

Члан 15.

Уговор о раду закључује се на неодређено време, а у одређеним случајевима у складу са Законом и потребама Послодавца, на одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

Ако Послодавац са запосленим не закључи уговор о раду пре ступања запосленог на рад, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 16.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) позивање на Колективни уговор;
- 14) трајање дневног и недељног радног времена.

Члан 17.

Уговором о раду, поред права и обавеза утврђених Законом и Колективним уговором, могу да се уговоре и друга права и обавезе, који морају да буду у складу са Законом и Колективним уговором. На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе Закона и Колективног уговора.

Члан 18.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са Законом или њихову копију држи у седишту Послодавца, односно у филијали/експозитури Послодавца, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

4. ПРОБНИ РАД

Члан 19.

Послодавац може да уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад не може да се уговори за послове за које се заснива радни однос са приправником.

Члан 20.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада који је неопходан да запослени упозна послове за које је засновао радни однос и исказе своје радне и стручне способности за рад на тим пословима.

Обављање послова за време пробног рада прати непосредни руководиоца, на основу чијег мишљења Послодавац доноси одлуку да запослени наставља да ради код Послодавца или да му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком од пет радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

4. РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 21.

Радни однос на одређено време заснива се уговором о раду, под условима и на начин прописан Законом и Колективним уговором.

Члан 22.

Радни однос на одређено време заснива се на време које је унапред одређено када су у питању објективни разлози оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца, осим у случајевима утврђеним Законом. Под прекидом периода из става 2. овог члана не сматра се прекид краћи од 30 дана.

Члан 23.

Ако запослени који је засновао радни однос на одређено време, настави да ради код Послодавца најмање пет радних дана по истеку времена на који је закључен уговор о раду, радни однос на одређено време постаје радни однос на неодређено време, осим у случају запосленог за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, када се радни однос на одређено време продужава до истека коришћења права на одсуство.

6. РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ

Члан 24.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Послови са непуним радним временом, уколико за њима постоји потреба, утврђују се Правилником, којим се ближе уређују обавезе Послодавца по Закону, уз претходну сарадњу и информисање Синдиката.

Радни однос из става 1. овог члана заснива се за рад на пословима који су по свом обиму такви да могу да се изврше за радно време краће од пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом, Колективним уговором и уговором о раду није другачије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

7. ПРИПРАВНИЦИ

Члан 25.

Послодавац може да заснује радни однос и са лицем које 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 или Правилником, а ради оспособљавања за самосталан рад.

Радни однос у својству приправника може да заснује и лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Уговором о раду са приправником може да се заснује радни однос на неодређено или одређено време, под условима и на начин утврђен Законом и Колективним уговором.

Уговором о раду са приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања, односно скраћивања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Приправнички стаж, ако Законом није другачије одређено, траје:

- за послове за које је предвиђена висока стручна спрема 12 месеци;
- за послове за које је предвиђена виша стручна спрема 9 месеци;
- за послове за које је предвиђена средња стручна спрема 6 месеци.

Под високом стручном спремом, у смислу Колективног уговора, подразумева се најмање VII степен стручне спреме, односно високо образовање стечено на студијама првог и другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске или специјалистичке струковне студије), у трајању од четири године.

Под вишом стручном спремом, у смислу Колективног уговора, подразумева се VI степен стручне спреме, односно високо образовање стечено на студијама првог степена (основне академске или основне струковне студије) или на студијама у трајању од три године.

Под средњом стручном спремом, у смислу Колективног уговора, подразумева се III и IV степен стручне спреме, односно средње образовање у трајању од три или четири године.

Уколико је Правилником прописано да су за обављање конкретног посла потребна алтернативно два степена стручне спреме, приправнички стаж у том случају траје онолико колико је овим чланом предвиђено за нижи степен стручне спреме који се тражи за тај посао.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и друга права из радног односа, у складу са Законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 26.

Програм обуке приправника којим се обезбеђује теоријско и практично оспособљавање приправника за самосталан рад на пословима за које се оспособљава, укључујући и упознавање са целином процеса рада, доноси ментор који је задужен да прати оспособљавање приправника. Ментора одређује директор Сектора, руководилац самосталног организационог дела или директор Филијале.

Програмом који спроводи ментор, утврђује се садржај обуке, време трајања обуке на појединим пословима, начин извештавања о раду приправника и друго, у складу са посебним општим актом Послодавца.

Члан 27.

По истеку приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит пред комисијом која проверава оспособљеност приправника за самосталан рад. Комисију образује Извршни одбор Банке. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже испит. Комисија доноси одлуку да је приправник положио или није положио приправнички испит.

Приправнику ће се омогућити полагање приправничког испита и пре истека приправничког стажа, уколико ментор оцени да је приправник оспособљен за самосталан рад на пословима за које се обучавао током приправничког стажа. У том случају приправнички стаж не може да буде краћи од две трећине приправничког стажа утврђеног у члану 25. став 5. Колективног уговора.

Приправнички стаж се продужава у случају одсуства са рада због привремене спречености

за рад по прописима о здравственој заштити и здравственом осигурању и породилског, родитељског, усвојитељског и хранитељског одсуства.

У изузетним случајевима, по предлогу ментора, Извршни одбор Банке може донети одлуку да се приправнички стаж продужи, ценећи оправданост разлога.

Изузетно, приправнику који не положи приправнички испит, ако то одлучи Комисија за полагање приправничког испита, неће престати радни однос, већ му се може дати могућност да у року од најмање месец а најдуже три месеца, још једном полаже приправнички испит. У случају да запослени ни тада не положи приправнички испит, престаје му радни однос.

Члан 28.

Приправнику који не положи приправнички испит престаје радни однос.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 29.

Послодавац је дужан да из својих средстава и других извора у складу са Законом, запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Приликом имплементације осавремењеног банкарског система послодавац је дужан да обезбеди адекватну обуку запослених за чији рад је неопходно познавање истог, која ће бити спроведена у адекватном року, пре или након спроведене имплементације и пропраћена одговарајућом документацијом (Упутства, Процедуре и др.) коју обезбеђује Послодавац. Запослени су дужни да присуствују обуци за рад на осавремењеном банкарском систему, као и да уколико Послодавац процени као потребно по окончању обуке приступе провери њиховог знања стечених на обукама.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, а ако из неоправданих разлога прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање на које је упућен, дужан је да Послодавцу надокнади трошкове.

Посебним општим актом који доноси Послодавац, ближе се уређује образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених код Послодавца.

У случају када запослени жели једнострано да раскине радни однос са послодавцем, а Послодавац је током трајања радног односа из својих средстава финансирао образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запосленог, које није нужно неопходно ради одржавања потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада из става 1. овог члана, запослени је дужан да у складу са посебним општим актом који доноси Послодавац у складу са ставом 3. овог члана врати одговарајући износ средстава која су у ове сврхе утрошена.

Под образовањем, стручним оспособљавањем и усавршавањем запосленог подразумева се:

- стицање квалификација које представљају формално признате компетенције (формално образовање у складу са националним и међународним прописима и стандардима),
- стицање сертификата/ лиценце/ дозволе неопходне за обављање одређеног посла/ делатности у складу са националним и међународним прописима и стандардима,

- присуствовање неформалним едукацијама у организацији реномираних органа, организација и удружења, које доприносе стицању знања и вештина које на тржишту рада, приликом запошљавања представљају предност за запосленог који их поседује.

Запослени има право да одбије образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, осим у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада из става 1. овог члана.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. ПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 30.

Пуно радно време код Послодавца износи 40 часова у радној недељи. Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од 8 часова дневно.

2. НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 31.

Послодавац може да заснује радни однос са запосленим са непуним радним временом, које се утврђује уговором о раду, у складу са Законом и Колективним уговором.

Непуно радно време, у смислу Закона и Колективног уговора, је радно време краће од пуног радног времена.

3. ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 32.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима прописаним Законом (у даљем тексту: прековремени рад).

Не сматра се прековременим радом рад обављен по истеку радног времена, ако су ти послови у опису посла запосленог, а запослени их из неоправданих разлога није обавио у току редовног радног времена.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Рад дужи од пуног радног времена не може се одредити у случајевима утврђеним Законом.

4. РАД ВАН СЕДИШТА ПОСЛОДАВЦА

Члан 33.

Послодавац и запослени се могу споразумети да запослени одређени период послове, који нису опасни и/или штетни по здравље запосленог и других лица, обавља ван просторија послодавца, а у оквиру радног времена регулисаног чланом 30. Колективног уговора.

О закључивању Уговора за рад од куће одлучује Извршни одбор Банке, а на предлог непосредног руководиоца запосленог, чији се рад од куће предлаже.

