

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.24/05, 61/05 и 54/2009), Влада (у даљем тексту: Оснивач), Синдикат ЈП ЕТВ (у даљем тексту: Синдикат) и Јавно предузеће „Емисиона техника и везе“ – ЈП ЕТВ (у даљем тексту: Послодавац), закључују

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЕМИСИОНА ТЕХНИКА И ВЕЗЕ“**

### ***І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ***

#### **Члан 1. (усаглашен)**

Овим колективним уговором код Послодавца (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа и по основу рада код Послодавца, поступак измена и допуна Колективног уговора и међусобни односи учесника Колективног уговора.

#### **Члан 2.(усаглашен)**

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

Изузетно од става 1. овог члана одредбе овог колективног уговора којима се уређује зарада, накнада зараде и друга примања не примењују се на директора и заменике директора.

Зарада, накнада зараде и друга примања лица наведених у ставу 2. овог члана уређују се посебним уговором који се закључује са овлашћеним органом Послодавца.

#### **Члан 3.(усаглашен)**

На права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена овим колективним уговором, примењују се одредбе закона, других прописа, одговарајућих аката Послодавца и уговора о раду.

У поступку доношења аката којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених, послодавац је дужан да затражи мишљење репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати су дужни да мишљење из става 2. овог члана доставе у року од 10 дана.

Послодавац је дужан да размотри мишљење и ставове репрезентативних синдиката и да их о свом ставу извести у року од 10 дана.

Репрезентативни синдикати имају право да учествују у изради аката Послодавца којима се регулишу питања из области заштите и здравља на раду.

Уколико запослени има потребе да се за заштиту својих права обрати органима Послодавца, односно судским или инспекцијским органима, директор или запослени кога он овласти дужан је да му стави на увид документа потребна за заштиту његових права.

#### **Члан 4. (усаглашен)**

Овај колективни уговор закључен је на период од три године.

### **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 5.(усаглашен)**

Уговор о раду са Послодавцем може да закључи само лице које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, врста и опис послова, врста и степен стручне спреме, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

Послодавац не може да закључи уговор о раду за обављање послова који нису утврђени Правилником.

#### **Члан 6.(усаглашен)**

Правилник доноси послодавац по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати дужни су да у року од десет дана доставе своје мишљење на предлог Правилника.

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из става 2. овог члана, сматраће се да нема примедба.

Послодавац доставља репрезентативним синдикатима Правилник одмах по његовом доношењу.

Измене и допуне Правилника врше се на начин и по поступку предвиђеном за његово доношење.

#### **Члан 7.(усаглашен)**

Слободна радна места попуњавају се на основу одлуке послодавца а у складу са Програмом пословања.

Послодавац је дужан да одлуку о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим огласи код Националне службе за запошљавање.

Пре доношења одлуке везане за став 2. овог члана, послодавац је у обавези да размотри могућност расписивања интерног огласа за попуну упражњеног радног места.

Одлуку о расписаном интерном огласу и о резултатима интерног огласа, послодавац је дужан да достави репрезентативним синдикатима у року од седам дана, како би репрезентативни синдикати могли да упознају своје чланове са садржајем и резултатима интерног огласа.

### **Члан 8.(усаглашен)**

О избору кандидата одлучује директор на предлог непосредног руководиоца радне јединице у којој ће кандидат по пријему радити.

### **Члан 9.(усаглашен)**

Радни однос заснива се закључењем уговора о раду.

Уговор о раду закључује се у писаном облику а потписују га директор, односно лице које он овласти и лице које заснива радни однос.

Уговором о раду се истовремено уређују права, обавезе и одговорности из радног односа.

Уговор о раду се закључује на неодређено или одређено време.

### **Члан 10.(усаглашен)**

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 запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на Колективни уговор који је на снази;
- 13) дужину пробног рада;
- 14) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником;
- 15) трајање дневног и недељног радног времена.

### **Члан 11.(усаглашен)**

Радни однос на одређено време може да се заснује у складу са одредбама Закона.

Радни однос може се засновати на одређено време за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидом траје најдуже 12 месеци.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од тридесет радних дана.

Пре заснивања радног односа на одређено време послодавац је дужан да размотри алтернативна решења (прековремени рад, премештај запослених и сл.).

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос. У том случају, послодавац је дужан да са запосленим закључи уговор о раду на неодређено време.

Уколико послодавац има намеру да са запосленим који ради на одређено радно време закључи уговор о раду на неодређено радно време дужан је да прибави писано мишљење непосредног руководиоца тог запосленог о показаним резултатима рада у претходном радном периоду.

### **Члан 12.(усаглашен)**

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа, може да се предвиди пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже три месеца за рад на радним местима за која се тражи високо образовање у складу са законом који регулише област образовања а за остала радна места пробни рад може да траје најдуже два месеца.

### **Члан 13.(усаглашен)**

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује Комисија коју образује директор, састављена од три члана најмање истог образовања као и запослени који се налази на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада у виду извештаја достави директору и запосленом који се налази на пробном раду. На основу извештаја, послодавац, односно овлашћено лице код Послодавца закључује или отказују уговор о раду.

За време трајања пробног рада запослени и послодавац могу да откажу уговор о раду. Уколико уговор о раду отказује послодавац, дужан је да наведе разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада, односно своју оцену и мишљење о способности запосленог. У овом случају отказни рок износи пет радних дана.

### **Члан 14.(усаглашен)**

Одредба о пробном раду не примењују се код заснивања радног односа са приправницима.

## Члан 15.(усаглашен)

Радни однос са приправником може се засновати само ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Правилником, односно на послове за које није предвиђено радно искуство дуже од трајања приправничког стажа.

Приправнички стаж траје:

- за лица са ССС (средњом стручном спремом - IV степен) - 3 месеца;
- за лица са ВШ (вишом школском спремом - VI степен) и лица са завршеним студијама првог степена (основним академским и основним струковним студијама) - 6 месеци;
- за лица са ВСС (високом стручном спремом - VII степен) и лица са завршеним студијама другог степена (мастер академским, специјалистичким струковним и специјалистичким академским студијама) - 9 месеци.

Приправник заснива радни однос на одређено време, до истека трајања приправничког стажа.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа, као и услови под којима приправник заснива радни однос.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на основну зараду у висини од 80% од основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

Уговором о раду утврђује се обавеза да приправник полаже приправнички испит пред Комисијом коју сачињавају лица најмање истог образовања, одређене врсте занимања, као и приправник.

Састав Комисије, као и начин полагања приправничког испита одређује директор.

## Члан 16.(усаглашен)

Након истека приправничког стажа, приправник може да закључи уговор о раду на неодређено време под условом:

- да се ради о неопходном стручном кадру;
- да је положио приправнички испит;
- да је положио друге испите или стекао неопходне сертификате предвиђене уговором о раду;
- да је у току приправничког стажа постигао добре резултате по оцени непосредног руководиоца.

Одлуку о закључењу уговора о раду из става 1. овог члана доноси директор или друго овлашћено лице.

### **III ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ**

#### **Члан 17.(усаглашен)**

Послодавац може запосленом да понуди измене уговора о раду у складу са Законом и овим колективним уговором.

#### **Члан 18.(усаглашен)**

За време трајања радног односа, послодавац може понудити запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима. Запослени може бити премештен да обавља послове који одговарају његовом степену стручне спреме, знању и другим способностима, ако то захтевају потребе процеса и организације рада и то у једном од следећих случајева:

- када је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
- ради потпунијег коришћења радних способности запослених;
- када престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;
- када дође до промена у организацији и технологији рада;
- када се трајно смањи обим посла код Послодавца;
- када се отворе нови послови у процесу рада;
- ради отклањања поремећених односа у процесу рада;
- када запослени то захтева, ако се тиме задовољавају потребе процеса рада;
- ради замене одсутног запосленог.

#### **Члан 19.(отворен)**

Премештај запосленог због замене изненада одсутног запосленог може да траје најдуже 30 календарских дана у току календарске године.

