

На основу члана 247. Закона о раду („Службени Гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 113/17 - одлука УС, 113/17 и 95/2018 - аутентично тумачење) Оснивач – Влада РС, Синдикат ЈП ЕТВ, Синдикална организација Самосталног синдиката „Емисиона техника и везе“ и Јавно предузеће „Емисиона техника и везе“, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР **Јавног предузећа „Емисиона техника и везе“**

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором Јавног предузећа „Емисиона техника и везе“ (у даљем тексту: КУ) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Јавном предузећу „Емисиона техника и везе“ (у даљем тексту: Послодавац), права и обавезе Послодавца, међусобни односи учесника овог КУ и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

Овај колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.
На права, обавезе и одговорности запослених и Послодавца која нису уређена овим КУ, примењују се одредбе закона и других прописа, међународно признатих конвенција, одговарајућих аката Послодавца и уговора о раду.

2. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

2.1. Услови за заснивање радног односа, поступак

Члан 3.

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, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

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

Члан 4.

Правилник код Послодавца доноси директор.

Правилник из става 1. овог члана Послодавац доставља Синдикату Јавног предузећа „Емисиона техника и везе” и Синдикалној организацији Самосталног синдиката „Емисиона техника и везе” (у даљем тексту: репрезентативни синдикати) у року од три радна дана од дана доношења.

Члан 5.

Слободна радна места попуњавају се у складу са законом и Програмом пословања Предузећа за текућу годину. Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси директор.

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

2.2. Уговор о раду

Члан 6.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу запослени и директор или лице које директор овласти.

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

Уговором о раду заснива се радни однос на одређено или неодређено време.

Уговор о раду сачињава се у три примерка од којих два примерка, након потписивања, задржава Послодавац, док се један примерак уручује запосленом.

Члан 7.

Уговор о раду поред елемената прописаних законом, садржи и друге елементе, у зависности од конкретног случаја, којим се уређују дужина пробног рада и приправничког стажа и друга права и обавезе запосленог и послодавца, у складу са законом и овим колективним уговором.

2.3. Радни однос на одређено време

Члан 8.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са Законом.

Радни однос може се засновати на одређено време за обављање одређених послова, само за период који, непрекидно или са прекидима, траје најдуже 24 месеца.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

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

2.4. Приправници

Члан 9.

Радни однос са запосленим у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником.

Приправнички стаж траје годину дана, осим уколико је законом другачије одређено.

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

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

Приправник обавља приправнички стаж и полаже приправнички испит по програму који доноси Послодавац, осим уколико је законом другачије прописано.

Приправник полаже приправнички испит пред трочланом комисијом коју именује Послодавац, а која је састављена од лица са најмање истим степеном стручне спреме као и приправник који полаже испит.

Уговором о раду који Послодавац закључује са приправником утврђује се обавеза полагања приправничког испита и друга права и обавезе из радног односа.

2.5. Пробни рад

Члан 10.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Члан 11.

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

Комисија из става 1. овог члана мишљење о резултатима пробног рада, у виду извештаја, доставља директору и запосленом који се налази на пробном раду за сваки месец пробног рада, најкасније до 5. у текућем месецу за претходни месец.

На основу извештаја из става 2. овог члана запослени, у току и након истека пробног рада, наставља да ради или му радни однос престаје, у складу са законом и овим КУ.

За време трајања пробног рада и запослени и Послодавац могу да откажу уговор о раду. Уколико уговор о раду отказује Послодавац, дужан је да наведе разлоге због којих запосленом радни однос престаје пре истека времена трајања пробног рада. У том случају отказни рок износи пет радних дана.

Члан 12.

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

3. ИЗМЕНЕ УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 13.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог Послодавца, у складу са законом и овим КУ;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог Послодавца, у складу са законом и овим КУ;
- 4) ако је запосленом који је вишак, обезбедио остваривање права дефинисана законом и овим КУ;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду;

б) ако запослени то захтева из породичних или других оправданих разлога, а тиме се не ремети процес рада.

7) ако се током радног века запосленом смањи његова радна способност због година старости, повреде на раду, радне и ратне инвалидности, професионалних и осталих болести, те других разлога који се утврђују посебним прописима.

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

Члан 14.

Уз анекс уговора Послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи:

- 1) разлоге за понуђени анекс уговора;
- 2) рок у коме запослени треба да се изјасни а који не може бити краћи од осам радних дана;
- 3) правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса. Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. тачка 2) овог члана. Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2 Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Члан 15.

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

- 1) када запослени то захтева (иницијатива запосленог);
- 2) измене Правилника којима се не мењају услови рада запосленог;
- 3) измене личних података о запосленом или података о послодавцу.

Члан 16.

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

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

Члан 17.

Непосредни руководилац запослених, у случају потребе замене одсутног запосленог као и у хитним случајевима, а ради обезбеђивања функционисања процеса рада, усменим налогом одлучује о томе који ће запослени бити ангажовани на привременој замени или ради хитног решавања стања, како је то наведено, а најдуже у трајању до 24 часа.

Члан 18.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

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

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 километара и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

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

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз своју писану сагласност.

Члан 19.

Запослена 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 друго место рада.

4. РАДНО ВРЕМЕ

4.1. Појам, пуно и непуно радно време

Члан 20.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима Послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Пуно радно време за све запослене износи 40 часова недељно.

Изузетно од става 2. овог члана, пуно радно време за запослене који обављају послове одржавања емисионе опреме у оквиру телекомуникационог система на емисионим станицама са посадом и без посаде, утврђује се у трајању од 36 часова недељно.

Послови из става 3. овог члана утврђени су Правилником, а запослени који обављају те послове, остварују сва права из радног односа као да раде са пуним радним временом.

4.2. Распоред радног времена

Члан 21.

Послодавац посебном одлуком утврђује распоред радног времена у оквиру радне недеље као и почетак и завршетак радног времена у току радног дана.

Члан 22.