За време трајања ангажовања путем рада од куће основна зарада запосленог не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде која је уговорена за обављање истих послова у просторијама послодавца.

Запосленом за време трајања радног ангажовања путем рада од куће припада накнада свих трошкова дефинисаних одредбама Колективног уговора. Изузетно накнада трошкова за долазак и одлазак са рада се утврђује сразмерно броју дана проведених на раду у просторијама Послодавца.

Послодавац и запослени закључиће Анекс Уговора о раду којим ће се регулисати општа питања везана за радно ангажовање ван просторија Послодавца, начин вршења надзор Послодавца над радом и квалитетом обављања послова, начин обезбеђивања и одржавање средстава за рад, начин коришћења и употребе истих од стране Запосленог, као и накнаду свих оправданих трошкова предвиђених Законом.

Запослени је дужан да поштује све интерне акте Банке које дефинишу овај вид радно правног ангажмана.

Запослени је дужан да се према опреми коју добије од Банке односи пажљиво и у складу са упутствима и лично је одговоран за преносне уређаје које добије за рад.

5. РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 34.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана. Изузетно, у организационим деловима Послодавца у којима то процес рада захтева, пуно радно време се распоређује у оквиру шестодневне радне недеље, сагласно одлуци о распореду радног времена запослених.

Почетак и крај радног времена, као и распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац посебном одлуком о распореду радног времена запослених.

Ако се рад обавља у сменама, или кад природа посла и организација рада то захтева, Извршни одбор Банке радну недељу и распоред радног времена организује на начин којим се обезбеђује такав рад. У том случају пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, као и о промени почетка и краја радног времена, најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада, а изузетно и у крајем року прописаном Законом.

У случају из става 3 овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

6. ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 35.

Ако природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним

роковима то захтева, Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена, на начин и под условима утврђеним законом.

Прерасподела радног времена врши се одлуком Послодавца, тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог. Одлука Послодавца обавезно садржи име и презиме запосленог и период за који се врши прерасподела радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 35а

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена, остварени у прерасподели радног времена, прерачунају у његово радно време и да га Послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена, или, да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

7. НОЋНИ РАД И РАД У СМЕНАМА

Члан 36.

Рад који се обавља у времену од 22:00 сата до 6:00 сати наредног дана сматра се радом ноћу.

Послодавац је дужан да:

- запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље, обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања;
- пре увођења ноћног рада затражи мишљење надлежних органа о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који раде ноћу;
- ако је рад организован у сменама, да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, осим уз његову писану сагласност;
- пре увођења ноћног рада затражи мишљење Синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Запослени који ради у сменама је запослени који је у току месеца посао обављао у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључује ноћни рад, Послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, осим уз његову писану сагласност.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА, ДНЕВНИ ОДМОР И НЕДЕЉНИ ОДМОР

Члан 37.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на:

- одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, с тим да се може користити највише у три дела, али не на почетку или крају радног времена;
- дневни одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа;
- недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из алинеје 2. овог става.

Изузетно од става 1. алинеја 2. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. алинеја 2. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута, с тим да се може користити највише у три дела, али не на почетку или крају радног времена.

О распореду коришћења одмора у току дневног рада одлучује Послодавац.

Члан 38.

Запосленој која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, Послодавац је дужан да обезбеди једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене износи шест и више часова.

О начину и распореду коришћења паузе из става 1. овог члана одлучује Послодавац у договору са запосленим.

2. ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 39.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код Послодавца.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 40. Колективног уговора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 40.

Запослени има право на годишњи одмор у свакој календарској години у складу са Законом, у трајању утврђеном Колективним уговором и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора одређује се тако што се законски минимум од 20 радних дана

увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног стажа, стручне спреме и других критеријума утврђених Колективним уговором или уговором о раду.

Законски минимум увећава се по основу:

1. **доприноса на раду** (на предлог непосредног руководиоца и уз сагласност директора Сектора, руководиоца самосталног организационог дела или директора Филијале) до 2 радна дана
2. **услова рада за обављање послова:**
 - копирања;
 - у Call центру и на ауторизацији;
 - бројања новца у трезору;
 - рад у архиви;
 - пријема и отпреме поштанских пошиљака;
 - рад на шалтеру;
 - рад на периферним јединицама у ИТ;
 - возача моторног возила2 радна дана
3. **радног стажа:**
 - запосленом са 5-10 пуних година радног стажа 1 радни дан
 - запосленом са 11-15 пуних година радног стажа 2 радна дана
 - запосленом са 16-20 пуних година радног стажа 3 радна дана
 - запосленом са 21- 25 пуних година радног стажа 4 радна дана
 - запосленом са преко 26 пуних година радног стажа 6 радних дана
4. **стручне спреме :**
 - за послове који се обављају са високом стручном спремом 3 радна дана
 - за послове који се обављају са вишом стручном спремом 2 радна дана
 - за послове који се обављају са средњом и нижом стручном спремом 1 радни дан
5. **здравственог и социјалног стања:**
 - запослени са статусом особе са инвалидитетом 3 радна дана
 - запослени са дететом које има психофизичку ометеност 3 радна дана
6. **родитељства:**
 - родитељ са дететом/децом до 15 година 2 радна дана

Уколико је Правилником прописано да су за обављање конкретног посла потребна алтернативно два степена стручне спреме, законски минимум годишњег одмора по основу стручне спреме увећава се за онолико дана, колико предвиђено степеном стручне спреме која је призната запосленом.

Дужина годишњег одмора утврђена на начин из овог члана не може прећи 30 радних дана.

Право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана има запослени мушкарац са 35 година пензијског стажа, или навршених 60 година живота, и запослена жена са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота.

Члан 41.

Остваривање права запосленог на коришћење годишњег одмора Послодавац је дужан да обезбеди на начин и под условима утврђеним Законом.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са одредбом члана 43. Колективног уговора.

Годишњи одмори се користи једнократно или у два или више делова. Када запослени годишњи одмор користи у два или више делова, први део мора користити у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 42.

У зависности од потребе посла, Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог који је дужан да захтев за коришћење годишњег одмора поднесе најкасније 30 дана пре датума који је определио као почетак коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одобреног за почетак коришћења годишњег одмора, осим у случају када се годишњи одмор користи на захтев запосленог.

Изузетно, Послодавац може да одобри измену решења о коришћењу годишњег одмора на писани захтев запосленог, уз претходну сагласност његовог непосредног руководиоца.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора запосленог ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, с тим да та измена не може да утиче на право запосленог да право на годишњи одмор у целисти оствари у складу са одредбом 41. став 3. Колективног уговора.

Решење о коришћењу годишњег одмора, уколико постоје техничке могућности, Послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог Послодавац је дужан да то решење достави у писаној форми.

Уколико је запослени због привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - болести, прекинуо коришћење годишњег одмора, има право да по истеку те привремене спречености настави са коришћењем неискоришћеног дела годишњег одмора.

3. НАКНАДА ШТЕТЕ ЗА НЕИСКОРИШЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 43.

У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

4. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 44.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (у даљем тексту: плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године у случајевима утврђеним Законом, Колективним уговором и уговором о раду, и то у случају:

1)	склапања брака;	5 радних дана
2)	склапања брака члана уже породице;	3 радна дана
3)	порођаја супруге;	5 радних дана
4)	теже болести члана уже породице;	7 радних дана
5)	за сваки случај смрти брата, сестре или родитеља брачног друга запосленог:	
	➤ за присуство сахрани у месту удаљеном до 50 км од места становања запосленог	1 радни дан
	➤ за присуство сахрани у месту удаљеном преко 50 км од места становања запосленог	2 радна дана
6)	смрти члана шире породице;	1 радни дан
7)	селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места;	2 радни дан
8)	селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место;	3 радна дана
9)	заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним и другим непогодама;	3 радна дана
10)	учешће у културним и спортским активностима које организује синдикат;	до 5 радних дана
11)	потребе регулисања одређених права и обавеза пред надлежним органима, по позиву;	1 радни дан
12.)	поласка првака у основну школу, за једног родитеља	1 радни дан.

Запослени има право да плаћено одсуство користи више пута у току календарске године појединачно у сваком од случајева из става 1. тач. 1)-3) и 5)-11), али најдуже до 7 радних дана, тако да укупно трајање одсуства из уводног дела става 1. остаје неизмењено.

Селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места или из једног у друго насељено место доказују се променом адресе у личној карти запосленог.