#### **Члан 20.(отворен)**

За време рада на пословима на које је привремено премештен, запослени има право на зараду коју би остварио за обављање послова радног места на коме је радио пре привременог премештаја, ако је то за њега повољније.

#### **Члан 21.(усаглашен)**

Запослени може да буде премештен у друго место рада у складу са Законом. Запослена жена за време трудноће, самохрани родитељ са дететом

предшколског узраста, заосталог у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, не могу да буду премештени у смислу става 1. овог члана.

#### **IV РАДНО ВРЕМЕ**

##### **Члан 22.(усаглашен)**

Радно време запослених се планира тако да се омогући ефикасно и квалитетно извршење радних задатака, у складу са законом и овим колективним уговором.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Пуно радно време запослених млађих од 18 година износи 35 часова недељно.

##### **Члан 23.(усаглашен)**

Уколико процес рада налаже да запослени раде суботом, недељом и у дане државног празника, на предлог надлежног руководиоца организационе целине утврдиће се у складу са законом, ко ће од запослених радити у те дане.

##### **Члан 24. (усаглашен)**

Почетак и завршетак радног времена, као и остале појединости везане за радно време запослених који раде:

- у екипама на одржавању приликом интервенција ван седишта Послодавца,
- у сменском раду,
- у турнусу,

- као дежурни на емисионим станицама и у регионалним центрима,  
утврдиће се актом, који ће споразумно, најкасније 30 дана након потписивања овог колективног уговора донети послодавац и Синдикат.

##### **Члан 25. (усаглашен)**

Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака могу се утврдити поједини послови на којима се рад организује у трајању краћем од пуног радног времена (непуно радно време), уколико због организације рада, врста и обима послова, не постоји потреба да се ради пуно радно време.

Запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом, може за преостали део радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

## **Члан 26. (усаглашен)**

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) у случајевима:

- више силе;
- изненадног повећања обима посла;
- и другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање нанело знатну материјалну штету.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно, по запосленом.

Запослена жена у трудноћи, запослени млађи од 18 година као и запослени коме би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, такав рад могао да погорша здравствено стање не могу радити дуже од пуног радног времена.

Запослени родитељ са дететом до 3 године живота, самохрани родитељ са дететом предшколског узраста или са дететом који је тежак инвалид и запослени који има дете са психофизичким сметњама у развоју могу радити дуже од пуног радног времена само уз своју писану сагласност.

## **Члан 27.(усаглашен)**

Решење о прековременом раду надлежни руководиоца доставља запосленом најкасније 24 часа пре увођења прековременог рада.

## **Члан 28.(усаглашен)**

Када дође до хаварије ван радног времена и када запослени долази по налогу, и ради на отклањању квара на опреми и уређајима који су у функцији обављања основне делатности предузећа, од посебног значаја за одржавање погонске спремности емисионих и других уређаја, запосленом се признаје интервентни рад, време од поласка на извршење радног задатка, извршење радног задатка и нормирано време повратка кући.

Процедуру о ангажовању интервентних екипа, са нормираним стандардима путовања, послодавац дефинише посебним упутством.

## **Члан 29. (усаглашен)**

Прерасподела радног времена врши се у складу са законом.

Прерасподела радног времена запосленој жени за време трудноће, самохраном родитељу са дететом млађим од 3 године живота или родитељу са дететом са тежим степеном психофизичке ометености може се извршити само уз писану сагласност запосленог.



### **Члан 30. (усаглашен)**

Одлуку о прерасподели радног времена доноси послодавац, у складу са законом.

О прерасподели радног времена послодавац је дужан да информише запосленог и да достави решење сваком запосленом појединачно, како би запослени могао да оствари своја права по том основу.

Послодавац је дужан да о извршеној прерасподели радног времена води посебну евиденцију.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

### **Члан 31. (усаглашен)**

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за који се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

### **Члан 32. (усаглашен)**

Рад који се обавља у времену од 22.00h до 06.00h наредног дана, сматра се ноћним радом.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Ако је рад организован у сменама, мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље само уз његову писану сагласност.

## **V ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА**

### **Члан 33. (усаглашен)**

Запослени има право на одмор у току рада, дневни одмор, недељни одмор, годишњи одмор и право на плаћено и неплаћено одсуство у складу са законом и овим колективним уговором.

### **Члан 34. (усаглашен)**

Запослени који ради пуно радно време, 8 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради непуно радно време, дуже од 4 а краће од 6 часова дневно има право на одмору току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, најмање 12 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

Одмор у току дневног рада урачунава се у радно време и не може се користити на почетку и крају радног времена.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

### **Члан 35. (усаглашен)**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

### **Члан 36. (усаглашен)**

Запослени има право на недељни одмор у трајању најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да запослени ради на дан недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Потребу да запослени ради на дан недељног одмора, уколико није предвиђено планом рада за тај део процеса рада, утврђује одговорни руководилац.

### **Члан 37.(усаглашен)**

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом. Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима:

1. **По основу доприноса у раду на предлог непосредног руководиоца:**

- од једног до три радна дана.

2. **По основу радног искуства:**

- за један радни дан на сваких пет година проведених у радном односу.

3. **По основу услова рада:**

- рад на радним местима са повећаним ризиком ( тежак и напоран рад, рад под повишеним и смањеним ваздушним притиском, на високој или ниској температури, под дејством штетних зрачења, под повећаном буком и вибрацијама, на висини...), рад у сменама и екипама - за два радна дана.

**4. По основу стручне спреме:**

- рад на пословима за који је предвиђен седми или осми степен стручне спреме, тј. академско образовање – за четири радна дана;
- рад на пословима за који је предвиђен шести степен стручне спреме, тј. високо струковно образовање - за три радна дана;
- рад на пословима за који је предвиђен четврти и пети степен стручне спреме, тј. средње четворогодишње образовање и специјализација - за два радна дана;
- рад на пословима за који је предвиђен трећи (средње трогодишње образовање) и нижи степен стручне спреме - за један радни дан.

**5. По основу бриге о деци и члановима уже породице :**

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - за два радна дана, а за свако наредно малолетно дете по један радни дан;
- самохраном родитељу са дететом до 14 година – за три радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – за пет радних дана.

Ако би запосленом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор трајао дуже од 30 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Запослени мушкарац са 30 година стажа осигурања или навршених 55 година живота и запослена жена са 25 година стажа осигурања или навршених 50 година живота, особе са инвалидитетом као и запослени млађи од 18 година живота, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Запосленом који ради на пословима на којима се стаж рачуна са увећаним трајањем, на пословима са повећаним ризиком (на радним местима који су актом о процени ризика утврђена као радна места са повећаним ризиком) и на пословима са скраћеним радним временом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор може трајати најдуже 35 радних дана.

### **Члан 38. (усаглашен)**

У циљу одржавања континуитета послова, сви запослени се унапред, до 1. Априла текуће године, изјашњавају о датуму и начину коришћења годишњег одмора, на основу чега се сачињава план годишњих одмора код Послодавца.

План коришћења годишњих одмора сачињава послодавац најкасније до 1. Маја текуће године, поштујући жеље запослених из става 1. овог члана, уколико то не ремети процес рада.

### Члан 39. (усаглашен)

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора нарочито садржи податке о укупном трајању годишњег одмора који припада запосленом са спецификацијом дана на које запослени има право, начин коришћења годишњег одмора (у целини или у два дела), датуму започињања и завршетка годишњег одмора.

Изузетно, запосленом се може изменити време одређено за коришћење годишњег одмора у следећим случајевима:

- ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. У том случају послодавац ће надокнадити запосленом све стварне трошкове које запослени трпи услед измене. Да би запослени стекао право на накнаду стварних трошкова потребно је да пружи доказе о њеној висини.

- на захтев запосленог, најкасније пет радних дана пре отпочињања годишњег одмора ако то не ремети процес рада.