Радна недеља траје пет дана за запослене који раде једнократно.

Радна недеља за запослене из члана 20. став 3., може да траје у непрекидном трајању најдуже осам дана.

Рад у турнусу одвија се по распореду 12 часова дневног рада, 24 часа одмора, 12 часова ноћног рада, 48 часова одмора.

Члан 23.

Радну недељу и распоред радног времена Послодавац може да организује и на други начин кад природа посла и организација рада то захтева.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда, осим у случају прековременог рада.

Изузетно, директор или лице које он овласти може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у року краћем од пет дана, (али не краћем од 48 часова), у случају наступања непредвиђених околности.

4.3. Прековремени рад

Члан 24.

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

- више силе;
- изненадног повећања обима посла;
- када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није био планиран.

Директор или лице које он овласти, морају водити рачуна да се увођење прековременог рада врши равномерно за све извршиоце на истим или сличним пословима, у оквиру организационе целине.

Члан 25.

Одлука о прековременом раду доставља се запосленом најкасније 24 часа пре увођења прековременог рада, осим у случају више силе и у другим случајевима када одређени посао мора да се заврши у року, а чије одлагање би имало штетне последице.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запосленог.

Запослена 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.

4.4. Скраћено радно време

Члан 26.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или другим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

4.5. Прерасподела радног времена

Члан 27.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се на основу одлуке директора или лица које он овласти, у складу са законом.

Одлука из става 2. овог члана доноси се по правилу најмање седам календарских дана пре настанка потребе за прерасподелом радног времена и мора да садржи:

- 1) временски период за који се предвиђа прерасподела радног времена;
- 2) списак запослених на који се прерасподела односи.

Евиденцију остварених часова за прерасподелу радног времена врши овлашћени руководиоцац.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог, у временском периоду од девет месеци, у просеку, не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у претходном ставу, часови рада дужи од просечног радног времена запосленог обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прерасподела радног времена запосленој за време трудноће и самохраном родитељу са дететом предшколског узраста или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, може се извршити само уз њихову писану сагласност.

Члан 28.

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

Приликом решавања статуса запосленог из претходног става Послодавац је у обавези да поштује одлуку запосленог.

4.6. Ноћни рад

Члан 29.

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

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

4.7. Приправност

Члан 30.

Приправност запосленог је време у коме је запослени приправан да се одазове на позив Послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

План приправности доноси директор на основу образложеног предлога руководиоца организационе јединице.

Запослени је дужан да, у складу са Планом приправности, проведе одређено време у приправности као и да се одазове на позив непосредног руководиоца, ради обављања послова.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о Плану приправности и промени плана најмање три дана унапред, осим у хитним случајевима.

5. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 31.

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

5.1. Одмор у току дневног рада

Члан 32.

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

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор, у току дневног рада, у трајању од 30 минута.

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

Запослени који ради 12 часова дневно, има право на одмор, у току рада, у трајању од 60 минута

Време одмора из ставова 1., 2., 3. и 4. овог члана урачунава се у радно време.

5.2. Дневни одмор

Члан 33.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у режиму прерасподеле радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

5.3. Недељни одмор

Члан 34.

Запослени има право на најмање један дан одмора у току недеље у трајању од 24 часа непрекидно коме се додаје време дневног одмора из члана 33. овог КУ.

5.4. Годишњи одмор

Члан 35.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа, у складу са Законом о раду.

Члан 36.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима:

- **по основу радног искуства:** на сваких навршених 5 (пет) година радног искуства.....**један радни дан;**
- **по основу услова рада** (запослени који раде у отежаним условима у служби за одржавање емисионе опреме у регијама, у служби одржавања и монтаже и у служби антена и машинске радионице, рад у сменама и екипама).....**три радна дана;**
- **по основу стручне спреме:**
 - за послове где је предвиђено високо образовање на студијама првог и другог степена у трајању од најмање четири године односно на основним студијама у трајању од најмање четири године..... **четири радна дана;**
 - за послове где је предвиђено високо образовање на студијама првог степена у трајању од три године или више образовање **три радна дана;**
 - за послове где је предвиђен IV степен, односно средње образовање у четворогодишњем трајању, односно специјалистичко образовање након стеченог средњег образовања..... **два радна дана;**
 - за послове где је предвиђен III степен, односно средње образовање у трогодишњем трајању или ниже образовање **један радни дан;**
- **по основу бриге о деци и члановима уже породице :**
 - родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако дете до 15 година живота.....**један радни дан;**
 - самохраном родитељу са дететом до 18 година живота.....**три радна дана,** с тим што се овај број дана увећава за..... **по два радна дана по детету;**
 - 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.....**три радна дана.**

Годишњи одмор по основу критеријума радног искуства, запосленом се увећава ако на дан 01.01. текуће календарске године има навршену пуну годину радног стажа.

Ако би запосленом, применом критеријума из претходног става, 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.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

У дане годишњег одмора се не урачунавају празници (државни и верски) који су законом предвиђени као нерадни дани.

5.5. План коришћења годишњег одмора

Члан 37.

Годишњи одмор може да се користи у целини или у два или више делова.

Уколико запослени користи цео годишњи одмор, исти мора да започне у календарској години за коју користи годишњи одмор.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље (10 радних дана) непрекидно, у току календарске године, а други део најкасније до 30-ог јуна наредне године.

Запослени може да користи други део годишњег одмора у више делова, у договору са Послодавцем.

Члан 38.

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

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

Члан 39.

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

Решење из става 1. овог члана садржи податке о броју дана годишњег одмора на које је запослени стекао право са подацима о основу, начину коришћења годишњег одмора (у целини или у више делова), датуму започињања коришћења годишњег одмора и дану када је запослени дужан да се на рад врати.

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

- ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. У том ће случају Послодавац запосленом надокнадити све стварне трошкове које запослени трпи услед измене, према приложеним доказима;

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

5.6. Плаћено одсуство

Члан 40.