Поред права на одсуство у случајевима из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

1)	за сваки случај смрти члана уже породице - брачни друг и деца	7 радних дана
2)	за сваки случај смрти осталих чланова уже породице	5 радних дана
3)	добровољног давања крви	3 радна дана
4)	за запосленог по окончању поступка усвајања детета – ради прилагођавања детета	30 радних дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојеник, усвојилац, старатељ као и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Члановима шире породице у смислу овог члана сматрају се баба и деда запосленог, унук/унука и дете брата или сестре запосленог.

Плаћено одсуство запослени може да користи искључиво у време настанка догађаја који представља основ за коришћење плаћеног одсуства, осим у случају добровољног давања крви када се плаћено одсуство може користити уз сагласност непосредног руководиоца, у року од 90 дана од дана давања крви.

Запослени може остварити право на плаћено одсуство у случају селидбе, а након истека 30 дана од дана закључења уговора о купопродаји или закупу, само уколико селидбу докаже овереним изјавама два сведока.

Плаћено одсуство из става 1. и 2. овог члана Послодавац одобрава на основу писаног захтева запосленог, са којим је претходно упознат његов непосредни руководиоца, под условом да је запослени уз захтев приложио одговарајућу документацију, односно доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства (извод из књиге венчаних, извод из књиге

умрлих, лекарски налаз, потврда о добровољном давању крви и др.).

Уколико запослени није у могућности да уз захтев приложи доказе о разлозима коришћења плаћеног одсуства, дужан је да исте достави најкасније првог радног дана по истеку одсуства. У противном сматраће се да је запослени неоправдано изостао са посла.

Изузетно, Послодавац може на писани захтев запосленог, уз сагласност директора сектора/филијале/руководиоца самосталног организационог дела или Извршног одбора Банке, одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од утврђеног у ставу 1. и 2. овог члана, уколико то не ремети процес рада, с тим што плаћено одсуство које се користи по свим основама не може бити дуже од 30 радних дана у једној календарској години, а све под условом да је запослени искористио најмање половину годишњег одмора за ту календарску годину.

Послодавац може запосленом, на писани захтев, који мора бити благовремено поднет, одобрити коришћење плаћеног одсуства у трајању до 30 радних дана, пре одласка у пензију.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести Послодавца.

5. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 45.

Запосленом се може одобрити одсуство са рада без накнаде зараде (у даљем тексту: неплаћено одсуство) на основу писаног захтева запосленог, уколико такво одсуство не ремети процес рада, што својом сагласношћу потврђује непосредни руководилац и директор сектора/филијале/руководилац самосталног организационог дела.

За време неплаћеног одсуства, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са Законом.

6. МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 46.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, у случајевима утврђеним Законом (одслужење војног рока, упућивање на рад у иностранство, привремено упућивање на рад код другог послодавца, обављање јавне функције, издржавање казне затвора у трајању до шест месеци), осим права и обавеза за које је законом, општим актом или уговором о раду друкчије одређено.

Запослени има право да се у року од 15 дана од престанка разлога за мировање радног односа врати на рад код Послодавца. Уколико то право не искористи, Послодавац ће запосленом отказати уговор о раду на начин и по поступку предвиђеним Законом.

Право на мировање права и обавеза које се стичу на раду и по основу рада, има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна или друга представништва.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 47.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом, као и обавезу да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду. Запослени је дужан да обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду утврђеним општим актима, да сваког запосленог оспособи за безбедан рад и да му обезбеди одговарајућа средства и опрему личне заштите.

Послодавац може, у циљу пружања редовне здравствене заштите, организовати превентивне (систематске) здравствене прегледе за све запослене, под једнаким условима, а ради утврђивања њиховог здравственог стања, Упућивање запослених на здравствене прегледе обавља се организовано у здравственим установама регистрованим за обављање те врсте услуга, на терет трошкова Послодавца.

Члан 48.

Послодавац је дужан да у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране Послодавца, односно другог одговорног лица или запослених код Послодавца.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања, у складу са законом.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе.

Члан 49.

Запослени има право на заштиту личних података на начин и под условима утврђеним законом.

Члан 50.

Заштиту омладине, особа са инвалидитетом и здравственим сметњама, материнства, породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе, Послодавац је дужан да запосленом обезбеди у складу са Законом.

Право на одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета и накнаду зараде, односно накнаду плате, поред мајке детета која је запослена код послодавца, може остварити и отац детета који је запослен код послодавца, и то у случају када је мајка детета која није запослена код послодавца лице које самостално обавља делатност или је носилац породичног пољопривредног газдинства има статус лица које самостално обавља делатност према закону којим се уређује порез на доходак грађана.

Право из става 2. овога члана, на основу међусобног договора са мајком детета, после навршена три месеца живота детета, може остварити и отац детета који је запослен код послодавца и које наведено право може остварити за преостали период до године дана живота детета за прво и друго дете, односно до две године живота детета за треће и свако наредно дете, од дана када је мајка остварила право на остале накнаде по основу рођења и неге детета.

Право из става 3. овога члана, на основу међусобног договора са мајком детета, може остварити и отац детета који је запослен код послодавца, а на основу мишљења надлежне комисије Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање о степену сметњи и психофизичком развоју и инвалидитету детета.

За све што није регулисано Колективним уговором примењиваће се важеће одредбе Закона који регулише материју финансијске подршке породици са децом.

Члан 51.

У случају болести односно привремене спречености за рад запослени је дужан да о томе обавести свог непосредног руководиоца првог дана наступања спречености за рад.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, достави Послодавцу потврду лекара о спречености за рад која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана Послодавцу достављају, уместо запосленог, чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање запосленог са рада у смислу овог члана, може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку.

Члан 52.

Код Послодавца се образује Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор). Одбор сачињавају три представника запослених, које именује Синдикат и два представника Послодавца, од којих је један лице за безбедност и здравље на раду у смислу Закона о безбедности и здрављу на раду. Начин рада Одбора уређује се Пословником о раду Одбора, који доноси Одбор.

Правилником о безбедности и здрављу на раду, који доноси Послодавац, ближе се уређује заштита запослених.

Члан 53.

Код Послодавца се води списак лица која могу бити посредници у спору због злостављања на раду (списак посредника), ради обезбеђивања услова за спровођење поступка заштите запослених од злостављања на раду.

Посреднике предлажу Послодавац и Репрезентативни Синдикати.

Правилима понашања у вези са заштитом од злостављања, која доноси

Послодавац, ближе се уређује заштита запослених од злостављања, која се остварује код Послодавца.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. ЗАРАДА

Члан 54.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, Политиком зарада и других примања запослених код Послодавца, Правилником, Колективним уговором и уговором о раду.

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

Члан 55.

Зарада из члана 54. Колективног уговора састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца и других примања по основу радног односа, у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу претходног става овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, као и сва примања из радног односа, осим примања из чл. 72, 73, 74, 77. и 79. став 1) и 2), 82. и 96. Колективног уговора.

Члан 56.

Колективним уговором, у складу са Законом, уређује се:

- 1) зарада за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) минимална зарада;
- 3) накнада зараде;
- 4) накнада трошкова
- 5) друга примања;
- 6) зарада из очекиване добити;
- 7) зарада из добити;
- 8) обрачун, евиденција и заштита накнаде и зараде.

2. ЗАРАДА ЗА ОБАВЉЕН РАД И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ

Члан 57.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

3. ОСНОВНА ЗАРАДА

Члан 58.

Основна зарада се одређује на основу услова утврђених Правилником, потребних за рад на

пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из претходног става овог члана за пуно радно време проведено на раду.

Члан 59.

Вредновање послова утврђених Правилником исказује се распоном коефицијената, у оквиру одговарајуће групе и разреда.

Основна зарада запосленог, за пуно радно време и стандардни учинак је производ коефицијента конкретног посла из уговора о раду запосленог и цене рада за најједноставнији рад.

Цену рада за најједноставнији рад утврђују споразумно потписници овог Колективног уговора, и усклађују је по потреби.

Цена рада за најједноставнији рад утврђује се у износу од 60.500 динара.

Коефицијент за обрачун зараде за конкретан посао садржи све елементе који утичу на основну зараду: сложеност, одговорност, услове рада, потребну стручну спрему и посебна знања за рад на тим пословима. Уговором о раду може да се уговори основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из овог члана, под условом да Послодавац процени и достави образложени Предлог у писаној форми да запослени поседује посебна знања у струци и примењује их у раду.

Члан 60.

Основна зарада приправника не може се уговорити у износу нижем од 80% основне зараде за одговарајуће послове на којима се запослени оспособљава за самосталан рад у струци.

4. РАДНИ УЧИНАК - ВАРИЈАБИЛНИ ДЕО ЗАРАДЕ

Члан 61.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу квалитета, обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама, у месецу за који се врши обрачун зараде.