### Члан 40. (усаглашен)

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

1. закључење брака запосленог - седам радних дана;
2. закључење брака детета или усвојеника запосленог - пет радних дана;
3. рођења или усвајања детета - седам радних дана;
4. теже болести члана уже породице - пет радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства у месту пребивалишта - три радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства ван места пребивалишта - пет радних дана;
7. полазак детета или усвојеника запосленог у први разред основне школе - два радна дана;
8. први полазак детета или усвојеника запосленог у вртић - два радна дана;
9. заштите домаћинства од елементарне непогоде и отклањање штетних последица проузрокованих елементарним непогодама - три радна дана;
10. учествовање на радно-производном или спортском такмичењу, које организује Синдикат или учешће на семинарима и сличним активностима које организују органи Синдиката ван предузећа (територијални или грански), - колико ове активности трају;

Послодавац може запосленом да одобри плаћено одсуство ради обављања неодложних приватних послова на основу образложеног захтева – до три радна дана.

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

1. смрти члана уже породице - пет радних дана;

2. смрти родитеља брачног друга - три радна дана;
3. добровољног давања крви – два радна дана, рачунајући и дан давања;
4. добровољног давања ткива и органа – према налогу и извештају надлежног здравственог органа, а у складу са одредбама Закона о здравственом осигурању.

Чланом уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

#### **Члан 41. (усаглашен)**

Запослени има право на плаћено одсуство ради образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, које је утврђено Програмом стручног образовања и усавршавања код Послодавца, и то за:

1. полагању стручног испита и испита ради стицања стручног звања - пет радних дана;
2. полагање правосудног испита - седам радних дана;
3. полагање испита на високошколској установи, специјалистичким и постдипломским студијама - два радна дана по испиту;
4. одбрану магистарског или мастер рада - седам радних дана;
5. одбрану докторске дисертације - десет радних дана;
6. друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању, које је утврђено уговором о стручном усавршавању.

Право на одсуство из овог члана запослени може искористити само за прво полагање испита.

#### **Члан 42. (усаглашен)**

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у случајевима:

1. неговања болесног члана уже породице;
2. образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, које није предвиђено Програмом Послодавца;
3. учествовању у раду научних, стручних, спортских и других организација;
4. и у другим, оправданим случајевима.

Неплаћено одсуство се може одобрити ако се тиме не омета процес рада код Послодавца.

Неплаћено одсуство може трајати најдуже 6 месеци.

Чланом уже породице из става 1. тачка 1. овог члана сматрају се лица наведена у ставу 4. члана 40. овог колективног уговора.

## **VI СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 43. (усаглашен)**

Послодавац је дужан да запосленима омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у складу са планом и програмом образовања када то захтева потреба процеса рада у увођењу новог начина и организације рада, као и у случају преквалификације и доквалификације запослених на радним местима која се укидају или која су у процесу трансформације или модернизације.

Ради стицања стручног образовања и усавршавања, Послодавац може упутити запосленог на школовање, доквалификацију, преквалификацију, специјализацију, курсеве, семинаре и саветовања.

### **Члан 44. (усаглашен)**

Одлуку о упућивању запослених на један од облика стручног усавршавања доноси директор.

Критеријуми по којима се запослени упућују на стручно усавршавање, права запослених на плаћено одсуство и на трошкове школовања и обавезе запослених према Послодавцу, утврђују се посебним Правилником о стручном усавршавању, у складу са законом и овим колективним уговором.

Правилник о стручном усавршавању послодавац је дужан да донесе у року од шест месеци, од дана потписивања овог колективног уговора.

### **Члан 45. (усаглашен)**

Запослени који је упућен на стручно усавршавање, писмено се обавезује да ради код Послодавца најмање исти период као и период који је провео на усавршавању, али не краће од 2 године. Поред тога, запослени мора да надокнади све трошкове које је имао Послодавац, уколико не заврши или напусти програм односно откаже уговор о раду пре периода наведеног у овом члану.

## **VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **Члан 46.(усаглашен)**

Права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављу на раду уређују се у складу са законом, Правилником о безбедности и здрављу на раду и овим колективним уговором.

### **Члан 47.(усаглашен)**

Послодавац је дужан да обезбеди услове за организовање и спровођење мера безбедности и здравља на раду на савременим принципима, сагласно техничко-технолошким процесима рада.

Послодавац је обавезан, да у циљу заштите запослених на раду у складу са законом:

1. организује и обезбеђује спровођење послова безбедности и здравља;
2. обезбеди запосленом рад на радним местима и у радној околини, у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
3. предузме превентивне мере ради спречавања и отклањања ризика од повређивања и оштећења здравља запослених, у складу са прописаним поступком;
4. донесе, у писаном облику, акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и утврди начин и мере за њихово отклањање, као и да исти измени у случају појаве сваке нове опасности или промене нивоа ризика у процесу рада;
5. актом, у писаној форми одреди најмање једно лице за безбедност и здравље на раду;
6. изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад;
7. запосленом на пословима са повећаним ризиком, пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодичне лекарске прегледе у току рада;
8. обезбеди финансијска средства за организовање послова и спровођење мера безбедности и здравља на раду.

### **Члан 48.(усаглашен)**

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здрављу на раду, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту, као и средствима за рад.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио, како своју, тако и безбедност и здравље других лица.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на које је распоређен, односно премештен.

Запосленима припадају средства и опрема личне заштите на раду у складу са актом о процени ризика.

#### **Члан 49.(усаглашен)**

Запослени коме прети непосредна опасност по живот и здравље има право да одбије да ради због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на раду, све док се не отклони опасност и не спроведу одговарајуће мере, као и у другим, законом предвиђеним случајевима.

Одбијање запосленог да ради из разлога наведених у ставу 1. овог члана, не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се из тог разлога отказати уговор о раду.

#### **Члан 50.(усаглашен)**

Запослени може бити ангажован на пословима са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није инвалид рада.

Посебни услови рада код послова са повећаним ризиком вреднују се приликом утврђивања коефицијента радног места, као и приликом одређивања дужине годишњег одмора.

#### **Члан 51.(усаглашен)**

Запослена жена за време трудноће, запослени млађи од 18 година живота, запослени са смањеном радном способношћу и запослена мајка са дететом до три године живота, и поред оспособљавања за безбедан и здрав рад не могу да раде на пословима са повећаним ризиком.

Послодавац не може одредити запослену жену да ради на радном месту са повећаним ризиком који би могао да јој угрози остваривање материнства.

Послодавац је дужан да обезбеди да запослена жена за време трудноће буде у писменој форми обавештена о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају.

#### **Члан 52.(усаглашен)**

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада. Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима и стручној спреми.



Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

### **Члан 53.(усаглашен)**

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Послодавац је дужан да професионално оболелом запосленом, као и инавалиду рада обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању, као и стручној спреми.

### **Члан 54.(усаглашен)**

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, према упутствима медицине рада.

Начин остваривања овог права регулисаће се посебним актом који ће споразумно донети послодавац и Синдикат, у року од 3 (три) месеца од дана потписивања овог колективног уговора.

### **Члан 55.(преформулисан)**

Код Послодавца се образује Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор), у складу са законом.

Одбор чине представници Послодавца и представници запослених.

У име запослених, чланове Одбора именује репрезентативни синдикат код Послодавца.

Уколико је код Послодавца, у складу са законом, основано више репрезентативних синдиката, исти именују чланове Одбора споразумно. Уколико до споразуме не дође у року од 5 радних дана од дана покретања иницијативе за формирање Одбора, чланове Одбора из реда запослених именује репрезентативни синдикат са више чланова.

Мандат члановима Одбора је 4 (четири) године.

### **Члан 56.(усаглашен)**

Одбор на првој седници бира председника из реда својих чланова.

Председник Одбора је увек из реда представника запослених.

Одбор доноси пословник о раду у коме се дефинишу права и обавезе чланова Одбора, процедура заказивања седница, начин гласања на седницама и извештавања оснивача Одбора, као и остале појединости важне за рад Одбора.