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) склапање брака запосленогседам радних дана;
- 2) склапање брака детета или усвојеника запосленогпет радних дана;
- 3) рођења или усвајања дететапет радних дана;
- 4) теже болести члана уже породицеседам радних дана;
- 5) селидбе сопственог домаћинства у месту пребивалиштатри радна дана;
- 6) селидбе сопственог домаћинства ван места пребивалиштапет радних дана;
- 7) полазак детета или усвојеника запосленог у први разред основне школе.....
.....два радна дана;
- 8) први полазак детета или усвојеника запосленог у вртићдва радна дана;
- 9) заштите домаћинства од елементарне непогоде и отклањање штетних последица проузрокованих елементарним непогодамаседам радних дана;
10. ради обављања неодложних приватних послова (на основу образложеног захтева)..... два 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 узастопна дана**, рачунајући и дан давања крви;
- 4) добровољног давања ткива и органа – према налогу и извештају надлежног здравственог органа, а у складу са одредбама закона који то дефинише.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4) и става 2. тачка 1) овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ. Запослени остварује право на одсуство уз накнаду зараде, у случајевима из става 1. и 2. овог члана на основу поднетог захтева и приложених доказа.

Члан 41.

Запослени има право на плаћено одсуство ради образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са критеријумима и условима утврђеним Правилником о стручном образовању и усавршавању код Послодавца.

5.7. Неплаћено одсуство

Члан 42.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;
- 2) ради неговања оболелог члана уже породице – до 30 радних дана;
- 3) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;
- 4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – до 5 радних дана;
- 5) за случај одласка на школовање у инсотранству – до годину дана.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању основа за коришћење неплаћеног одсуства).

6. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленима омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања (трошкови уписа, школарине, полагања испита, набавке уџбеника и друге стручне литературе и др.) планирају се у складу са Програмом пословања Предузећа.

Члан 44.

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

Средства за стручно усавршавање запослених планирају се Програмом пословања Предузећа. Критеријуми по којима се запослени упућују, права запослених на плаћено одсуство и на трошкове школовања и обавезе запослених према Послодавцу, утврђују се Правилником о стручном образовању и усавршавању, у складу са законом и овим КУ.

Члан 45.

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

7. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

7.1. Права и обавезе

Члан 46.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, подзаконским прописима и овим КУ.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђују превентивне мере заштите живота и здравља запослених, у складу са посебним законом, другим прописом, овим КУ и посебним актима о безбедности и здрављу на раду.

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

Средства за организовање и спровођење безбедности и здравља на раду, планирају се у складу са Програмом пословања Предузећа.

Члан 47.

Послодавац је обавезан да код увођења нових технологија планира мере безбедности и здравља на раду и информисе запослене о технолошким карактеристикама и могућим утицајима ризика тих технологија на здравље и безбедност запослених.

Послодавац је обавезан да, у циљу безбедности и здравља запослених на раду:

1. организује и спроводи послове безбедности и здравља;
2. обезбеди запосленом рад на пословима, 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 на радном месту и радној околини, као и да га измени у случају појаве сваке нове опасности или промене нивоа ризика у процесу рада и другим законом предвиђеним околностима;

5. актом, у писменој форми одреди једно или више лица за безбедност и здравље на раду;
6. изврши оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
7. запосленом на пословима са повећаним ризиком, пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед и периодичне лекарске прегледе у току рада и изврши стручну теоретску и практичну обуку запослених на пословима са повећаним ризиком и проверу знања пре започињања пословних задатака, а у складу са законом и другим актима;
8. обезбеди финансијска средства за организовање послова и спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац може да, у складу са финансијским могућностима, обезбеди запосленима превентивне систематске прегледе, здравствену рехабилитацију, као и да организује активности спортске рекреације, а у циљу очувања и побољшања здравственог стања и радне способности запослених.

Члан 48.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља на раду, односно мора бити упознат са обавезом употребе средстава и опреме за личну заштиту, као и безбедног начина употребе средстава за рад.

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

Члан 49.

Право је и обавеза запосленог да се, пре почетка рада, упозна са мерама безбедности и здравља на раду, на пословима на које је распоређен, односно премештен.

Ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље, он има право да одбије да ради због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља 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 2. овог члана, не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се из тог разлога отказати уговор о раду.

7.2. Послови са повећаним ризиком

Члан 50.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђене у складу са законом, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени који заснива радни однос ради обављања послова са повећаним ризиком, треба да испуњава следеће услове:

- 1) поседује уверење о здравственој способности за обављање послова са повећаним ризиком, издато од надлежне здравствене установе;
- 2) поседује уверење да је стручно оспособљен за обављање послова са повећаним ризиком, издато од овлашћеног правног лица.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком, пре почетка рада, обезбеди 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 51.

Запослена у трудноћи, запослена са дететом до три године живота, запослени млађи од 18 година живота и запослени са смањеном радном способношћу не могу да раде на пословима са повећаним ризиком.

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

7.3. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 52.

Ради праћења примене мера безбедности и заштите здравља на раду, образује се Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор), у складу са законом и овим КУ.

Одбор чине представници Послодавца и представници запослених. Одбор има три члана, једног члана именује Послодавац а остала два члана бирају репрезентативни синдикати (по једног члана).

Председник Одбора се бира из реда репрезентативних синдиката.

Послодавац, Одбор и синдикати дужни су да сарађују у остваривању безбедности и заштите здравља на раду.

Члан 53.

Одбор учествује у изради и прати реализацију плана и програма које је донео, а посебно:

1. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
2. учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
3. захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
4. даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
5. захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
6. захтева вршење инспекцијског надзора, ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да Одбор упознаје са:

1. налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
2. извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
3. предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Послодавац је дужан да члановима Одбора омогући несметан рад.

Одбор је дужан да о свом раду извештава Послодавца и репрезентативне синдикате најмање два пута годишње.