Квалитет обављеног посла утврђује се на основу:

- стручне и потпуне обраде предмета;
- правилне примене прописа и процедура за рад;
- креативног обављања послова који доприносе унапређењу процеса рада;
- других елемената који утичу на квалитет обављеног посла.

Обим извршених послова утврђује се у односу на систематизоване и друге поверене послове од стране непосредног руководиоца.

Однос запосленог према радним обавезама утврђује се на основу:

- благовремености обављања послова;
- потпуног коришћења и поштовања радног времена;
- односа према клијентима и сарадницима на послу;
- чувања средстава рада;
- других елемената на основу којих се може мерити однос запосленог према радним обавезама.

Члан 62.

Сматраће се да је запослени остварио стандардни радни учинак ако је потпуно и квалитетно извршио све поверене послове, у којем случају му припада месечна зарада у висини основне зараде утврђене уговором о раду.

Сматраће се да је запослени остварио мањи радни учинак ако поверене му послове није у целости извршио, или их је извршио неквалитетно, или касни у извршавању рокова, у којем случају му се месечна зарада у односу на висину основне зараде утврђене уговором о раду, може умањити до 20%.

Сматраће се да је запослени остварио већи радни учинак ако, поред поверених му послова, успешно обави ванредне послове и послове од посебне важности за Послодавца, обави их пре одређеног рока или оствари изузетне резултате рада, у којем случају му се месечна зарада у односу на висину основне зараде утврђене уговором о раду, може увећати до 20%.

Члан 63.

Правилником о оцењивању запослених у Банци, који доноси Послодавац, ближе су уређени елементи и поступак за утврђивање радног учинка запослених.

Члан 64.

Радни учинак запосленог утврђује Послодавац приликом коначног обрачуна и исплате месечне зараде, на основу одлуке Извршног одбора, а на писани предлог, односно оцене резултата рада запосленог од стране непосредног руководиоца, са којим се сагласио директор сектора/филијале/регионалног центра, односно руководиоца самосталног организационог дела у којем је запослени распоређен.

5. УВЕЋАНА ЗАРАДА

Члан 65.

Запослени има право на увећану зараду и то:

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 1) за рад на дан празника који је нерадни дан | 150% од основне зараде; |
| 2) за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде | 50% од основне зараде; |
| 3) за прековремени рад | 30% од основне зараде; |
| 4) по основу времена проведеног на раду - за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код Послодавца (у даљем тексту: минули рад) | 0,6% од основне зараде; |
| 5) по основу радног доприноса из искуства стеченог у претходном раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу, осим у случају из тачке 4) овог става и става 2.овог члана | 0,6% од основне зараде. |

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у смислу одредби Закона, као и код повезаних лица у смислу закона.

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

6. РОКОВИ ЗА ИСПЛАТУ ЗАРАДЕ

Члан 66.

Обрачун и исплата зараде врши се двапут месечно, и то: први део од двадесетпетог до двадесетседмог у месецу као аконтација зараде за текући месец, а други део од десетог до дванаестог у месецу као коначан обрачун зараде за претходни месец.

7. МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 67.

Уколико Послодавац услед поремећаја у пословању (неусклађеност више од 50% од укупног броја регулаторно прописаних показатеља пословања Банке у периоду од шест месеци, предузете мере од стране Народне банке Србије и сл.) није у могућности да обезбеди средства за исплату зарада запосленима у складу са Колективним уговором и Правилником, дужан је да запосленом исплати минималну зараду.

Одлуку о увођењу минималне зараде доноси Послодавац.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада запосленог одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду запосленом исплати у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата, а која се објављује у „Службеном гласнику Републике Србије”.

8. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 68.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци у складу са Колективним уговором и уговором о раду, за време:

1. одсуствовања са рада на дан празника, који је нерадни дан;
2. годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства;
4. војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 69.

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

1. у висини од 75% просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако Законом није другачије одређено.
2. у висини од 100 % просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, запосленој за време трудноће, ако законом није другачије одређено.
3. висини од 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може да буде нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако Законом није другачије одређено.

Члан 70.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, а најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 71.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених.

9. НАКНАДА ТРОШКОВА ПРЕВОЗА ЗА ДОЛАЗАК НА РАД И ОДЛАЗАК СА РАДА

Члан 72.

Запослени има право на месечну претплатну карту у јавном саобраћају за долазак на рад и одлазак са рада, или на новчани износ у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају.

Послодавац исплаћује запосленом накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада, на основу његове изјаве о врсти превоза који користи у јавном саобраћају.

Висина трошкова превоза утврђује се за сваког запосленог појединачно, на основу приложене потврде превозника о висини претплатне карте, односно персонализоване карте на подручју града Београда.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, уз доставу адекватне документације и сагласности Послодавца.

Члан 73.

Право на накнаду трошкова превоза припада запосленом само за дане када је долазио на посао.

Висина накнаде трошкова превоза утврђује се сразмерно у односу на износ утврђен у члану 72. став 3. и броја дана проведених на раду.

Сразмеран износ месечне накнаде трошкова превоза утврђује се тако што се припадајућа накнада трошкова превоза запосленог за односни месец подели са бројем радних дана у том месецу и помножи са бројем дана када је запослени долазио на посао.

10. НАКНАДА ТРОШКОВА ЗА СЛУЖБЕНИ ПУТ У ЗЕМЉИ И ИНОСТРАНСТВУ

Члан 74.

Запосленом припада накнада трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству.

Накнада трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству уређује се Правилником о службеним путовањима, који доноси Послодавац.

11. НАКНАДА ЗА ИСХРАНУ У ТОКУ РАДА

Члан 75.

Запосленом припада право на накнаду за исхрану у току рада.

Накнада за исхрану у току рада одређује се одлуком Послодавца, у новчаном износу по дану проведеном на раду једном годишње на почетку календарске године.

12. РЕГРЕС ЗА КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА

Члан 76.

Запосленом припада регрес за коришћење годишњег одмора у висини износа просечне зараде остварене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате регреса, за запосленог који има право на пун годишњи одмор, односно сразмерни део регреса за запосленог који има право на годишњи одмор краћи од 20 радних дана (сразмерни део годишњег одмора).

Просечна зарада остварена код Послодавца, у смислу овог Колективног уговора, подразумева просечну зараду на нивоу Банке, а не просечну зараду запосленог.

Регрес за коришћење годишњег одмора се исплаћује се у месечним ратама, уз сваку коначну исплату зараде.

Запосленом који због одсутности са рада због одржавања трудноће, коришћења породилшког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, није искористио годишњи одмор за претходну годину до 30. јуна текуће године, не припада регрес за претходну годину.

Запосленом који због одсутности са рада због одржавања трудноће, коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, искористио годишњи одмор или део годишњег одмора за претходну годину до 30. јуна текуће године, сразмерни износ регреса за претходну годину се исплаћује са исплатом коначне зараде за јун текуће године.

Запосленом, у случају престанка радног односа, који није искористио годишњи одмор у целини исплаћује се накнада за неискористио годишњи одмор али умањена за сразмеран део регреса који је исплаћен.

13. ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 77.

Послодавац је дужан да, у складу са Колективним уговором, запосленом исплати друга примања која не чине зараду и то:

- 1) отпремнину при одласку у пензију, у висини три просечне нето зараде код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате отпремнине, али не мање од просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 2) солидарну помоћ запосленом за рођење детета у висини нето просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења запосленог, у складу са законом;
- 4) солидарну помоћ у случају смрти члана уже породице запосленог (брачни друг и деца), у висини нето просечне зараде код Послодавца у месецу који претходи месецу стицања основа за исплату солидарне помоћи;
- 5) солидарна помоћ у случају смрти родитеља запосленог према рачунима који гласе на име запосленог, у висини нето просечне зараде код Послодавца у месецу који претходи месецу стицања основа за исплату солидарне помоћи;
- 6) јубиларну награду за навршених десет и двадесет година укупног стажа осигурања код Послодавца, у висини једне просечне нето зараде, а за навршених тридесет и четрдесет година, у висини две просечне нето зараде, остварене код Послодавца, у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде. Јубиларна награда се исплаћује у месецу у коме је запослени стекао то право.

Уколико у моменту утврђивања права на исплату примања из тачке 1), 4), 5) и 6) овог члана од стране надлежног сектора код Послодавца није утврђена просечна зарада за месец који претходи месецу исплате, примениће се последњи објављени податак надлежног сектора о просечној заради код Послодавца.

Члан 78.

Послодавац је дужан да, у случају смрти запосленог, накнаду трошкова погребних услуга исплати брачном другу или деци, а у случају да запослени нема брачног друга или децу, лицу на које гласи рачун за погребне услуге, према приложеном рачуну предузећа за погребне услуге, а највише до износа једне и по просечне нето зараде остварене код Послодавца у месецу који претходи месецу стицања основа за накнаду трошкова.