### **Члан 57.(усаглашен)**

Одбор има следећу надлежност и права да:

1. прати и анализира стање организованости, остваривања и спровођења мере заштите радне и животне средине, заштите од пожара и здравствене превентивне заштите, на основу чега се покрећу и усмеравају мере и активности и утврђује предлог за унапређење стања у овим областима;
2. предлаже, односно захтева од Послодавца, увођење превентивних мера заштите на пословима са повећаним ризиком, као и друге мере у циљу обезбеђења хуманих услова рада;
3. покреће иницијативу за утврђивање послова са повећаним ризиком и даје мишљење на програм унапређења безбедности и здравља на раду запослених на овим пословима;
4. разматра извештај о здравственом стању запослених на основу периодичних и претходних лекарских прегледа и контролише уредност упућивања запослених на обавезне лекарске прегледе;
5. анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18 година живота, жена и запослених са смањеном и измењеном радном способношћу и предлаже мере за побољшање њихове заштите;
6. разматра повреде на раду и професионална обољења запослених, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења запослених;
7. одређује свог члана који присуствује увиђају у случају смрти или тешке телесне повреде запосленог на раду;
8. разматра годишњи извештај са економским показатељима о стању заштите радне и животне средине, заштите од пожара, безбедност и здравља запослених на раду и о свом ставу обавештава послодавца и синдикате;
9. разматра предлоге одлука и општих аката Послодавца, који битно утичу на услове рада, безбедност и заштиту здравља запослених на раду и даје своје мишљење;
10. сарађује са одговарајућим инспекцијским органима по питањима из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите;
11. прикупља информације о извршавању решења надлежних органа из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите;
12. захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду;
13. посредује у преговорима за накнаду штете коју претрпи запослени услед повреде на раду или професионалног обољења;
14. врши контролу над применом одредаба Уговора који се односи на безбедност и здравља на раду;
15. члан Одбора учествује у поступку набавке средстава и опреме личне заштите.

### **Члан 58.(усаглашен)**

Послодавац је дужан да члановима Одбора омогући:

1. да им се време проведено на седницама Одбора и за време присуствовања инспекцијском надзору рачуна се као време проведено на раду;
2. употребу возног парка као и несметан приступ свим објектима и радним местима где се одвија процес рада на образложен захтев и складу са могућностима послодавца;
3. присуство семинарима и саветовањима из области безбедности и здравља на раду ради едукације из ове области;
4. и друго, у складу са посебним споразумом који ће склопити послодавац и Одбор, најкасније 30 дана након потписивања овог колективног уговора.

### **Члан 59.(усаглашен)**

Одбор има обавезу да шестомесечно извештава послодавца и репрезентативне синдикате о свом раду, а по потреби и чешће.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљење Одбора и да га о свом ставу извести.

### **Члан 60.(усаглашен)**

Одбор остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама.

Одбор може од Управе за безбедност и здравље на раду да тражи мишљење о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

## **VIII ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 61. (усаглашен)**

Послодавац је дужан да, на свој терет, осигура запослене 24 часа дневно, за случај смрти, повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом као и од губитка радне способности.

Послодавац, у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите може колективно да осигура запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција.

Послодавац може да, поред осигурања из става 1. и 2. овог члана, осигура запослене на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, од повреда на раду и професионалних обољења.

Послодавац је у обавези да пре закључивања уговора о осигурању затражи мишљење Синдиката као и да обавести Синдикат о премијама, односно полисама осигурања из ставова 1, 2, и 3. овог члана.

## **Члан 62. (усаглашен)**

Послодавац може да уплаћује додатни пензијски допринос за запослене, у складу са прописима о добровољним пензијским фондовима, код друштва за управљање добровољним пензијским фондом, регистрованим у Републици Србији, у складу са Програмом пословања.

Новчани износ из става 1. овог члана утврдиће споразумно послодавац и Синдикат у складу са финансијским могућностима предузећа.

## **IX ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 63. (усаглашен)**

Зараде се обрачунавају и исплаћују на основу планираних средстава за зараде у складу са законом и годишњим програмом пословања Послодавца, у зависности од остварених резултата пословања.

### **Члан 64.(усаглашен)**

Зараду запосленог чини:

- зарада за обављени рад и време проведено на раду;
- зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца;
- других примања по основу радног односа у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

### **Члан 65.(усаглашен)**

Зарада коју запослени остварује за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде.

### **Члан 66.(усаглашен)**

Основна зарада запосленог уговара се уговором о раду.

Основна зарада запосленог се утврђује на основу:

1. вредност радног часа;
2. коефицијента посла;
3. месечног фонда остварених часова рада.

Новчани износ основне зараде запосленог који се уговара уговором о раду, обрачунава се множењем вредности радног часа за текући месец, коефицијента посла и просечног месечног фонда од 174 часова рада.

#### **Члан 67. (предлог Синдиката)**

Вредност радног часа се утврђује истовремено са доношењем годишњег програма пословања Послодавца и може бити различита за одређене периоде у току пословне године.

Вредност радног часа из става 1. овог члана споразумно утврђују уговорне стране.

#### **Члан 68.(усаглашен)**

Коефицијент посла се утврђује на основу сложености послова, одговорности у раду и услова рада.

Сложеност послова се утврђује на основу врсте послова, степена стручне спреме, радног искуства, посебних знања и вештина које су потребне за обављање послова, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова.

Одговорност у раду се утврђује на основу значаја и утицаја послова који запослени обавља на процес и резултате рада Послодавца.

Услови рада се утврђују на основу радне околине у којој се обављају послови, сменског рада и рада у турнусу.

#### **Члан 69.(предлог Синдиката)**

Група послова (радних места) по сложености, са коефицијентима, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова у Предузећу утврђује се у Прилогу овог колективног уговора и чине његов саставни део.

Усклађивање постојећих коефицијената запослених у Предузећу, са коефицијентима групе послова из Прилога овог колективног уговора извршиће се до 31.децембра 2012.године, у складу са годишњим програмом пословања Послодавца.

Директор или лице које он овласти, уговором о раду, не може утврдити мањи коефицијент посла од коефицијента наведеног у Прилогу овог колективног уговора, за одређено радно место.

#### **Члан 70.(преформулисан - Синдикат)**

Радни учинак запосленог утврђује се на основу стандарда и норматива за резултате који се могу егактно мерити, односно на основу оцене резултата рада.

Нормативе и стандарде, у смислу става 1. овог члана, утврђује послодавац, полазећи од опште прихваћених начела за послове из делатности коју предузеће обавља.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада од стране непосредног руководиоца, основна зарада запосленог који оствари радни учинак изнад стандардног, може се увећати до 20% а зарада запосленог, чији је радни учинак испод стандардног може се умањити до 20%.

Послодавац је у обавези да проценте увећања или умањења основне зараде унесе у сваки појединачни уговор о раду запосленог. У супротном, основна зарада не може бити умањена или увећана.

### **Члан 71.(усаглашен)**

Сматра се да је запослени остварио већи радни учинак од стандардног ако:

1. оствари значајно већи обим радних задатака од планираних;
2. обави послове изнад стандардног квалитета;
3. обави послове значајно пре рока;
4. оствари значајно повољније резултате од стандардних на превентивној заштити и квалитетном одржавању погонске спремности уређаја и опреме;
5. оствари значајно повољније резултате од стандардних у отклањању кварова и хаварија на постројењима и уређајима;
6. уз редовно обављање својих послова, у значајном обиму, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши;
7. успешно обави послове у ванредним околностима, по ванредном позиву или радном налогу;
8. у обављању послова оствари значајне уштеде у материјалним трошковима.

Сматра се да је запослени остварио мањи радни учинак од стандардног ако:

1. током месеца обави значајно мањи обим послова од планираног;
2. поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је значајно испод стандардног за ту врсту послова;
3. значајни део послова не обави у року;
4. значајно премашује планиране стандарде и нормативе трошкова;
5. приоритетне послове не обави у дефинисаном року.

### **Члан 72. (усаглашен)**

Запослени имају право на учешће у делу добити Предузећа у складу са одлуком надлежног органа о расподели добити, која се доноси на начин и под условима утврђеним одлуком о оснивању, уз сагласност оснивача.