Послодавац је дужан да размотри ставове и мишљења Одбора, и да га о свом ставу извести.

Члан 54.

Запосленима, који због здравственог стања на основу решења надлежног органа не могу обављати послове за које су засновали радни однос и на којима су радили до промене здравственог стања, омогућиће се обављање других одговарајућих послова, у складу с решењем према преосталој здравственој способности, ако прописима није друкчије одређено.

Члан 55.

У вези спровођења мера безбедности и здравља на раду, синдикати имају право да:

1. буду обавештени о свим променама од битног утицаја на безбедност и здравље запослених;
2. примају примедбе запослених на примену прописа и спровођење мера безбедности и здравља на раду;
3. својом активношћу подстичу остале запослене за рад на безбедан начин;
4. приступе свим местима рада, ради упознавања са условима рада.

Члан 56.

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

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

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и Послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

8. ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

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

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

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

Послодавац је у обавези да Решењем о образовању комсије за јавну набавку осигурања, именује по једног представника репрезентативних синдиката.

9. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

9.1. Зараде

Члан 58.

Запослени има право на одговарајућу зарату, која се утврђује у складу са законом, овим КУ и уговором о раду.

Под зарадом се сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности коју остварује код Послодавца.

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

Члан 59.

Маса средстава за зараде запослених, планира се у складу са Програмом пословања Предузећа, уз сагласност Оснивача, полазећи од елемената за одређивање зараде утврђених овим КУ.

Основица за обрачун и исплату зарада за пуно радно време и стандардни радни учинак је пре почетка примене Закона о привременом уређењу основице за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава износила је 15.311,15 динара са укљученим порезом и доприносима на терет запосленог.

Основица за обрачун и исплату зарада из става 2. овог члана мењаће се у складу са законом.

За време примене Закона о привременом уређењу основице за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава основица из става 2. овог члана износи 14.545,59 динара са укљученим порезом и доприносима на терет запосленог.

Члан 60.

Зарада се исплаћује једанпут месечно, најкасније до 15-ог у текућем месецу, за претходни месец.

Зарада се исплаћују искључиво у новчаном облику.

Члан 61.

Зараду запосленог чине:

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

9.2. Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду

Члан 62.

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.

9.3. Основна зарада

Члан 63.

Основна зарада је новчано изражена вредност послова конкретног радног места за пуно радно време и остварен стандардни радни учинак.

Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се множењем основице за обрачун и исплату зарада и коефицијената утврђених чланом 65. овог КУ.

Стандардни радни учинак подразумева по квалитету, обиму и ефикасности одговарајуће обављање послова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца за чије је обављање запослени закључио уговор о раду, за пуно радно време.

Члан 64.

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, рада на пословима са повећаним ризиком, радом у турнусу, рада на емисионим станицама са посадом и без посаде и рада на одржавању емисионе опреме у оквиру телекомуникационог система.

Члан 65.

Коефицијенти за свако радно место у оквиру групе послова су:

I група послова - НСС - основно образовање	1,5 - 2,0
Домаћица на емисионој станици Курир	2,0
II група послова - ССС - III степен, односно средње образовање у трогодишњем трајању	2,2 - 2,5
Курир I категорије Спремачица на емисионој станици са посадом	2,2
Економ	2,4
III група послова - ССС - IV степен, односно средње образовање у четворогодишњем трајању, односно специјалистичко образовање након стеченог средњег образовања	2,6 - 4,6
Техничар Млађи референт	2,6
Возач путничког возила Возач лифта	2,7
Референт	3,0

Возач теренског возила	
Самостални техничар	3,0
Возач теренског возила са приколицом Референт I категорије	3,3
Самостални техничар I категорије	3,4
Референт специјалиста	3,6
Техничар специјалиста	3,8
Референт специјалиста I категорије	3,9
Техничар специјалиста I категорије	4,0
Главни техничар Виши референт	4,2
Управник емисионе станице са посадом	4,3
Управник емисионе станице са посадом I категорије Главни техничар I категорије	4,6
IV група послова - Високо образовање на студијама првог степена у трајању од три године или више образовање	4,0 – 6,5
Погонски инжењер Сарадник	4,0
Сарадник I категорије	4,2
Самостални погонски инжењер Самостални сарадник	4,5
Погонски инжењер специјалиста	5,0
Руководилац службе	6,0
Руководилац службе I категорије	6,5
V група послова - Високо образовање на студијама првог и другог степена у трајању од најмање четири године, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године	5,0 – 10,0
Инжењер Млађи саветник	5,0
Млађи саветник I категорије	5,5

Инжењер I категорије	
Саветник Самостални инжењер	6,0
Саветник I категорије	6,2
Самостални саветник	
Самостални инжењер I категорије	6,5
Инжењер специјалиста	6,8
Инжењер специјалиста I категорије Стручни саветник	7,0
Стручни саветник I категорије Руководилац одељења Интерни ревизор	
Главни инжењер	7,5
Главни инжењер I категорије	7,6
Инжењер експерт Руководилац стручне службе СЛА менаџер	8,0
Саветник директора	8,2
Руководилац одсека	9,0
Руководилац одсека I категорије	9,2
Руководилац јединице за интерну ревизију	9,3
Руководилац сектора	10

9.4. Радни учинак

Члан 66.

Радни учинак запосленог утврђује се у зависности од обима и квалитета рада и односа запосленог према радним обавезама, на основу стандарда, норматива рада и других мерила за утврђивање радног учинка.

Обим рада запосленог утврђује се месечно, на основу:

- 1) послова које је запослени извршио у одговарајућем месецу;
- 2) степена искоришћености радног времена.

Квалитет рада и однос запосленог према радним обавезама у одговарајућем месецу, оцењује се на основу:

- 1) квалитета извршеног посла, у складу са одговарајућим прописима, технолошким упутствима, стандардима, стручном методологијом и издатим налозима;
- 2) сложености извршених послова;
- 3) стручности, креативности и иницијативе при извршавању послова;
- 4) одговорности у раду;
- 5) поштовања рокова одређених за извршавање послова;
- 6) рационалног ангажовања запослених у смислу употребе средстава рада, материјала и резервних делова;

- 7) сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- 8) тачности, односно броја грешака у односу на обим извршених послова, односно радних операција.