Члан 79.

Послодавац може деци запосленог до 15 година старости да обезбеди поклон за Божић и Нову годину, или исплати вредност наведених поклона, до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Такође, Послодавац може да обезбеди друге поклоне на основу одлуке Извршног одбора као и поклон женама за 8. март или исплати вредност наведеног поклона, као и да примени остале начине награђивања запослених који су предвиђени важећим Правилником о награђивању.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у циљу спровођења квалитетније додатне социјалне заштите.

Послодавац може запосленом да обезбеди средства за решавање стамбених потреба запослених у складу са законом којим се уређује област стамбених односа и прописима којима се уређује пословање Послодавца, а на основу општег акта који доноси Послодавац.

Послодавац издваја 0,2% од укупног износа средстава за исплату зарада која се користе за исплату солидарне помоћи у случају дуже и тешке болести запосленог или члана његове уже породице, за превенцију настанка инвалидности и рекреативни одмор запослених.

Послодавац доноси одлуку о формирању Комисије која цени оправданост сваког поднетог захтева и у складу са критеријумима утврђеним Правилником о раду Комисије, утврђује висину сваког појединачног износа солидарне помоћи.

Послодавац може донети одлуку о исплати солидарне помоћи у случају дуже и теже болести запосленог, а без оцене оправданости Комисије.

Послодавац може запосленом да одобри ненаменски зајам у новцу, под условима и на начин утврђен Одлуком Извршног одбора о одобравању зајма. Послодавац одобрава зајам запосленима под следећим условима:

- износ одобреног зајма не може бити већи од 2 просечне месечне бруто зараде по запосленом код Послодавца. Под просечном месечном бруто зарадом подразумева се просечна бруто зарада на нивоу послодавца за претходна 3 месеца која претходе месецу исплате зајма;
- зајам се враћа у новцу, обуставом из нето зараде, највише у 12 месечних рата;
- зајам се одобрава без камате;
- послодавац са запосленим закључује уговор о зајму којим се утврђује нарочито: висина одобреног зајма (у новцу на текући рачун), рокови враћања зајма, почетак враћања зајма, начин враћања зајма (обуставом од нето зараде и накнаде зараде месечно, или уз грејс период, враћање у случају дуже болести, неплаћеног одсуства, породилског одсуства или престанка радног односа). Уговор је уједно и сагласност запосленог да му се обуставља уговорени месечни износ на име враћања зајма сходно члану 123. Закона о раду.

Члан 80.

Запосленом који испуњава услов за одлазак у пензију у текућој календарској години по одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурању Републике Србије, Послодавац може да, уместо отпремнине утврђене у члану 77. став 1. тачка 1) Колективног уговора, исплати отпремнину у већем износу, ради подстицања запосленог на одлазак у пензију пре навршења радног века у складу са Законом (у даљем тексту: Стимулативна

отпремнина).

Одлуку о исплати Стимулативне отпремнине, којом ће се утврдити услови и датум престанка радног односа запосленог, доноси Извршни одбор Банке.

Приликом доношења одлуке о исплати Стимулативне отпремнине, Извршни одбор Банке има дискреционо право да одлуку о исплати Стимулативне отпремнине донесе сагласно потребама посла код Послодавца, ценећи потребе посла које запослени обавља. У процени потреба посла који запослени обавља, Извршни одбор Банке ће прибавити писану изјаву руководиоца организационог дела у којем је запослени распоређен, да престанак радног односа запосленог неће утицати на редовно извршавање послова које запослени обавља у том организационом делу.

Одлуку о поступку и условима за реализацију овог члана доноси Извршни одбор Банке.

14. ЗАРАДА ИЗ ОЧЕКИВАНЕ ДОБИТИ

Члан 81.

Послодавац може у току године исплатити део зараде по основу процењене - очекиване добити за текућу годину на основу одлуке Извршног одбора Банке.

15. ПРИМАЊА ИЗ ОСТВАРЕНЕ ДОБИТИ

Члан 82.

Запослени могу да остваре право на учешће у добити оствареној у пословној години, одлуком Скупштине акционара на предлог Управног одбора Послодавца, у складу са законом којим се уређују привредна друштва.

16. ОБРАЧУН, ЕВИДЕНЦИЈА И ЗАШТИТА ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ

Члан 83.

Обавезе Послодавца које се односе на обрачун зараде и накнаде зараде, евиденцију зараде и накнаде зараде, заштиту зараде и накнаде зараде и друга питања која нису посебно уређена Колективним уговором, регулишу се у складу са Законом.

VIII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 84.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, као и случају промене власништва над капиталом Послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника овај Колективни уговор и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Члан 85.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из овог Колективног уговора и уговора о раду који се преносе.

Члан 86.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писаним путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

1. УТВРЂИВАЊЕ РАЗЛОГА ЗА ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА ОБАВЉАЊЕМ ОДРЕЂЕНИХ ПОСЛОВА

Члан 87.

Послодавац је дужан да на основу извршених анализа процеса рада и оцене стања утврди технолошке, економске или организационе промене, односно разлоге због којих може доћи до смањења броја запослених у одређеном периоду.

2. РЕШАВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ ДОНОШЕЊЕМ ПРОГРАМА

Члан 88.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм), ако утврди да ће у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом најмање 30 запослених на неодређено време.

Послодавац је дужан да донесе Програм и ако утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених на неодређено време у оквиру периода од 90 дана, без обзира на укупан број запослених код Послодавца.

Члан 89.

Ако Послодавац утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена или смањења обима посла доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, дужан је да у сарадњи са репрезентативним Синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање, пре доношења Програма, уколико за то постоје могућности, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Мере за ново запошљавање вишка запослених обухватају, нарочито, мере којима се запослени за чијим је радом престала потреба подстиче да се добровољно пријави и прихвати неку од понуђених одговарајућих мера за ново запошљавање: премештај на друге послове, преквалификација, доквалификација или неки облик додатног образовања и обуке, премештај код другог послодавца и сл.

Члан 90.

Програм решавања вишка запослених садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених (технолошке, економске или организационе промене);
- 2) укупан број запослених код Послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за ново запошљавање;
- 6) средства за решавање социјално - економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог Програма достави Синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније у року од осам дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Синдикат је дужан да, у року од 15 дана од дана достављања предлога Програма, достави мишљење о предлогу Програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање, дужна је да у року од 15 дана од дана достављања предлога Програма, достави Послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених. Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење Синдиката и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Предлог Програма и Програм решавања вишка запослених доноси Управни одбор Послодавца.

Члан 91.

Вишак запослених, у зависности од разлога за престанак потребе за радом запослених, утврђује Послодавац због:

- 1) укидања послова и/или организационих делова у складу са новом организацијом и систематизацијом послова код Послодавца;
- 2) смањења обима посла и/или спајања сродних послова у организационим деловима који су предвиђени новом организацијом и систематизацијом послова код Послодавца, као и већег броја извршилаца на одређеним пословима од броја који је потребан за обављање тих послова;
- 3) поверавања одређених послова другом правном лицу специјализованом за ту врсту послова.

Запослени који ради на пословима из става 1. тачка 1) и 3) овог члана, биће утврђен као вишак запослених због престанка потребе за обављањем тих послова.

Ако на пословима из става 1. тачка 2) овог члана ради више запослених од потребног броја, вишак запослених на тим пословима утврђује се применом основног критеријума - оцене резултата рада.

3. ОСНОВНИ КРИТЕРИЈУМ - ОЦЕНА РЕЗУЛТАТА РАДА

Члан 92.

Резултати рада запосленог утврђују се према оствареном радном учинку запосленог, на основу оцене руководиоца организационог дела у којем запослени ради (директор сектора, директор регионалног центра, директор филијале, руководилац самосталног организационог дела), односно на основу оцене председника Извршног одбора Банке/члана Извршног одбора Банке за запослене којима је он непосредни руководилац (за директора сектора, директора регионалног центра, директора филијале, руководиоца самосталног организационог дела), у складу са Правилником о оцењивању запослених у Банци.

Резултати рада запосленог утврђују се на основу образложене оцене непосредног руководиоца, а све у складу са важећим Правилником о оцењивању запослених у Банци.

Резултати рада утврђују се за период од 12 месеци који претходе оцењивању. Уколико је запослени у то време био одсутан са рада, оцена резултата рада биће извршена за период када је запослени био на раду.

Члан 93.

Критеријум за утврђивање вишка запослених из члана 91. став 3. Колективног уговора не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада због неге детета и посебне неге детета.

Члан 94.