### Члан 73.( отворен)

Запослени има право на увећану зараду:

- за рад на дан празника, који је нерадан дан - 110% од основице;
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 30% од основице;
- за рад у сменама (сменски рад) и турнусу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;
- за прековремени рад - 26% од основице;
- за рад недељом - 20% од основице;
- за обављање интервентних послова (када запослени долази на позив овлашћеног лица од куће ван редовног радног времена а није у приправности), приликом отклањања кварова на опреми и уређајима који су у функцији обављања основне делатности Предузећа – 100% од основице;
- за рад на висини (антенски стубови и необезбеђени објекти) преко 10 метара, 50% на вредност редовног часа рада запосленог у том месецу, с тим што се, за сваких нових 10 метара, увећава за 15% на вредност редовног часа запосленог у том месецу;
- по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,5% од основице

Под сменским радом се подразумева ефективан рад у времену чији се почетак и завршетак помера из дана у дан (I, II и III смена или I и II смена, која покрива 24 часа) или из недеље у недељу.

Радом о турнусу, у смислу овог колективног уговора, сматра се рад који подразумева да запослени у континуитету ради по следећем распореду (шеми): 12 часова рада, 24 часа одмора, 12 часова рада, 48 часова одмора.

Увећање зараде се исплаћује само за време рада запосленог у условима због којих му припада увећање, што се утврђује на основу радних листа запослених.

У случају да запослени стекне истовремено право на увећање зараде по више основа, укупан проценат увећања зараде представља збир процената по свим основама.

### Члан 74.(отворен)

Запослени који у службене сврхе управља службеним возилом, а није запослен као возач у предузећу, има право на новчану накнаду у складу са одлуком директора, али не мању од 2 динара нето по пређеном километру.

Начин остваривања и реализације права запослених из става 1. овог члана уредиће се посебним актом који ће споразумно донети послодавац и Синдикат, најкасније 30 дана након потписивања овог колективног уговора.

### **Члан 75.(усаглашен)**

У циљу одржавања континуитета радног процеса, послодавац може одредити дежурство ван радног времена (у даљем тексту: приправност).

Запослени коме је наложена приправност има право на увећање основне зараде у износу четири часа његовог ефективног рада за свака 24 часа дежурства.

Уколико запослени коме је наложена приправност, на позив овлашћеног лица, интервенише на опреми и уређајима, време интервенције сматра се прековременим радом.

Накнада за приправност из става 2. овог члана и накнада за прековремени рад приликом интервенције на опреми и уређајима из става 3. овог члана међусобно се искључују.

Послодавац и Синдикат ће посебним актом детаљније дефинисати и разрадити приправност.

### **Члан 76.(усаглашен)**

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходна три месеца проведена на раду, и то за време:

1. коришћења годишњег одмора;
2. коришћења плаћеног одсуства у складу са законом и овим колективним уговором;
3. одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су по закону нерадни дани;
4. присуствовања седницима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, седницама органа Послодавца и органа и савеза синдиката у својству члана;
5. образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у складу са програмом усавршавања и оспособљавања послодавца;
6. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања прописаних мера безбедности и здравља на раду које су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором;
7. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено.

### **Члан 77.(усаглашен)**

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

1. 70% - просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је привремена спреченост за рад



проузрокована болешћу или повредом ван рада, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;

2. 100% - просечне зараде у претходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је привремена спреченост за рад проузрокована професионалном болешћу, канцерогеним обољењем или повредом на раду;

3. 100% просечне зараде у претходна три месеца за време одсуствовања са рада због добровољног давања ткива и органа као и због одржавања трудноће.

#### **Члан 78.(усаглашен)**

Послодавац ће запосленој радници која одсуствује са рада због одржавања трудноће дуже од 30 дана исплатити разлику између новчаног износа који исплаћује надлежни државни орган и њене просечне зараде у претходна три месеца, уколико она већ није остварила то право по неком другом основу.

#### **Члан 79.(усаглашен)**

Послодавац исплаћује накнаду за одсуствовање са рада због привремене спречености за рад који траје преко 30 дана истовремено са исплатом зарада запосленима, с тим што послодавац рефундира средства од надлежног фонда, када се за то стекну услови.

#### **Члан 80.(усаглашен)**

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, а најдуже 45 радних дана у календарској години, изузетно и дуже, уз претходну сагласност надлежног министарства.

#### **Члан 81.(усаглашен)**

Зарада се запосленом исплаћује најкасније до 25-ог у текућем месецу за претходни месец а најмање једанпут месечно.

Уколико се месечна зарада исплаћује из два дела, први део, који не може бити мањи од 40% основне зараде запосленог, исплаћује се до 10-ог а други део до 25-ог у месецу, за претходни месец.

При свакој исплати зараде, запосленом се у писаном облику уручује обрачун зараде.

#### **Члан 82.(усаглашен)**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини месечне претплатне карте у јавном превозу. Висина накнаде трошкова превоза

утврђује се на основу потврде о висини претплатне карте, писане изјаве запосленог о адреси становања и броја превозних средстава које запослени користи, а који му омогућавају најкраћи и најбржи превоз од места становања до места рада.

Накнада трошкова превоза се исплаћује до висине цене месечне претплатне карте. За утврђивање висине стварних трошкова превоза које ће послодавац надокнадити, неопходно је да запослени достави доказ о висини цене карте.

Уколико запослени због распореда радног времена није у могућности да користи возила јавног превоза, послодавац је обавезан да му организује, или надокнади трошкове превоза.

Запосленима који нису у могућности да користе услуге јавног превоза (нема организованог градског или приградског превоза и сл.) надокнадиће се трошкови у износу који одговара утврђеној цени карте у јавном превозу на сличној релацији.

Запосленом, коме је послодавац обезбедио службени аутомобил или друго превозно средство за долазак и одлазак са посла, не припада право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са посла.

### **Члан 83.(усаглашен)**

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путовању у земљи.

Под службеним путовањем у земљи сматра се свако путовање које је запослени извршио по налогу овлашћеног лица ради обављања одређених послова, у име и за рачун Послодавца, ван места свог редовног рада, односно ван седишта Послодавца уколико је место у које запослени путује удаљено више од 50 километара најкраћим путем.

Под службеним путовањем подразумева се и путовање ради стручног оспособљавања, специјализације, посете сајмовима, семинарима и конференцијама.

Време проведено на службеном путовању рачуна се од момента поласка превозног средства којим запослени одлази на путовање, до момента повратка превозног средства којим се запослени враћа са службеног путовања.

### **Члан 84.(усаглашен)**

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

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

### **Члан 85.(усаглашен)**

Запосленом припада право на дневницу у висини неопорезивог износа према последњем објављеном податку надлежног републичког органа. Овај износ усклађиваће се најмање једанпут годишње.

Уколико је на службеном путовању запосленом обезбеђена исхрана на бази пуног пансиона (три obroka), припада му 20% од утврђеног износа дневнице.

Уколико је на службеном путовању запосленом обезбеђена исхрана на бази полупансиона (два obroka), припада му 80% од утврђеног износа дневнице.

Уколико је на службеном путовању запосленом обезбеђена исхрана на бази ноћења са доручком, припада му 100% од утврђеног износа дневнице.

### **Члан 86.(усаглашен)**

Пун износ дневнице исплаћује се запосленом:

- за свака 24 часа проведена на службеном путовању;
- за време од 12 до 24 часа проведених на службеном путовању;
- за остатак времена дужи од 12 часова, ако је службено путовање трајало више дана.

Половина дневнице исплаћује се запосленом:

- ако је цело путовање трајало више од 8, а мање од 12 часова;
- за остатак времена од 8 до 12 часова, ако је службено путовање трајало више дана.

Дневница се не исплаћује:

- за службено путовање које је трајало мање од 8 часова;
- за остатак времена мањи од 8 часова, ако је службено путовање трајало више дана.

### **Члан 87.(усаглашен)**

Запослени који је обавио службено путовање у земљи дужан је да у року од пет радних дана оправда примљену аконтацију, поднесе извештај са пута и врати попуњен налог са рачунима.