Нормативе и стандарде, у смислу става 1. овог члана, утврђује Послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката, полазећи од опште прихваћених начела за послове из делатности коју Послодавац обавља.

Члан 67.

Директор, у складу са средствима планираним Програмом пословања Предузећа може, на образложени предлог непосредног руководиоца, запосленом признати већи радни учинак и по том основу увећати основну зараду највише до 20% месечно или утврдити мањи радни учинак и по том основу умањити основну зараду запосленом највише до 20%.

Непосредни руководиоца, предлог из става 1. овог члана даје у писаној форми уз претходну консултацију са запосленима у организационом делу у којем је запослени распоређен на рад.

Репрезентативним синдикатима, на њихов захтев, доставиће се подаци о промени зарада на основу става 1. овог члана.

Члан 68.

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 квалитетно и у року 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 неоправдано не обави у дефинисаном року.

9.5. Увећана зарада

Члан 69.

Запослени има право на увећану зараду:

- за рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадан дан - 110% од основице;
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;

- за прековремени рад..... - 26% од
основице;

- по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном
односу - 0,4% од
основице.

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.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са
законом, овим КУ и уговором о раду.

9.6. Приправност

Члан 70.

Запосленом се за сваки час проведен у приправности исплаћује накнада у висини
10% од основне зараде запосленог.

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

Време за које запослени оствари право на накнаду из става 1. овог члана и радно
време приликом интервенције на опреми и уређајима из става 2. овог члана, међусобно
се искључују.

9.7. Учешће запослених у добити

Члан 71.

Послодавац може донети одлуку о расподели дела средстава из добити
запосленима, по годишњем финансијском извештају, сразмерно њиховом учешћу у
оствареној добити, уз сагласност Оснивача и у складу са законом.

Члан 72.

Расподела издвојене масе средстава за учешће запослених из добити Послодавца,
извршиће се на запослене сразмерно времену проведеном на раду и оствареној заради, у
складу са одредбама овог КУ.

Под појмом остварена зарада, у смислу става 1. овог члана, подразумева се зарада
запосленог, остварена на основу одредби овог КУ.

Члан 73.

У расподели средстава за учешће запослених из добити учествују и запослени који
одсутвују са рада за време:

- породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета;
- привремене спречености за рад због повреде на раду или професионалног
обољења у складу са законом.

Запослени из става 1. овог члана, за време одсуствовања са рада учествују у
расподели издвојене масе средстава из добити Послодавца сразмерно својој уговореној
заради.

9.8. Накнада зараде

Члан 74.

Запослени има право на накнаду зараде, за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци проведених на раду, и то за време:

1. коришћења годишњег одмора;
2. коришћења плаћеног одсуства у складу са законом и овим КУ;
3. одсуствовања са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни дани;
4. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, седницама органа Послодавца;
5. образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са Правилником о стручном усавршавању;
6. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из тачке 6. претходног става, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 75.

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

1. у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено;

3. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је спреченост за рад наступила због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће.

Члан 76.

Послодавац исплаћује накнаду зараде за одсуствовање са рада због привремене спречености за рад, која траје дуже од 30 дана, до краја месеца за претходи месец с тим што Послодавац рефундира средства од надлежног фонда, када се за то стекну услови.

Члан 77.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде остварене у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом и то:

- за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години;

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Накнада трошкова

9.9. Превоз за долазак и одлазак са рада

Члан 78.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (највише до висине цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају), уколико Послодавац није обезбедио сопствени превоз. Висину накнаде трошкова превоза Послодавац утврђује на основу потврде о висини цене превозне карте, писане изјаве запосленог о адреси становања и броју превозних средстава које запослени користи, а који му омогућавају најкраћи и најбржи превоз од места становања до места рада.

Уколико запослени због распореда радног времена није у могућности да користи возила јавног превоза (нема организованог градског или приградског превоза и сл.), Послодавац је обавезан да му организује или надокнади трошкове превоза у износу који одговара утврђеној цени превозне карте у јавном превозу на сличној релацији.

Промена места становања након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Запослене особе са инвалидитетом, које због здравственог стања не могу да користе јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, већ користе сопствено моторно возило, имају право на накнаду трошкова превоза за дане проведене на раду, према релацији коју користе најкраћим путем, по пређеном километру у висини 12% цене литра погонског горива које користе, без обзира на удаљеност места њиховог становања и места рада.

9.10. Службено путовање у земљи

Члан 79.

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.

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

Члан 80.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова за исхрану, 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.

9.11. Дневница

Члан 81.

Запослени има право на дневну накнаду трошкова за исхрану (дневницу) за време проведено на службеном путовању у земљи, у висини од 2.000,00 динара дневно.

Уколико је на службеном путовању запосленом обезбеђена:

- исхрана на бази полупансиона (два оброка), припада му 60% од утврђеног износа дневнице;
- исхрана на бази ноћења са доручком, припада му 100% од утврђеног износа дневнице.

Члан 82.

Службено путовање у земљи рачуна се од тренутка доласка на посао за запослене који крећу из места седишта Послодавца, односно од тренутка уласка у службено возило за запослене који крећу из другог места, до тренутка изласка из службеног возила.

Члан 83.

За време проведено на службеном путу, запослени има право на:

1) пуну дневницу:

- за сваких 24 часа,
- за остатак времена дуже од 12 часова ако је пут трајао више дана,
- за време краће од 24 часа а дуже од 12 часова.

2) пола дневнице:

- за време мање од 12, а дуже од 8 часова,
- за остатак времена дуже од 8 часова, а краће од 12 часова, ако је пут трајао више

дана.