Мере којима се стварају услови за ново запошљавање вишка запослених обухватају нарочито:

- 1) премештај запосленог на друге послове у складу са Правилником;
- 2) обезбеђивање запосленом да заснује радни однос код другог послодавца;
- 3) преквалификацију или доквалификацију за рад код Послодавца или обезбеђивање запослења код другог послодавца;
- 4) рад са непуним радним временом, или не краће од половине пуног радног времена код Послодавца или обезбеђивање запослења код другог послодавца;
- 5) samozapošljavanje давањем на коришћење или у закуп основних средстава или неискоришћеног пословног простора за самостално обављање делатности;
- 6) друге мере утврђене Програмом, односно које предложи републичка организација надлежна за запошљавање.

Члан 95.

Средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених обезбеђују се за:

- 1) мере којима се стварају услови за ново запошљавање вишка запослених;
- 2) отпремнину запосленима којима престаје радни однос.

Члан 96.

Запосленом који је вишак, а коме не може да се обезбеди ново запошљавање у смислу члана 94. Колективног уговора, Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, исплати отпремнину у износу од:

- 1) 300 евра за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца код кога остварује право на отпремнину, за запосленог који је испунио услов за одлазак у пензију;
- 2) 400 евра за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца код кога остварује право на отпремнину, за запосленог који не испуњава услове за одлазак у пензију.

Отпремнина утврђена у еврима исплаћује се у динарској противвредности, по средњем курсу Народне банке Србије, на дан доношења решења о исплати отпремнине.

Висина отпремнине не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

У случају промене Послодавца отпремнина не може бити нижа од две зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Зарадом у смислу става 3. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Члан 97.

Запослени коме Послодавац после исплате отпремнине из члана 96. 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.

4. РЕШАВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ БЕЗ ДОНОШЕЊА ПРОГРАМА

Члан 98.

Уколико Послодавац утврди технолошке, економске или организационе промене због којих ће доћи до престанка потребе за одређеним бројем запослених, а по Закону није дужан да донесе Програм решавања вишка запослених, одлуку о решавању вишка запослених доноси Извршни одбор Банке уз примену критеријума из члана 90. и исплату отпремнине из члана 96. Колективног уговора.

5. РЕШАВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ НА ОСНОВУ ДОБРОВОЉНОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 99.

Вишак запослених без обавезе доношења Програма Послодавац може решавати и на основу изјашњења запослених о добровољном престанку радног односа код Послодавца. У том случају Извршни одбор Банке посебном одлуком утврђује критеријуме и висину отпремнине и позива запослене да доставе своје пријаве.

Приликом одлучивања о пријавама запослених из става 1.овог члана, Извршни одбор Банке ће у сваком конкретном случају, ценити потребе процеса рада и у складу с тим утврдити коначну одлуку о вишку запослених.

X КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 100.

Послодавац и запослени могу да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца, на територији Републике Србије и тамо где Послодавац има пословну активност (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може се утврдити само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебна важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције утврђује се искључиво уговором о раду.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете, сагласно одредбама Колективног уговора и уговора о раду.

Члан 101.

Уговором о раду Послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа код Послодавца, у року који не може бити дужи од две године.

Забрана конкуренције из овог члана може се уговорити ако се Послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

XI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 102.

Запослени је у складу са законом, одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу.

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

Ако се за запослене из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју су проузроковали, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету

надокнађују у једнаким деловима.

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

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

Члан 103.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се одлуком Послодавца, на основу пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована.

Послодавац је дужан да донесе одлуку о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети Послодавцу.

Пријава из става 1. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао Послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету Послодавцу и предлог Послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Одлука о покретању поступка за утврђење одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Одлуку о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету Послодавац доставља запосленом, а по пријему писаног изјашњења запосленог Послодавац одлучује о одговорности запосленог за штету.

Постојање штете и околности под којима је настала, кривицу запосленог, висину и начин накнаде штете, утврђује посебна Комисија за накнаду штете, коју, за сваки појединачни случај, формира Послодавац. Комисија се састоји од председника и четири члана, од којих су два члана представници Синдиката.

Висину штете утврђује Комисија за накнаду штете, на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари, или проценом и вештачењем стручњака.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу елемената из претходног става, или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Комисија за накнаду штете у паушалном износу.

Када Комисија за накнаду штете утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, Послодавац на основу извештаја Комисије доноси одлуку којом се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности.

Члан 104.

Послодавац може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу, или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање пре наступања штете. Рок за изјашњење запосленог на дату могућност накнаде штете је три дана од дана достављања захтева за изјашњење.

Ако запослени не пристане да надокнади штету, или не надокнади штету у одређеном року, Послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом. Послодавац може, у оправданим случајевима, да делимично или потпуно ослободи запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог Послодавцу за ослобађање од накнаде штете може да поднесе запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од накнаде штете, Послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени надокнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 105.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу надокнади износ исплаћене штете. У противном, Послодавац ће накнаду штете остварити пред надлежним судом.

Члан 106.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом.

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

XII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 107.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока из члана 129. став 1. Колективног уговора.

У случају из става 1. тачка 3. овог члана, запосленом се најкасније истовремено са одлуком о привременом удаљењу са рада уручује и упозорење из члана 129. став 1. Колективног уговора.

Под имовином веће вредности у смислу става 1. тачка 2) овог члана, подразумева се имовина чија је вредност већа од 2.000 динара.

Члан 108.

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

Удаљење запосленог са рада може да траје најдуже три месеца, осим у случају из става 1. овог члана.

Трајање удаљења из става 2. овог члана, одређује Послодавац одлуком о удаљењу, у зависности од врсте и тежине повреде радне обавезе.

По истеку периода за који је одређено удаљење запосленог са рада, Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 109.

За време удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине основне зараде, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор у складу са законом, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 110.

Запослени може остварити разлику између накнаде зараде из члана 109. Колективног уговора и пуног износа основне зараде, у случајевима и под условима утврђеним Законом.

XIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА

Члан 111.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада, закључењем анекса уговора о раду, и то:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада Послодавца, у складу са Законом;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са Законом;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио неку од мера за запошљавање, у складу са Законом;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду и/или Колективним уговором, у складу са Законом;
- 6) у случају измене Колективног уговора или других општих аката Послодавца која регулишу права и обавезе запослених;
- 7) у другим случајевима утврђеним у складу са Законом.

Потребама процеса и организације рада у смислу става 1. тачка 1) овог члана сматра се:

- 1) статусне и организационе промене;
- 2) успешније и ефикасније обављање послова у процесу рада (премештај запослених зависно од њихових способности);
- 3) потпуније коришћење стечених знања, односно радних способности запосленог;
- 4) престанак потребе за радом запосленог на одређеним пословима;
- 5) смањење/повећање обима посла;
- 6) отклањање лоших или поремећених односа међу запосленима;
- 7) када се премештај врши по захтеву запосленог, а тиме се не ремети процес рада;
- 8) премештај запосленог након спроведене процедуре интерног оглашавања;
- 9) премештај запосленог ради стицања одређених способности и знања;
- 10) премештај запосленог ради замене одсутног запосленог.

Одговарајућим послом, у смислу става 1. тачка 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 112.

Уз анекс уговора о раду, Послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди анекса уговора у року од осам радних дана од дана достављања истог.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора о раду ако га не потпише у року из става 2. овог члана и задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду оспорава законитост анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Одредбе овог члана не примењују се:

- у случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог;
- у случају измене личних података о запосленом или података о Послодавцу и других података којима се не мењају услови рада, што се констатује анексом уговора о раду на основу одговарајуће документације.

Члан 113.

Запослени може да буде привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења Послодавца, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања.

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

2. ПРЕМЕСТАЈ У ДРУГО МЕСТО РАДА

Члан 114.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- ако 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.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

3. УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 115.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана, на начин и под условима утврђеним Законом.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима као што су привремено повећан обим посла или замена привремено одсутног запосленог код другог послодавца, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање, на начин и под условима утврђеним Законом.

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. РАЗЛОЗИ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 116.

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 послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом између Послодавца и запосленог;
4. отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди 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 Послодавца, у складу са законом

2. СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 117.

Радни однос запосленог може да престане на основу писаног споразума Послодавца и запосленог, с тим да је пре потписивања споразума Послодавац дужан да писаним путем обавести запосленог о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

3. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 118.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду, с тим да је дужан да отказ уговора о раду достави Послодавцу најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказни рок не може бити дужи од 30 дана.

4. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Основи отказа уговора о раду од стране Послодавца

Члан 119.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду:

1. ако постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање,
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе,
3. ако запослени не поштује радну дисциплину,
4. ако постоји оправдани разлог који се односи на потребе Послодавца.