### **Члан 88.(усаглашен)**

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у иностранство у складу са прописима надлежног државног органа, а који се примењује за запослене у државним органима.

### **Члан 89. (усаглашен)**

Уколико запослени, по налогу директора или лица које он овласти, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, припада му накнада трошкова у износу од 15% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

### **Члан 90.(усаглашен)**

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (у даљем тексту: топли оброк) за дане проведене на раду у висини 10% просечне зараде у Предузећу, исплаћене за месец децембар, претходне календарске године.

Накнада трошкова за топли оброк исплаћује се запосленима сразмерно броју дана проведених на раду.

### **Члан 91.(усаглашен)**

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини просечне месечне зараде у Предузећу, исплаћене за месец децембар, претходне календарске године.

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

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана има право на сразмеран износ регреса.

Припадајући износ регреса исплаћује се месечно (по 1/12), уз исплату зараде запосленом.

### **Члан 92. (отворена алинеја 3. првог става - министарство финансија)**

Послодавац је дужан да исплати:

- накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, а у случају смрти запосленог члановима уже породице, односно лицу које је сносило трошкове сахране - у висини трошкова погребних услуга, максимално у висини неопорезивог износа, утврђеног у складу са законом;
- једнократну солидарну помоћ члановима уже породице у висини три просечне месечне зараде у Предузећу, за претходни месец, у случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на послу или професионалног обољења;
- новчану надокнаду запосленом због рођења или усвајања детета у висини једне просечне зараде у Предузећу, за претходни месец.

Чланови уже породице у смислу става 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

### **Члан 93.(усаглашен)**

У случају смрти запосленог, послодавац ће исплаћивати помоћ деци запосленог до завршетка редовног школовања, а најкасније до навршених 26 година живота и то:

- 1) за децу предшколског узраста - у висини 30% просечне зараде исплаћене у Предузећу за месец децембар, претходне календарске године;
- 2) за децу у осмогодишњој школи – у висини 35% просечне зараде исплаћене у Предузећу за месец децембар, претходне календарске године;
- 3) за децу у средњој школи – у висини 40% просечне зараде исплаћене у Предузећу за месец децембар, претходне календарске године;
- 4) за децу на вишој или високој школи – у висини 50% просечне зараде исплаћене у Предузећу за месец децембар, претходне календарске године.

### **Члан 94.(усаглашен)**

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом у Предузећу, за претходни месец, односно три просечне зараде по запосленом према последњем објављеном податку надлежног републичког органа, ако је то за запосленог повољније.

Отпремнину из става 1. овог члана, послодавац ће исплатити запосленом најкасније 30 дана од дана који је назначен као дан престанка радног односа.

### **Члан 95.(отворен део око 35 и 40 година)**

Запослени има право на јубиларну награду за непрекидан рад у ЈП „Емисиона техника и везе“, и то за:

- 1) 10 година - у висини једне просечне зараде по запосленом код Послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате;
- 2) 20 година - у висини две просечне зараде по запосленом код Послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате;
- 3) 30 година - у висини три просечне зараде по запосленом код Послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате.

Послодавац може исплатити јубиларну награду:

- 1) **Запосленој за 35 година непрекидног рада у Предузећу, у висини три и по просечне зараде по запосленом код Послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате.**
- 2) **Запосленом за 40 година непрекидног рада у предузећу, у висини четири просечне зараде по запосленом код Послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате.**

Под непрекидним радом у ЈП „Емисиона техника и везе“ сматра се рад код Послодавца као и рад у РДУ РТС, ЈП РТС и њиховим правним претходницима за запослене који су радни однос засновали 01.01.2011. године, преузимањем из РДУ РТС.

#### **Члан 96. (усаглашен)**

Послодавац може да деци запосленог до 10 година живота обезбеди поклон за Божић (Нову Годину), у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

#### **Члан 97. (усаглашен)**

Запосленом се може одобрити позајмица за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Одлуку о одобравању позајмице из става 1. овог члана доноси директор или друго овлашћено лице у складу са расположивим финансијским средствима.

Одлуком о одобравању позајмице утврђује се намена, висина, почетак отплате као и рок враћања позајмице, који не може бити дужи од дванаест месеци.

#### **Члан 98. (усаглашен)**

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

### ***X ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ***

#### **Члан 99. (усаглашен)**

Забрана конкуренције се односи на послове из делатности Послодавца које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца, на подручју Републике Србије.

#### **Члан 100. (усаглашен)**

Уговором о раду, утврђују се послови које запослени не може да ради и на које се односи забрана конкуренције.

### **Члан 101. (усаглашен)**

Уговором о раду може се утврдити забрана конкуренције за период од најдуже годину дана по престанку радног односа, у складу са законом.

## **XI НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 102.(усаглашен)**

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету Послодавцу, дужан је да штету накнади, у складу са законом и овим колективним уговором.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће директор, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или сазнања да је штета проузрокована Послодавцу, формирајући комисију за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

На основу извештаја комисије из става 2. овог члана, директор доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Члан комисије из става 2. овог члана је и представник синдиката чији је запослени који је проузроковао штету, члан.

### **Члан 103.(усаглашен)**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом (штета по основу повреде права запосленог и штета по основу повреде на раду и професионалне болести), послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и овим колективним уговором.

### **Члан 104. (усаглашен)**

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

## **XII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 105. (усаглашен)**

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

### **XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 106. (усаглашен)**

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- када запослени наврши године живота и стаж осигурања у складу са законом;
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- и у другим случајевима утврђеним законом и овим колективним уговором.

#### **Члан 107. (усаглашен)**

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду у складу са законом.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је наведен као дан престанка радног односа. Изузетно, рок може бити и краћи, уз сагласност послодавца.

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

#### **Члан 108. (усаглашен)**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

#### **Члан 109. (отворен)**

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и радне дисциплине у складу са законом, уговором о раду и овим колективним уговором.

Као непоштовање радне обавезе и радне дисциплине у смислу става 1. овог члана утврђује се:

- 1.неоправдани изостанак са посла 3 радна дана узастопно или 7 радних дана са прекидима у последња 3 месеца;
- 2.непоштовање одлуке о радном времену (кашњење на рад, неоправдани излазак са рада пре краја радног времена), 5 пута у току месеца;



3. долазак на рад у алкохолисаном стању и конзумирање алкохола за време рада
4. долазак на рад под дејством опојних дрога и конзумирање истих за време рада;
5. изазивање нереди и туче на раду;
6. намерно ометање једног или више запослених за време обављања послова, чиме се угрожава процес рада код Послодавца;
7. **недолично понашање према странкама-корисницима услуга Послодавца.**
8. незаконито, неовлашћено и неодговорно располагање средствима предузећа;
9. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом;
10. злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;
11. фалсификовање финансијских и других докумената Послодавца;
12. крађа (отуђивање имовине и средстава за рад, утаја или послуга новцем);
13. злоупотреба и прекорачење овлашћења у намери да се за себе или другог прибави имовинска корист;
14. примање и давање мита у вези са радом;
15. неизвршење правоснажних судских пресуда;
16. **ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;**
17. давање нетачних података (довођење у заблуду), ако је то било од пресудног утицаја за доношење одлуке у предузећу;
18. прикривање или уништавање пословне документације у циљу прикривања чињеничног стања;
19. намерно подношење фиктивних обрачуна, рачуна и неистинитих извештаја.
20. одбијање обављања послова утврђених уговором о раду или послова утврђених систематизацијом за то радно место;
21. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање послова свог радног места или оних послова који су му наложени од стране директора или непосредног руководиоца;
22. одбијање да се изврши прописани лекарски преглед, уколико је он обавезан за то радно место;
23. не ношење опреме за заштиту на раду у складу са Правилником о безбедности и здрављу на раду;
24. необавештавање или неблаговремено обавештавање о привременој спречености у складу са законом;
25. **причињена материјална штета намерно или у крајњој непажњи послодавцу;(преформулисати)**
26. непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова над средствима рада који су угрозили нормално обављање процеса рада, односно пружање услуга корисницима;
27. **непријављивање података потребних за евиденцију из области рада и зараде;-отворено (Синдикат против)**