9.12. Трошкови преноћишта

Члан 84.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путовању није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, за преноћиште у хотелу до четири звездице.

9.13. Путни трошкови

Члан 85.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду путних трошкова у целини, према приложеном рачуну.

Запосленом се признају и трошкови резервације места, приликом куповине карте за превоз.

Члан 86.

Запосленом упућеном на службено путовање, може се одобрити коришћење: службеног возила, воза, аутобуса и сопственог возила, а изузетно и авионског превоза или коришћење спаваћих кола.

У налогу за службени пут, обавезно се назначава врста превозног средства.

Члан 87.

Запослени, коме је у налогу за службено путовање назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство, има право на трошкове у висини 12% цене литра погонског горива возила које користи, по пређеном километру.

О оправданости коришћења возила на основу става 1. овога члана, одлучује директор.

9.14. Остали трошкови на службеном путовању

Члан 88.

Запосленом се на службеном путовању накнађују и други трошкови везани за службено путовање, у висини стварних трошкова (превоза, резервација места у превозном средству, аеродромске таксе, перонске карте, путарине, поштанских услуга, телефонских услуга, превоза пртљага и сл.), према приложеним рачунима.

9.15. Налог за службено путовање

Члан 89.

Налог за службено путовање и оверу путног обрачуна, по завршетку службеног путовања, издаје и врши директор, односно лице које он овласти.

Члан 90.

По завршетку службеног путовања, а најкасније у року од три радна дана од дана повратка са службеног путовања, запослени је дужан да поднесе обрачун трошкова службеног путовања и извештај са службеног пута, на основу чега запослени остварује право на накнаду трошкова.

Уколико запослени који је упућен на службено путовање не поднесе обрачун трошкова службеног путовања и извештај са службеног пута у року из става 1. овог члана дужан је да целокупан износ примљене аконтације врати приликом прве исплате зараде, о чему, пре исплате аконтације, запослени потписује изјаву – сагласност за умањење зараде за примљени износ аконтације.

9.16. Службено путовање у иностранство

Члан 91.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној прописима којима се уређују накнаде трошкова државних службеника.

О потреби и трајању службеног путовања запосленог у иностранство, одлучује директор на предлог непосредног руководиоца запосленог.

О потреби и трајању службеног путовања директора у иностранство, одлучује Надзорни одбор предузећа.

Члан 92.

Запослени који је службено путовао у иностранство, дужан је да најкасније у року од 5 (пет) радних дана по повратку у земљу, поднесе путни обрачун са извештајем директору.

Уз обрачун путних трошкова прилажу се и рачуни о свим издацима.

Путни обрачун и извештај морају бити потписани од запосленог који је обавио службено путовање, потврђени од непосредног руководиоца и оверени од стране директора.

Уколико запослени који је службено путовао у иностранство, не поднесе путни обрачун са извештајем у року из става 1. овог члана, дужан је да врати целокупни износ примљене аконтације.

Уколико запослени не поступи у складу са ставом 4. овог члана целокупни износ аконтације у динарској противвредности, биће обустављен приликом прве исплате

зараде о чему пре исплате аконтације, запослени потписује изјаву – сагласност за умањење зараде за примљени износ аконтације.

9.17. Накнада трошкова за исхрану за време рада и боравка на терену

Члан 93.

Запослени имају право на накнаду трошкова за исхрану за време рада и боравка на терену у висини дневнице за службено путовање у земљи, у износу од 2.000,00 динара дневно.

Рад на терену у смислу става 1. овог члана сматра се рад запослених који одржавају емисиону опрему на емисионим станицама са и без посаде.

Послодавац ће обарачун и исплату накнаде трошкова из става 1 овог члана, вршити на основу извештаја о раду и бораваку на терену запослених, до 5-ог у месецу за претходни месец.

9.18. Накнада за исхрану у току рада

Члан 94.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у висини 10% просечне зараде у Републици Србији, за месец децембар према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Накнада трошкова за исхрану из става 1. овог члана исплаћује се запосленом на месечном нивоу сразмерно проведеним ефективним часовима рада.

9.19. Регрес

Члан 95.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора који се исплаћује месечно у висини једне дванаестине бруто минималне зараде у Републици Србији.

Под минималном зарадом из става 1. овог члана сматра се минимална зарада обрачуната на основу важеће минималне цене рада, за број могућих радних часова у месецу за који се врши исплата.

9.20. Друга примања

Члан 96.

Запослени има право на друга примања под условима утврђеним овим КУ и то:

- отпремнину при одласку у пензију;
- солидарну помоћ;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- јубиларну награду;
- новогодишњи поклон за децу.

9.21. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 97.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију - у висини три просечне месечне зараде (у месецу који претходи исплати отпремнине), исплаћене код Послодавца.

9.22. Солидарна помоћ

Члан 98.

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ, из масе средстава предвиђених Програмом пословања Предузећа, у складу са чланом 102. овог КУ, у следећим случајевима:

1) теже или дуже болести запосленог - у висини једне просечне месечне зараде код Послодавца, по правилу једном у току лечења. Запослени остварује право на солидарну помоћ за тежу болест по истој дијагнози само једном, а уколико дође до рецидива или погоршања болести по основу које је већ остварио солидарну помоћ, још једном;

2) теже болести члана уже породице запосленог - у висини једне половине просечне месечне зараде код Послодавца, по правилу једном у току лечења;

3) хитне набавке медицинско - техничких помагала за запосленог и члана уже породице запосленог, која се надокнађују на терет органа надлежног за здравствено осигурање - у висини цене медицинско - техничког помагала по рачуну, уз обавезу запосленог да по добијању средстава од надлежног органа, иста уплати на рачун Послодавца;

4) смрти запосленог, чланова његове уже породице, као и смрти запосленог који није имао чланове уже породице, а живео је у заједничком породичном домаћинству - у висини до неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, а која је утврђена за случај смрти запосленог и члана његове породице;

5) стипендирање деце запосленог - у случају смрти запосленог, која је наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења која се утврђује у складу са прописима;

6) ублажавања последица елементарних непогода или ванредних догађаја на објекту становања, уколико штета коју је претрпео запослени износи најмање две просечне месечне зараде код Послодавца и иста није надокнађена из одговарајућег осигурања, односно од штетника - у висини највише до три месечне просечне зарада код Послодавца;

7) стерилитета запосленог и/или брачног друга који захтевају сложене третмане који не падају на терет органа надлежног за здравствено осигурање - у висини једне просечне месечне зараде код Послодавца, а највише три пута у току лечења;

8) рођења детета у висини једне просечне месечне зараде код Послодавца. У случају да су оба родитеља запослена код Послодавца право на солидарну помоћ остварују оба родитеља.

