

Uporedni prikaz benefita zaposlenih u NIS-u u odnosu na Zakon o radu, Kolektivni ugovor iz 2017. i Kolektivni ugovor iz 2020. godine

	Zakon o radu		Kolektivni ugovor NIS a.d. Novi Sad iz 2017. godine		Kolektivni ugovor NIS a.d. Novi Sad iz 2020. godine	
	Član	Pravo	Član	Benefit	Član	Benefit
Godišnji odmor	69	U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.	17	Zaposlenima sledejeue povećanje dana za godišnji odmor: za nk, pk, ns, kv i ss stepen stručne spreme - 2 radna dana, za vk, vš i vs - 3 radna dana, dok zaposleni na poslovima sa povećanim rizikom imaju povećanje od 4 radna dana. Takođe, za svakih navršenih 10 godina radnog staža zaposlenom se povećava broj slobodnih dana za 2 radna dana. Osobe sa invaliditetom imaju pravo na povećanje od 3 radna dana, roditelji koji ima jedno ili više dece do 14 godina života dobijaju povećanje od 2 radna dana. Maksimalno 30 radnih dana, odnosno 35 radnih dana odmora, mogu da imaju zaposleni koji rade na poslovima sa povećanim rizikom, u skladu sa Aktom o proceni rizika.		U novom Kolektivnom ugovoru promenjen je broj slobodnih dana u odnosu na stručnu spremu: za nk, pk i ns stepen stručne spreme - 1 radni dan, kv i sss - 2 radna dana, vk, vš i vs - 3 radna dana.
Plaćena odsustva	77	Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do 5 radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu. Takođe, postoje još dva osnova za plaćeno odsustvo: pet radnih dana zbog smrti uže člana porodice, dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi	19	Prilikom stupanja u brak, zaposleni ima pravo na odsustvo od 3 radna dana, a prilikom stupanja u brak člana uže porodice od 1 radnog dana. Na odsustvo od pet radnih dana zaposleni ima pravo zbog rođenja deteta i smrti člana uže porodice. Po osnovu svakog dobrovoljnog davanja krvi (računajući i dan davanja krvi) zaposleni ima pravo na odsustvo od 2 radna dana, za selidbu na području istog naseljenog mesta od 1 dana, dok za selidbu iz jednog u drugo naseljeno mesto zaposleni ima pravo na odsustvo od 2 radna dana. U slučaju smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga zaposleni ima pravo na odsustvo od 2 radna dana. Poslodavac može da odobri plaćeno odsustvo do 30 radnih dana zbog nege teže obolelog člana uže porodice i zbog organizovanog odlaska zaposlenog na prevenciju radne invalidnosti. Zaposleni ima pravo na odsustvo i u slučajevima: oporavka i zdravstvene rehabilitacije - do 10 radnih dana, zbog polaganja stručnog ili drugog ispita - 1 radni dan (maksimalno 4 radna dana u toku kalendarske godine), zbog učešća na sportskim i kulturnim takmičenjima u organizaciji reprezentativnog sindikata i/ili poslodavca u zemlji i inostranstvu - do 10 radnih dana, kao i zbog otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - do 5 radnih dana.	18	Novi Kolektivni ugovor sadrži nove benefite kada je reč o plaćenom odsustvu. Poslodavac može da odobri plaćeno odsustvo zbog: odlaska zaposlenog na lečenje u inostranstvo usled teže bolesti (u skladu sa posebnim aktom Poslodavca - do 30 radnih dana); učešća članova Odbora za BZR na obrazovnim seminarima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u organizaciji reprezentativnog sindikata ili poslodavca (do 5 radnih dana u toku kalendarske godine). U novom Kolektivnom ugovoru modifikovan je i osnov plaćenog odsustva za organizovani odlazak zaposlenog, koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na prevenciju radne invalidnosti, oporavak i zdravstvenu rehabilitaciju (do 10 radnih dana). Takođe, zaposleni koji rade u režimu smenskog rada ili na terenu imaju pravo na plaćeno odsustvo do 5 radnih dana.
Privremen gubitak radne sposobnosti i prelazak na drugo radno mesto		Nije predviđeno Zakonom.	28	Dok zaposleni radi na drugim odgovarajućim poslovima iz razloga privremenog gubitka radne sposobnosti utvrđene tokom periodičnog lekarskog pregleda za poslove sa povećanim rizikom, pripada mu zarada za poslove sa kojih je raspoređen, ako je to za njega povoljnije.	27	Dok zaposleni radi na drugim odgovarajućim poslovima iz razloga gubitka radne sposobnosti utvrđene tokom periodičnog lekarskog pregleda za poslove sa povećanim rizikom, u slučaju da je reč o privremenom gubitku radne sposobnosti - zaposlenom pripada zarada za poslove sa kojih je premešten, i to za vreme trajanja privremenog gubitka radne sposobnosti, a najviše do 6 meseci, ako je to za njega povoljnije.