28. **неуредно одржавање радног простора, радног средства, заштитне опреме;- (предлог Синдиката брисати, Послодавац ће преформулисати)**
29. повреда прописа о безбедности и здрављу на раду, заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја као и повреде прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
30. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних обавеза;
31. **неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од 3 месеца узастопно;- (отворен)**
32. **пропуштање радње чиме се омета или онемогућава процес рада или управљања у предузећу;- (Послодавац ће преформулисати)**
33. непридржавање, односно неспровођење одлука донетих од стране органа предузећа;
34. пропуштање запосленог да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је наступила за послодавца;
35. недостављање исправа и података на захтев овлашћених органа и организација;
36. **самовољно прекидање рада од стране запосленог;- (предлог синдиката брисати)**
37. непоштовање одредбе о забрани конкуренције у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду;
38. **закључивање неповољних уговора на штету Предузећа. (предлог Синдиката, у складу са важећим Правилником о раду)**
39. **Послодавац може отказати Уговор о раду запосленом који је проузроковао штету, уколико је процењена вредност штете већа од 200.000 динара? (преформулисати)**

#### **Члан 110. (усаглашен)**

Послодавац је дужан да запосленог у писаном облику упозори на повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у складу са Законом.

#### **Члан 111. (усаглашен)**

Поступак којим се утврђује повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине запосленог, покреће директор или друго овлашћено лице, формирањем посебне Комисије.

Члан Комисије из претходног става је и представник синдиката у који је запослени против кога се води поступак, учлањен.

Комисија има обавезу да прикупи доказе и утврди чињенице везане за поступак који води. У поступку из става 1. овог члана запосленом се мора омогућити да се изјасни на околности које му се стављају на терет, путем саслушања или давање изјаве, осим ако се из неоправданих разлога исти не одазове на уредно достављен позив или избегава да прими позив. Ради утврђивања чињеница, у поступку из става 1. овог члана, по потреби, Комисија може предузимати све радње које за циљ имају правично решење поступка.

Након завршетка рада, Комисија даје мишљење, директору или другом овлашћеном лицу.

Директор или друго овлашћено лице доносе Решење којим се утврђује или не утврђује повреда радне дисциплине односно радне обавезе у року од 7 дана од дана пријема мишљења Комисије.

#### **Члан 112. (усаглашен)**

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од 3 месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од 6 месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

#### **Члан 113. (усаглашен)**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде у трајању од једног до три радна дана, у случају постојања олакшавајућих околности и у случају када повреда радне обавезе односно дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

#### **Члан 114. (усаглашен)**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, у складу са законом.

#### **Члан 115. (усаглашен)**

Поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог покреће непосредни руководиоцац.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору или другом овлашћеном лицу који је дужан да, по добијању захтева, образује комисију која ће утврдити ниво знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чија се способност утврђује.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада,

послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, у складу са законом.

#### **Члан 116.(усаглашен)**

Ако запослени сматра да извршење одређеног радног налога није у складу са пословима утврђеним уговором о раду, има право да тражи писани налог од послодавца, пре извршења наложеног посла.

Уколико послодавац или друго овлашћено лице не поступи на овај начин, запослени може да одбије извршење радног налога и због тога не може трпети никакве последице нити му се због тога могу ускратити права која му даје закон, овај колективни уговор и уговор о раду.

#### **XIV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

##### **Члан 117.(предлог Синдиката)**

Уколико код Послодавца услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова или уколико се у обављању одређених послова утврди вишак за најмање 20 запослених у периоду од 90 дана, послодавац је обавезан да пре доношења Програма решавања вишка запослених, са репрезентативним синдикатима закључи споразум о критеријумима за решавање вишка запослених и о начину збрињавања запослених, којима престаје радни однос по том основу.

Споразум из става 1. овог члана закључиће се најмање 30 дана пре усвајања Програма за решавање вишка запослених.

##### **Члан 118. (предлог Синдиката)**

При проглашењу вишка запослених, на основу члана 118. овог колективног уговора, у складу са критеријумима утврђеним Програмом решавања вишка запослених, обезбедиће се да првенствено престане радни однос запосленима:

1. који у календарској години испуњавају, или ће у наредне две године испунити један од услова за остваривање права на пензију;
2. који добровољно прихвате да им престане радни однос;
3. који имају краће време проведено у радном односу код Послодавца.

##### **Члан 118а. (предлог Синдиката)**

За случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину пре престанка радног односа и то за:

1. првих десет година проведених у радном односу - 350 еура, у динарској

противвредности, за сваку навршену годину стажа осигурања;

2. једанаест и више година проведених у радном односу – 330 еура, у динарској противвредности, за сваку навршену годину стажа осигурања.

Динарска противвредност еура одређује се на дан исплате, по средњем обрачунском курсу НБС.

### **Члан 119. (отворен)**

Запосленом не може престати радни однос услед технолошких, организационих или економских промена пре него што престане радни однос запосленима на одређено време или лицима ангажованим на други начин, који раде на истим или сличним пословима, као и у случају када постоји потреба за пријемом радника на послове за које се тражи нижа стручна спрема, а запослени је сагласан да буде премештен на такве послове.

## **XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 120.(усаглашен)**

Запослени код Послодавца имају право да слободно организују синдикат, да му приступају, да изаберу његове органе, утврђују и спроводе програме и активности синдиката у складу са законом и овим колективним уговором.

### **Члан 121.(усаглашен)**

Синдикат код Послодавца самостално доноси своје акте и организује изборе својих органа.

Послодавац не сме ни на који начин да се меша у организацију синдиката, нити у избор органа синдиката, нити да врши дискриминацију међу синдикатима, уколико их има више, у складу са законом.

### **Члан 122.(усаглашен)**

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди услове за рад, као и да:

1. директор предложи председнику УО да председнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
2. размотри мишљења и предлоге репрезентативних синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

### **Члан 123.(усаглашен)**

Послодавац је, у складу са Законом о раду, дужан да на захтев репрезентативног синдиката, највише два пута у току године, достави податке који могу имати утицај на социјално-економски положај запослених у предузећу и то о:

- броју новопримљених радника на одређено или неодређено време, врсти и степену стручне спреме, као и називе послова на које су распоређени;
- прековременим часовима оствареним и исплаћеним код Послодавца;
- учешћу зарада у трошковима пословања Послодавца;
- подацима о просечној заради.

Послодавац доставља репрезентативним синдикатима усвојени годишњи програм пословања, као и годишњи извештај о пословању.

Синдикат је дужан да се према достављеним документима понаша у складу са прописима.

### **Члан 124.(усаглашен)**

Послодавац је обавезан да представницима и члановима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања зборовима, синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, образовним семинарима и конгресима, по позиву организатора, у укупном износу до 30 радних дана током календарске године.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложени позив.

Синдикати су обавезни да обавесте Послодавца о свакој промени чланова органа синдиката.

### **Члан 125.(усаглашен)**

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, без накнаде трошкова:

1. обезбеди обављање стручно административних и стручних послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, као и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
2. обезбеди коришћење пословног простора који подразумева потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем у зависности од броја чланова синдиката и у складу са могућностима;
3. обезбеди, по потреби, право коришћења и других просторија Послодавца за одржавање већих синдикалних скупова;
4. омогући коришћење огласног простора;

5. одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог, на основу његове писане изјаве, и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката;
6. врши обраду података о уплати чланарине и доставља списак са обрачуном синдикалном руководству;
7. обезбеди употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, у складу са могућностима;
8. омогући организовање и одржавање синдикалних састанака чланства, која на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада код Послодавца.

#### **Члан 126.(усаглашен)**

Послодавац је дужан да синдикату достави акте који се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (Статут, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

Послодавац је дужан да омогући репрезентативним синдикатима да имају своје представнике у свим одборима, фондовима, комисијама и радним групама који ће разматрати и одлучивати о стандардизацији, избору и коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду, безбедност и здравље на раду, превенцију радне инвалидности, солидарну помоћ, спорт, рекреацију и културу у оквиру предузећа.