Члан 120.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 119. став 1. тачка 1. Колективног уговора не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на послу или професионалног обољења,
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и 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 друго лично својство запосленог,
5. деловање у својству представника запослених у складу са законом и Колективним уговором,
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

2. Отказ уговора о раду због радне способности и понашања запосленог

Члан 121.

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

1. ако не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
3. ако се не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа које је запослени користио у складу са законом.

2.1. Утврђивање способности запосленог

Члан 122.

Неостваривање резултата рада, односно недостатак потребних знања и способности за обављање послова у смислу члана 121. тачка 1. Колективног уговора, утврђује Послодавац.

Сматраће се да запослени не остварује резултате рада, ако у периоду од најмање три узастопна месеца не остварује стандардни радни учинак, односно остварује мањи радни учинак од стандардног у смислу члана 61. Колективног уговора. Неостваривање резултата рада Послодавац утврђује на предлог непосредног руководиоца запосленог.

За утврђивање потребних знања и способности запосленог за обављање послова на којима ради Послодавац за сваки појединачни случај формира посебну Комисију.

Ако Комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, Послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, уколико постоје могућности.

Запосленом за кога је Комисија утврдила да нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, Послодавац може да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 130. Колективног уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима за отклањање недостатака у раду и примереним роком за отклањање недостатака у раду и побољшање рада, а запослени не отклони недостатке и не побољша рад у остављеном року.

2.2 Отказни рок

Члан 123.

Запослени коме је отказан уговор о раду зато што не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности, у смислу члана 121. тачка 1) Колективног уговора има право на отказни рок од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказа уговора о раду, а радни однос запосленог престаје даном истека отказног рока.

3. Оправдани разлог који се односи на потребе Послодавца

Члан 124.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом ако постоји оправдани разлог који се односи на потребе Послодавца, и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,
2. ако одбије закључење анекса уговора а раду у смислу члана 111. став 1. тачка 1) до б) Колективног уговора.

4. Повреда радних обавеза и непоштовање радне дисциплине

Члан 125.

Непоштовањем процеса рада или непоштовањем радне дисциплине запослени чини повреду радне обавезе и радне дисциплине због чега може да му се откаже уговор о раду.

Повреда радне обавезе и/или непоштовање радне дисциплине постоји ако је запослени предузео неку радњу коју није смео предузети – чињење или ако запослени није предузео неку радњу коју је требало да предузме у одређеном року – нечињење.

Запослени нема право да одбије извршење било којег радног налога изузев ако би извршењем тог радног налога изложио себе кривичном гоњењу или ако би довео у питање живот или здравље себе или других лица.

Запослени који није поступио по налогу из става 3 овог члана из претходног става, јер сматра да налог није био у складу са Уставом Републике Србије, законом, подзаконским актима, другим прописима којима се прописује или уређује пословање Банке, општим актима Банке и процедурама прописаним за обављање послова у Банци, има право да сачини писано образложено мишљење о неправилности налога и један примерак мишљења достави непосредном руководиоцу, а други примерак Извршном одбору Банке.

У случају из става 3. овог члана, против запосленог не може бити покренут поступак за утврђивање повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ и одговорност за прекршај не искључују одговорност запосленог за повреду радне обавезе, ако радња извршења кривичног дела, привредног преступа или прекршаја представља и повреду радне обавезе утврђене овим Колективним уговором.

4.1. Повреде радних обавеза

Члан 126.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1. ако несавесно и немарно извршава радне обавезе,
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћење,
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду.

Поред повреда радних обавеза из става 1. овог члана, Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини и друге повреде радне обавезе, и то:

1. проузроковање мањка несавесним радом,
2. исплата новца неовлашћеном лицу или исплата новца уз задржавање новца за себе,
3. прекорачење службеног овлашћења које укључује и свако неовлашћено потписивање уговора, других аката, списа или исправа,
4. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и општим актима Послодавца,
5. повреда прописа о противпожарној заштити, заштити животне средине и заштити на раду,
6. неоправдано одбијање запосленог да обавља послове утврђене уговором о раду,
7. неблаговремено извршавање радних обавеза,
8. непоштовање клаузуле забране конкуренције,
9. проузроковање или стварање могућности за проузроковање материјалне штете Послодавцу,
10. наношење штете угледу Послодавца,
11. причињена штета трећим лицима, уколико је штету дужан да надокнади Послодавац,
12. закључење уговора штетних за Послодавца,
13. стицање или омогућавање стицања противправне имовинске користи себи или другима,
14. незаконито располагање и неовлашћена послуга средствима рада Послодавца која су доступна запосленом или нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада,
15. незаконито организовање обуставе рада,
16. започињање и/или учествовање у вербалном или физичком конфликту,
17. подношење на обрачун и плаћање неистинитих путних и других налога,
18. некоректно понашање према клијентима Послодавца,
19. обављање приватног посла или послова за друга правна или физичка лица у току рада,
20. неблаговремено или неистинито обавештавање запослених, изношење или доношење лажних информација и ометање обавештавања запослених,
21. одавање и преношење садржаја пошиљки и поднесака (интерних и екстерних) лицима којима пошиљка или поднесак нису упућени,
22. ако запослени неоправдано не достави доказ о привременој спречености за рад (дознаке) у периоду од првог до петог у месецу за претходни месец,
23. давање нетачних или непријављивање промена личних података запосленог или околности које су од значаја за остваривање права и обавеза запосленог,
24. непоштовање добрих пословних обичаја понашања, утврђених Кодексом понашања и Етичким кодексом,

25. повреда забране дискриминације, узнемиравање и сексуално узнемиравање,
26. злостављање и злоупотреба права на заштиту од злостављања,
27. непоштовање општих аката, процедура и других одлука Послодавца, а посебно када је такво поступање општим актом, процедуром или одлуком утврђено као повреда радне обавезе)
28. кршење правила, процедура, радних инструкција, упутстава и интерних аката који регулишу рад пословне мреже,
29. ако свесно даје нетачне податке који су од утицаја на доношење одлука органа Банке, односно овлашћених лица у Банци,
30. ако нетачно евидентира и приказује радно време и резултате рада у намери да за себе или за другог оствари већу корист,
31. ако се неовлашћено врши послуга новцем, ХОВ и другим средствима повереним запосленом на раду или у вези са радом,
32. ако изврши злоупотребу печата Банке или факсимила овлашћених лица Банке,
33. ако се запослени не обучи за рад на осавремењеном банкарском систему,
34. друге повреде радне обавезе утврђене законом.

4.2. Непоштовање радне дисциплине

Члан 127.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то у следећим случајевима:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом,
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у року и на начин утврђен законом,
3. ако злоупотреби право на одсуство услед привремене спречености за рад,
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена које има или може да има утицај на обављање посла,
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности.

Поред случајева из става 1. овог члана, Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом ако не поштује радну дисциплину и ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца и у следећим случајевима:

- 1) непоштовање радног времена Послодавца:
 - неоправдано кашњење на посао најмање три пута у току месеца,
 - неоправдано самовољно напуштање посла без сагласности Послодавца,
 - остали облици непоштовања радног времена,
- 2) неоправдано изостајање са рада два радна дана узастопно или три радна дана у току године,
- 3) одбијање запосленог да обави лекарски преглед уколико он представља услов за обављање посла код Послодавца, одбијање да се одазове на позив Послодавца да изврши одговарајућу анализу у овлашћеној здравственој установи коју одреди Послодавац у случају постојања основане сумње у оправданост разлога за одсуствовање са рада због привремене спречености за рад, као и у случају постојања основане сумње да је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава,
- 4) ометање других запослених у раду,

- 5) свако друго понашање којим се не поштује радна дисциплина утврђена општим актима Послодавца.

4.3. Поступак утврђивања повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине

Члан 128.

Поступак утврђивања повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине уређује се Правилником о поступку за утврђивање повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у Банци Поштанској штедионици, акционарско друштво, Београд, који доноси Извршни одбор Банке. Поступак утврђивања повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине покреће непосредни руководилац запосленог или други запослени који има сазнања о извршеној повреди радне обавезе или непоштовању радне дисциплине или Служба за безбедност и превенцију злоупотреба која се у оквиру својих надлежности бави утврђивањем злоупотреба, и то подношењем предлога за утврђивање повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине.

Предлог за утврђивање повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине треба да садржи: лично име запосленог, послове које обавља, опис повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, место, начин и време извршења повреде и доказе о основаној сумњи да је извршена повреда радне обавезе или радне дисциплине.

Предлог из става 2. овог члана подноси се Послодавцу.

4.4. Права запосленог против кога се води поступак

Члан 129.