9) усвојења детета, у висини једне просечне месечне зараде код Послодавца. У случају да су оба усвојиоца запослена код Послодавца право на солидарну помоћ остварују оба усвојиоца;

10) здравствено - превентивне рехабилитације запослених на основу мишљења надлежне службе - у висини трошкова рехабилитације.

Под чланом уже породице из става 1. тачка 2) и 3) овог члана сматрају се брачни друг и деца односно усвојеници до 26 године живота (под условом да су на школовању или на евиденцији Националне службе за запошљавање и ако су живела у заједничком домаћинству или уколико су одлуком надлежног суда лишена пословне способности без обзира на године живота).

Под чланом уже породице из става 1. тачка 4) овог члана сматрају се брачни друг, деца, усвојеници и родитељи запосленог.

У случају да се запосленом или члану уже породице запосленог, који је већ искористио право из члана 98. став 1. тачка 1) и 2) овог КУ у текућој години утврди друга врста теже болести, има право на солидарну помоћ и по том другом основу.

Члан 99.

Солидарна помоћ из чл. 98. став 1. тачка 5) одобрава се:

- 1) ученицима основних школа у висини једне и по просечне месечне зараде;
- 2) ученицима средњих школа у висини две просечне месечне зараде;
- 3) студентима основних академских и струковних студија (I степен високог образовања), под условом да студирају у Републици Србији, у истој образовној установи, истом образовном профилу и да уписују годину за годином, у висини две и по просечне месечне зараде.

Захтев за солидарну помоћ из става 1. овог члана подноси на прописаном обрасцу, пунолетно дете, други родитељ, односно старатељ уколико дете нема ни другог родитеља, а малолетно је.

Право на солидарну помоћ немају ученици/студенти за обновљену школску годину, за продужени статус студирања у смислу прописа који уређују област образовања, као и у случајевима када не постоји континуитет у школовању.

Изузетно, ученик/студент може поднети захтев иако нема континуитет у школовању, уколико постоје оправдани разлози, а на основу одговарајућих документа која ће разматрати комисија Предузећа.

Солидарна помоћ исплаћује се у два једнака дела у току школске године (по 50%).

Уколико смрт запосленог наступи након што је Послодавац окончао исплату првог дела солидарне помоћи за школску годину, детету се исплаћује помоћ у висини другог дела, а уколико је смрт запосленог наступила после исплате другог дела, дете остварује право на исплату материјалне помоћи следеће школске године.

Месечном зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се последњи податак о висини просечне месечне зараде исплаћене код Послодавца у време доношења решења о исплати солидарне помоћи.

Члан 100.

Категорије запослених које, у складу са чланом 98. став 1. тачка 10) овог КУ могу остварити право на здравствено - превентивну рехабилитацију су:

- 1) запослени који обављају послове са повећаним ризиком;
- 2) запослени којима је од стране надлежног државног органа утврђена инвалидност.

Под трошковима рехабилитације у складу са ставом 1. овог члана, подразумевају се услуге смештаја, исхране и медицинске услуге рехабилитационог центра.

Члан 101.

Солидарна помоћ се може одобрити за здравствену рехабилитацију у трајању од 15 дана:

1) у случају тежих болести, тешких повреда на раду и акутних обољења запосленог, као вид продуженог лечења (преломи, операциони захвати, теже повреде) - у висини 100% трошкова рехабилитације, по препоруци лекарске комисије у циљу превенције губитка радне способности, уколико се она не обезбеђује на терет органа надлежног за социјално осигурање;

2) у случају тежих болести члана уже породице запосленог, као вид продуженог лечења (преломи, операциони захвати, теже повреде) у висини 50% трошкова

рехабилитације, по препоруци лекарске комисије, уколико се иста не обезбеђује на терет органа надлежног за социјално осигурање.

Под чланом уже породице из става 1. тачка 2) овог члана сматрају се брачни друг, деца и усвојеници запосленог.

Члан 102.

За солидарне помоћи из чланова 98. и 101. овог КУ обавеза је Послодавца да планира средства Програмом пословања предузећа, у висини најмање 0,3% прихода од продаје услуга планираних Програмом пословања.

Члан 103.

Под тежом болешћу, у смислу члана 98. и 101. овог КУ, сматрају се следећа обољења:

- 1) малигна обољења;
- 2) ТБЦ;
- 3) херидитарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система;
- 4) тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива;
- 5) тежа неуропсихијатријска обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи;
- 6) уролошке, гастроентеролошке природе која захтевају хируршке захвате, трансплантација органа и ткива.
- 7) ретке болести.

Под дужом болешћу, у смислу члана 98. овог КУ, сматра се непрекидно одсуствовање са рада по основу привремене спречености за рад дуже од три месеца.

Члан 104.

Захтев за солидарну помоћ из члана 98. и 101. овог КУ подноси се комисији на прописаном обрасцу, уз достављање одговарајуће документације, која није старија од шест месеци.

Комисију именује директор, а чине је један представник Послодавца и по један представник репрезентативних синдиката која ће одлучивати о сваком појединачно поднетом захтеву, из става 1. овог члана.

Комисија доставља предлог директору, на основу којег директор доноси решење.