Sistematski pregledi		Nije predviđeno Zakonom.		Nije predviđeno Kolektivnim ugovorom.	36	Poslodavac će o svom trošku, minimalno svake dve godine, organizovati sistematski pregled za sve zaposlene, saglasno raspoloživom budžetu, a u skladu sa programom zaštite zdravlja zaposlenih i na predlog Odbora za bezbednost i zdravlje na radu.
Uvećanje zarade za minuli rad	108	Uvećanje zarade za minuli rad - 0,4%.	47	Uvećanje zarade za minuli rad - 0,5%.	47	Zaposlenima koji kod Poslodavca rade do 5 godina, osnovna zarada se uvećava za 0,42% za svaku punu godinu rada kod Poslodavca. Zaposlenima koji kod poslodavca rade više od pet godina, zarada se povećava za 0,5% za svaku punu godinu rada kod Poslodavca, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem. Za preko 5 godina rada kod Poslodavca ukupan staž se računa sa uvećanjem od 0,5%.
Uvećanje zarade po drugim osnovima	108	Uvećanje zarade po sledećim osnovima: rad na dan praznika koji je neradan dan - 110%, rad noću - 26%, prekovremeni rad -26%.	48	Uvećanje zarade po sledećim osnovima: rad na dan državnog ili verskog praznika - 150%, rad noću - 45%, prekovremeni rad - 40%, rad nedeljom - 15%.	48	Nema izmena.
Naknada zarade	117	Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.	49	Zaposleni ima pravo na 100% naknade svoje prosečne zarade tokom prethodnih 12 meseci u slučaju: prekida rada prouzrokovano naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, kao i slučaju da zaposlenom nije omogućeno bezbedno radno mesto uz poštovanje zaštite zdravlja na radu koji predstavljaju uslov za obavljanje rada bez ugrožavanja života i zdravlja.	49	Zaposleni ima pravo na naknadu zarade visini svoje osnovne zarade uvećane za minuli rad u slučaju: prekida rada prouzrokovano naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, kao i u slučaju da zaposlenom nije omogućeno bezbedno radno mesto uz poštovanje zaštite zdravlja na radu koji predstavljaju uslov za obavljanje rada bez ugrožavanja života i zdravlja.
Naknada zarade	116	Zaposleni ima pravo na naknadu zarade usled prekida rada bez krivice u visini od 60% svoje prosečne zarade tokom prethodnih 12 meseci, a najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini. Naknada ne može da bude manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu.	50	Zaposleni ima pravo na naknadu zarade usled prekida rada bez krivice u visini od 65% svoje prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.	50	Nema izmena.
Isplata zarade u slučaju privremene sprečenosti za rad	115	Zaposleni ima pravo na naknadu od 65% svoje prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u slučaju privremene sprečenosti za rad (izuzev mesec u kojem je nastupila privremena sprečenost). Naknada ne može da bude niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada i ukoliko zakonom nije drugačije određeno.	51	Zaposleni ima pravo na naknadu od 70% svoje prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u slučaju privremene sprečenosti za rad (do 30 dana). Naknada iznosi 100% odsto ukoliko je sprečenost prouzrokovana bolešću ili komplikacijama tokom trudnoće.	51	Benefit je dopunjen u novom Kolektivnom ugovoru. Pored nankade u slučaju privremene sprečenosti za rad (do 30 dana), Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom naknadu od 65% njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u slučaju da privremena sprečenost za rad traje više od 30 dana. Naknada od 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci isplaćuje se ukoliko je privremena sprečenost za rad nastupila usled bolesti ili komplikacija tokom trudnoće.
Naknada troškova	118	Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za: ishranu u toku dana ukoliko poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način, regres za korišćenje godišnjeg odmora, smeštaj i ishranu za rad na terenu - ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade.	54	Zaposleni ima pravo na mesečnu naknadu troškova za ishranu u toku rada u visini od 15% prosečne mesečne bruto zarade u Republici Srbiji. Naknada se isplaćuje u mesecu koji prethodi mesecu na koji se naknada odnosi. Zaposleni ima pravo i na regres u iznosu 50% prosečne bruto zarade u Republici Srbiji koja se isplaćuje za decembar prethodne kalendarske godine. Poslodavac je obavezan da zaposlenima obezbedi smeštaj i ishranu za rad na terenu, na osnovu jednog ili više naloga za rad na terenu u trajanju preko 5 dana u kontinuitetu.	54	Benefit je dopunjen u novom Kolektivnom ugovoru. Zaposlenom koji radi u preraspodeli radnog vremena, za vreme korišćenja slobodnih dana na ime preraspodele pripada naknada troškova za ishranu u toku rada.