#### **Члан 127.(отворен, преформулисан последњи став - Синдикат)**

Чланови извршног органа репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% од укупно запослених код Послодавца имају право на плаћено одсуство ради обављање синдикалне функције и то:

- председник синдиката - до 80 часова месечно;
- заменик председника синдиката - до 30 часова месечно;
- технички секретар синдиката - до 15 часова месечно;
- остали чланови Одбора повереника - до 8 часова месечно.

Укупно одсуствовање са рада свих лица наведених у ставу 1. овог члана не може бити више од 200 часова месечно.

У циљу контроле примене мерила из става 2. овог члана, председник репрезентативног синдиката из става 1. овог члана доставља Послодавцу извештај о времену утрошеном на синдикални рад чланова извршног органа синдиката, најкасније до краја текућег месеца.

Чланови извршних органа синдиката који не испуњавају услове из става 1. овог члана имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције у складу са законом.

**Председник репрезентативног синдиката из става 1. овог члана има право на увећану зараду у износу од 20% просечне зараде у Предузећу, исплаћену за месец**

децембар, претходне календарске године, уколико осим синдикалних обавља и послове свог радног места.

#### **Члан 128.(усаглашен)**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца), чланове извршног органа синдиката (највише 11 чланова), за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступају у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

#### **Члан 129.(усаглашен)**

Послодавац годишњим програмом пословања обезбеђује део средстава за финансирање активности Фонда солидарности код Послодавца.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, издваја средства за рад Фонда солидарности ЈП ЕТВ на месечном нивоу, у висини 0,35% од масе средстава исплаћених на име зараде запослених, у складу са ставом 1. овог члана.

Фонд солидарности ради у складу са одредбама правилника о раду Фонда поштујућу законску регулативу финансијског пословања.

### ***XVI ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ***

#### **Члан 130.(усаглашен)**

Послодавац је обавезан да омогући овлашћеном синдикалном представнику да по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену овог колективног уговора и остваривања права запосленог.

#### **Члан 131.(усаглашен)**

Спорна питања између послодавца и запосленог могу се решавати споразумно и у складу са законом.



## **XVII ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**

### **Члан 132.(предлог Синдиката)**

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

Послодавац је дужан да посебним актом утврди начин обезбеђивања минимума процеса рада за време штрајка, у складу са актом оснивача о минимуму процеса рада за време штрајка у области којом се Предузеће бави.

### **Члан 133.(усаглашен)**

Послодавац одређује запослене који су дужни да раде у време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора у року утврђеним законом.

Чланови штрајкачког одбора и други представници организатора штрајка не могу бити одређени да раде у време штрајка, под условом да броје највише 20 чланова.

### **Члан 134.(усаглашен)**

Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, у складу са законом и овим колективним уговором.

### **Члан 135.(усаглашен)**

У току штрајка организованог у складу са законом и овим колективним уговором, послодавац не може:

- спречавати запослене да учествују у штрајку;
- предузимати мере принуде ради окончања штрајка;
- предвидети повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку;
- запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако је угрожена безбедност лица и имовине предузећа, у складу са законом.

### **Члан 136.(усаглашен)**

Организовање штрајка и учествовање у штрајку у складу са законом и овим колективним уговором, не представља повреду радне обавезе.

## ***XVIII ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ, ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА***

### **Члан 137.(усаглашен)**

Потписници образују Одбор за праћење примене, измене и допуне овог колективног уговора који има 6 чланова. По 2 члана именоване оснивач, Послодавац и Синдикат.

Одбор је обавезан да најмање једном у шест месеци разматра актуелна питања везана за:

- материјални и социјални положај запослених;
- међусобне односе репрезентативних синдиката и Послодавца;
- потребу измене и допуна овог колективног уговора;
- праксу и мишљења у вези са применом овог колективног уговора.

Одбор покреће иницијативу за измену и допуну овог колективног уговора, у складу са законом.

Одбор доноси пословник о раду којим ближе уређује своју организацију и рад.

## ***XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ***

### **Члан 138.(усаглашен)**

По ступању на снагу овог колективног уговора, у року од 90 дана извршиће се усклађивање свих аката који су у супротности са одредбама овог колективног уговора.

### **Члан 139.(усаглашен, додати текст)**

Ступањем на снагу овог Уговора престаје да важи Правилник о раду ЈП ЕТВ донет дана 28.09.2010.године као и измене Правилника о раду број.....(додати све измене Пословника о раду)

### **Члан 140.(усаглашен)**

Овај колективни уговор ступа на снагу у року од осам дана од дана потписивања од свих учесника.

## ПРИЛОГ I

### КОЕФИЦИЈЕНТИ ПОСЛОВА ПО ГРУПАМА

	<b>I група послова - НКВ</b>	<b>минимални коефицијент</b>
	<b>подгрупа 1</b>	<b>2,0</b>
1.	Домаћица у објекту	
	<b>подгрупа 2</b>	<b>2,2</b>
2.	Курир	
	<b>II група послова - КВ - III</b>	
	<b>подгрупа 1</b>	<b>2,4</b>
3.	Домар	
	<b>подгрупа 2</b>	<b>2.8</b>
4.	Монтер опреме	
5.	Бравар	
6.	Електричар	
7.	Возач 1	
	<b>III група послова - ССС - IV</b>	
	<b>подгрупа 1</b>	<b>3,0</b>
8.	Млађи референт	
9.	Техничар	
10.	Магационер	
11.	Млађи књиговођа	

12.	Возач 2	
	<b>подгрупа 2</b>	<b>3,4</b>
13.	Радник заштите	
14.	Самостални техничар	
15.	Референт	
16.	Благајник	
17.	Секретар	
	<b>подгрупа 3</b>	<b>3,8</b>
18.	Пословни секретар	
19.	Монтер антенског система	
20.	Техничар специјалиста	
21.	Самостални референт	
22.	Самостални администратор	
	<b>подгрупа 4</b>	<b>4,2</b>
23.	Главни техничар	
24.	Виши референт	
25.	Руководилац (емис. станице, регионалног центра, терм.)	
	<b>IV група послова - ВКВ - V</b>	<b>3,6</b>
26.	Бравар	
27.	Електричар	
28.	Агрегатиста	

	<b>V група послова - ВШ - VI, студије првог степена</b>	
	<b>подгрупа 1</b>	<b>4,4</b>
29.	Погонски инжењер	
30.	Сарадник	
	<b>подгрупа 2</b>	<b>4,9</b>
31.	Самостални погонски инжењер	
32.	Шеф кабинета	
33.	Менаџер за односе са јавношћу	
34.	Самостални сарадник	
35.	Главни књиговођа	
	<b>подгрупа 3</b>	<b>5,1</b>
36.	Руководилац емис. станице, рег. центра, терминала	
	<b>подгрупа 4</b>	<b>5,3</b>
37.	Руководилац службе	
	<b>VI група послова - ВСС - VII, дипломске академске студије - мастер</b>	
	<b>подгрупа 1</b>	<b>5,4</b>
38.	Млађи саветник	
39.	Инжењер	
	<b>подгрупа 2</b>	<b>6,2</b>

40.	Самостални инжењер	
41.	Саветник	
	<b>подгрупа 3</b>	<b>7,4</b>
42.	Инжењер пројектант	
43.	Инжењер специјалиста	
44.	Самостални саветник	
	<b>подгрупа 4</b>	<b>7,8</b>
45.	Водећи инжењер пројектант	
46.	Главни инжењер	
47.	Виши саветник	
48.	Ревизор	
	<b>подгрупа 5</b>	<b>8,4</b>
49.	Руководилац службе	
	<b>подгрупа 6</b>	<b>9,0</b>
50.	Руководилац одсека	
51.	Саветник директора	
	<b>подгрупа 7</b>	<b>11,0</b>
52.	Помоћник директора	