Ако су се стекли услови за отказ уговора у раду запосленог у случајевима из члана 119. алинеје 3. и 4., члана 126. и 127. Колективног уговора, Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да у упозорењу из става 1. овог члана 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.

Запослени уз изјашњење на упозорење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката из става 3. овог члана.

4.5. Мере које се изричу за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине

Члан 130.

За повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине из члана 126. и 127. Колективног уговора Послодавац, по правилу, изриче запосленом отказ уговора о раду.

Кад природа и интензитет повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине из члана 126. и 127. Колективног уговора дозвољавају да према запосленом буде изречена друга мера, односно у конкретном случају на страни запосленог постоје олакшавајуће околности, Послодавац може уместо отказа уговора о раду запосленом да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде за месец у коме је новчана казна изречена,
- 2) новчану казну у висини до 20%, али не мању од 10% основне зараде у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, али не мање од месец дана, која се врши обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери,
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

4.6. Застарелост давања отказа уговора о раду

Члан 131.

Отказ уговора о раду из члана 121. тачка 1., члана 126. став 1. и 2. члана 127. став 1. и 2. Колективног уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 121. тачка 2. Колективног уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

4.7. Одлука о отказу уговора о раду и радње које се предузимају по доношењу одлуке

Члан 132.

Кад по поступку спроведеном у складу са одредбама општег акта из члана 128. Колективног уговора, Послодавац утврди да су се стекли услови за отказ уговора о раду запосленом из члана 119. алинеја 3 и 4, члана 126. и 127. Колективног уговора, а не постоје разлози да се примени одредба члана 130. став 2. Колективног уговора, Послодавац доноси решење о отказу уговора о раду, у складу са законом.

Начин достављања акта о отказу уговора о раду, обавеза исплате зараде, накнаде зараде и других примања која је запослени остварио пре престанка радног односа у складу са Колективним уговором и уговором о раду, издавање одговарајућих потврда и остваривање других права у вези са престанком радног односа по основу отказа уговора о раду, утврђени су законом.

4.8. Брисање мера

Члан 133.

Брисање мера из члана 130. став 2. Колективног уговора врши се у следећим роковима:

- 1) по истеку рока од шест месеци од дана истека рока привременог удаљења са рада без накнаде зараде,

- 2) по истеку рока од шест месеци од дана коначне обуставе зараде у смислу одредбе члана 130. став 2. тачка 2. Колективног уговора,
- 3) по истеку рока од годину дана од истека рока из члана 130. став 2. тачка 3. Колективног уговора.

Брисање мера из члана 130. став 2. Колективног уговора не може се спровести ако је против запосленог у току поступак за утврђивање нове повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине пре истека рока из става 2. овог члана.

Брисање мера из члана 130. став 2. Колективног уговора спроводи се по службеној дужности, у складу са одредбама општег акта из члана 128. Колективног уговора.

4.9. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 134.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, Послодавац не може запосленом отказати уговор о раду.

Решење о отказу је ништавно ако у року од 30 дана од дана престанка радног односа трудница/породиља обавести Послодавца о постојању околности да јој се уговор о раду аутоматски продужава због трудноће/породилског одсуства.

Члан 135.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представнике запослених и то:

- овлашћене представнике Синдиката - председнике Синдиката код Послодавца;
- изабране синдикалне представнике у вишим органима Синдиката, ван Послодавца;

за време обављања функције, ако наведени представник запослених поступа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду, а може му отказати уговор о раду ако не поступа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 136.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Запослени из става 1. овог члана, може да овласти представника синдиката чији је члан, да пред надлежним судом покрене спор и заступа га у спору.

XVI ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ

1. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 137.

Запослени образују Синдикат у складу са Законом.

Синдикат је дужан да достави Послодавцу одлуку о оснивању Синдиката, одлуку о избору председника Синдиката и чланова органа Синдиката, одлуку о изабраним синдикалним представницима у вишим органима Синдиката, ван Послодавца, као и акт о упису у регистар синдиката, у року предвиђеним Законом. Синдикат је дужан да Послодавцу на његов захтев достави оверен списак чланова синдиката.

Репрезентативност синдиката утврђује Послодавац, под условима и на начин утврђен Законом.

Синдикат има право да буде обавештен од стране Послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова Синдиката.

Послодавац је обавезан да размотри и заузме ставове по покренутим иницијативама, захтевима и предлозима Синдиката, а посебно када се односе на материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 138.

Послодавац је дужан да у складу са просторним и финансијским могућностима, Синдикату обезбеди техничко-просторне услове и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 139.

Председник Синдиката или по његовом овлашћењу други представник Синдиката, има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са Колективним уговором у зависности од броја чланова Синдиката, и то:

- 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако Синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако Синдикат има мање од 200 чланова.

Председник Синдиката за време трајања мандата ослобођен је послова које треба да обавља у складу са уговором о раду закљученим са Послодавцем.

Члан 140.

Синдикални представник који је овлашћен за колективно преговарање или за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је овлашћен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред судом, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Синдикални представник из става 1. и 2. овог члана и члана 137. Колективног уговора за време одсуства са рада, има право на накнаду зараде у висини зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 141.

Послодавац може да овлашћеним представницима Синдиката и изабраним синдикалним представницима у вишим органима Синдиката ван Послодавца, омогући одсуствовање са рада ради присуствовања састанцима на вишим нивоима синдикалног организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

Члан 142.

Достављање података, информација и материјала које треба доставити Синдикату, обавља се преко председника Синдиката.

XVII ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 143.

Представници Синдиката и Послодавца који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор, морају да имају писано овлашћење свог надлежног органа.

Члан 144.

При закључивању колективног уговора, учесници из члана 141. дужни су да преговарају.

Ако Синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање Колективног уговора, не прихвати иницијативу Послодавца, или се у току преговора не постигне сагласност за закључење колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора - права, обавезе и одговорности из радног односа код Послодавца уређују се Правилником о раду који доноси Управни одбор Послодавца.

Члан 145.

Закључени колективни уговор код Послодавца обавезује и запослене код Послодавца који нису чланови Синдиката - потписника Колективног уговора.

Члан 146.

Овај Колективни уговор закључује се на три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, може престати писаним споразумом свих учесника у његовом закључивању или отказом, без посебног образложења.

У случају отказа Колективног уговора, који може да поднесе сваки учесник у његовом закључивању, Колективни уговор се примењује шест месеци 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 3. овог члана, Колективни уговор престаје да важи ако се не закључи нови Колективни уговор.

Члан 147.

Измене и допуне Колективног уговора, врше се по поступку за његово закључивање, у писаној форми, анексом Колективног уговора, ако:

- настану околности које онемогућавају његову примену;
- дође до измене закона или прописа у области рада;
- учесници споразумно утврде потребу за изменама и допунама.

Уколико дође до измене закона или прописа у области рада, уместо одредби Колективног уговора које буду у супротности са тим изменама, примењиваће се непосредно нови законски прописи до закључивања анекса Колективног уговора.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 148.

Овај Колективни уговор се сматра закљученим када га потпишу Послодавац и овлашћени представници репрезентативних Синдиката.

Члан 149.

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор Банке Поштанска штедионица а.д. Београд, број **A0022-3-2268 од 23.07.2021. године, са припадајућим Анексима.**

Члан 150.

До ступања на снагу Правилника о поступку за утврђивање повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине запослених у Банци Поштанској штедионици, акционарско друштво, Београд, примењиваће се одредбе Колективног уговора.

Члан 151.

Овај Колективни уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања на огласној табли у седишту Послодавца, односно од 1.8.2024. године.

ЗА СИНДИКАТ ФИНАНСИЈСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЈА СРБИЈЕ – СИНДИКАТ
БАНКА ПОШТАНСКА ШТЕДИОНИЦА,
АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО, БЕОГРАД



Зоран Радифковић, председник

ЗА СИНДИКАТ БАНКА ПОШТАНСКА
ШТЕДИОНИЦА
АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО, БЕОГРАД
„НЕЗАВИСНОСТ“


Зенита Пранјић Перовић, главни Повереник

ЗА БАНКУ ПОШТАНСКА ШТЕДИОНИЦА,
АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО, БЕОГРАД


мр Бојан Кекић, председник
Извршног одбора Банке


Наташа Марковић, члан
Извршног одбора Банке

САДРЖАЈ

	Страна
I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ	2
II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	3
III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ	9
IV РАДНО ВРЕМЕ	10
V ОДМОРИ И ОДСУСТВА	13
VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	18
VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	20
VIII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА	28
IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ	29
X КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ	33
XI НАКНАДА ШТЕТЕ	33
XII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА	35
XIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ	36
XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	38
XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	46
XVI ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ	47
XVII ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА	48
XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	49