Otpremnina	119	Zaposleni ima pravo na otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade, kao i pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže proodice. Članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu. Takođe, poslodavac može uplaćivati doprinose po osnovu dobrovoljnog penzijskog osiguranja.	55	Zaposleni ima pravo na otpremninu u slučaju: prestanka radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti (3 prosečne zarade kod Poslodavca), odlaska u penziju zbog sticanja uslova za odlazak (2 prosečne zarade kod Poslodavca). Takođe, zaposleni ima pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti bračnog druga, dece i usvojenika. Članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog sleđuje novčana naknada (najviše dve poslednje prosečne zarade). Za decu zaposlenih do 10 godina starosti Poslodavac obezbeđuje prigodan poklon za Novu godinu i uplaćuje doprinos za dobrovoljno penzijsko osiguranje u visini od 1000 dinara.	55	Nema izmena.
Solidarna pomoć	120	Zakon predviđa mogućnost da poslodavac uvede pravo na solidarnu pomoć.	56	Poslodavac je dužan da obezbedi solidarnu jednokratnu pomoć porodici u slučaju bolesti i/ili ako je smrt zaposlenog nastupila kao posledica nesreće na poslu ili kao posledica profesionalnog oboljenja (5 prosečnih zarada kod poslodavca). Solidarna pomoć (3 prosečne zarade kod poslodavca) zaposlenom se isplaćuje u slučaju: bolesti (nabavka lekova, troškovi lečenja.), uništenja ili oštećenja objekta za stanovanje usled elementarnih ili drugih vanrednih događaja. Solidarna pomoć (2 poslednje prosečne zarade kod Poslodavca) za rođenje trećeg i svakog sledećeg deteta. Novčana pomoć, odnosno stipendiranje dece zaposlenih tokom školovanja vrši se u slučaju smrti zaposlenog.	56	Dodat je novi benefit u Kolektivnom ugovoru. Solidarna pomoć biće isplaćena zaposlenom koji boluje od težih bolesti, u skladu sa uputstvom, za vreme bolovanja koje je duže od 60 dana, a u visini razlike između osnovne zarade uvećane za minuli rad i naknade zarade za vreme privremene sprečenosti za rad. Takođe, povećani su iznosi stipendija za decu poginulih i umrlih zaposlenih.
Jubilarna nagrada	120	Zakon predviđa mogućnost da poslodavac uvede pravo na jubilarnu nagradu.	58	Za jubilej: 10 godina - 80.000 rsd, 20 godina - 140.000 rsd, 30 godina - 200.000 rsd, 40 godina - prigodan poklon.	58	U novom Kolektivnom ugovoru prošireni su benefiti koji se odnose na jubilarne nagrade. Isplata jubilarne nagrade, odnosno dodela prigodnog poklona vrši se jednom kvartalno i to do 15. dana u mesecu nakon završetka kvartala. Zaposlenima koji usled organizacionih promena prelaze, tj. zasnivaju radni odnos kod Poslodavca iz zavisnog društva, gde je Poslodavac većinski vlasnik, računa se kontinuitet radnog staža za jubilarnu nagradu. Zaposlenima se vreme mirovanja radnog odnosa ne računa u neprekidni radni staž kod Poslodavca u smislu prava na jubilarnu nagradu, osim u slučaju mirovanja radnog odnosa kod Poslodavca zbog upućivanja zaposlenog na rad u zavisna društva u inostranstvu.
Pozajmica		Nije predviđeno Zakonom.	59	Poslodavac može zaposlenima da obezbedi uslove za pozajmicu u visini od jedne prosečne mesečne zarade po zaposlenom kod Poslodavca, isplaćene u mesecu koji prethodi mesecu isplate. Zaposleni je dužan da vrati pozajmicu u roku od deset meseci.	59	Poslodavac može zaposlenom da obezbedi uslove za pozajmicu kod poslovne banke pod povoljnijim uslovima u visini jedne poslednje prosečne zarade, a u skladu sa tržišnim prilikama. Zaposleni je dužan da pozajmicu vrati u roku do dvanaest meseci.
Tehnološki višak	158	Propisan minimum visine otpremnine u slučaju proglašenja viška zaposlenih usled tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena: zbir trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.	75	Otpremnina u slučaju proglašenja viška zaposlenog usled tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena iznosi 400 evra u neto iznosu po godini rada kod Poslodavca	76	Nema izmena.
Stambena pitanja		Nije predviđeno Zakonom.	76	Sporazumom između Poslodavca i reprezentativnog sindikata utvrđuju se sredstva za rešavanje stambenih potreba, u skladu sa posebnim aktom o rešavanju stambenih potreba zaposlenih kod Poslodavca.	76	Nema izmena.