9.23. Накнада погребних трошкова

Члан 105.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а у случају смрти запосленог члановима уже породице, односно лицу које је сносило трошкове сахране - у висини приложених оригиналних рачуна за трошкове погребних услуга а највише до износа просечне месечне зараде у Републици Србији исплаћене у месецу који претходи месецу исплате.

Чланови уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни други деца запосленог.

9.24. Јубиларне награде

Члан 106.

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 (без пореза и доприноса) по запосленом у Републици Србији, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

2) 20 година - у висини једне и по просечне зараде (без пореза и доприноса) по запосленом у Републици Србији, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

3) 30 година - у висини две просечне зараде (без пореза и доприноса) по запосленом у Републици Србији, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

4) 35 година – у висини две и по просечне зараде (без пореза и доприноса) по запосленом у Републици Србији, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Под непрекидним радом из става 1. овог члана сматра се рад у ЈП „Емисиона техника и везе“, као и:

- рад у ЈМУ Радио телевизија Србије (и његовим правним претходницима) за запослене који су радни однос засновали 01.01.2011. године преузимањем, на основу Одлуке Владе Републике Србије („Сл. гласник РС“ бр. 84/09);

- рад у ЈМУ Радио телевизији Војводина (и њеним правним претходницима) за запослене који су радни однос засновали 01.11.2015. године, у складу са чланом 60. Закона о јавним медијским сервисима ("Сл. гласник РС" бр. 83/2014).

Под непрекидним радом из става 1. овог члана сматра се и:

- одслужење или дослужење војног рока;

- одсуствовање са рада због мировања радног односа до 30 дана, под условом да запослени није мењао послодавца.

Одслужење или дослужење војног рока као и одсуствовање са рада због мировања радног односа до 30 дана не урачунава се у укупан стаж приликом исплате јубиларне награде.

Послодавац исплаћује запосленом јубиларну награду из става 1. овог члана у календарској години у којој запослени стиче то право.

Решење о исплати јубиларне награде доноси директор.

9.25. Новогодишњи поклони за децу

Члан 107.

Послодавац је дужан да обезбеди новогодишње поклоне за децу запослених и децу преминулих запослених, до 15 година старости (по детету), укључујући и децу која у текућој години пуне 15 година.

Уколико су код Послодавца запослена оба родитеља, право на новогодишњи поклон остварује дете по основу запослења оба родитеља.

Новогодишњи поклони обезбеђују се у висини коју утврђује директор, највише у висини неопорезивог новчаног износа утврђеног Законом о порезу на доходак грађана.

10. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 108.

Послодавац је дужан да уколико утврди да ће у периодима утврђеним законом доћи до престанка потребе за радом запослених, због технолошких, економских или организационих промена, донесе Програм решавања вишка запослених, у складу са законом и овим КУ.

У изради Програма из става 1. овог члана учествују и представници репрезентативних синдиката.

Програм из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор Предузећа.

Члан 109.

Програм из члана 108. овог КУ нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код Послодавца;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
6. средства за решавање социјално - економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 110.

Послодавац је дужан да у случају отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, запосленом исплати отпремнину, пре престанка радног односа.

Висина отпремнине из става 1. овог члана, утврдиће се анексом овог КУ.

За утврђивање висине отпремнине запосленима код Послодавца који су Одлуком Владе Републике Србије („Сл.гласник РС“ бр. 84/2009.) преузети из ЈМУ Радио телевизије Србије рачуна се и време проведено у радном односу у ЈМУ Радио телевизији Србије и њеним правним претходницима.

За утврђивање висине отпремнине запосленима код Послодавца који су, на основу члана 60. Закона о јавним медијским сервисима ("Сл.гласник РС" бр. 83/2014), преузети из ЈМУ Радио телевизије Војводине, рачуна се и време проведено у радном односу у ЈМУ Радио телевизији Војводине и њеним правним претходницима.

Члан 111.

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

Члан 112.

Поред запослених за које је Законом о раду утврђено да им не може престати радни однос по основу престанка потребе за њиховим радом, радни однос по истом основу не може престати:

- самохраном родитељу, усвојоцу или стараоцу малолетног детета или детета на редовном школовању;

- радницима Предузећа који су 1999. године интервенисали на емисионим станицама Предузећа, у време непосредне ратне и животне опасности, оспособљавајући

предајнике и репетиторе, инсталирајући алтернативне емисионе уређаје и антенске системе, непосредно после уништења.

Под самохраним родитељем у смислу става 1. алинеја 1. овог члана, сматра се родитељ који живи сам са дететом и сам га издржава односно нема прихода од другог родитеља.

11. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 113.

Уговором о раду могу да се утврде послови из основне делатности Предузећа 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 писане сагласности Послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Члан 114.

Забрана конкуренције може да се утврди за подручје Републике Србије и то само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Члан 115.

Уговором о раду, директор и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу одредби овог КУ по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од једне године.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се Послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду, која не може бити већа од три просечне зараде у Предузећу (без пореза и доприноса).

12. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 116.

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 КУ.

Члан 117.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, учињену на раду или у вези са радом, покреће се решењем директора, које се доноси на основу поднете пријаве о проузрокованој штети или по личном сазнању да је штета проузрокована.

Решење обавезно садржи име и презиме запосленог против којег се покреће поступак за накнаду штете, место, начин и време извршења штетне радње као и доказе који указују да је запослени проузроковао штету.

Решење о покретању поступка из става 1. овог члана доставља се запосленом против којег је покренут поступак као и синдикату, чији је запослени члан. Запослени и синдикат имају право да се изјасне у вези настале штете у року од пет радних дана.

Члан 118.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се иста надокнађује, утврђује комисија за накнаду штете (у даљем тексту: Комисија) коју именује директор Предузећа.

Комисија има три члана од којих је један члан представник синдиката чији је запослени члан.

Члан 119.

На основу извештаја Комисије директор Предузећа доноси решење о одговорности за штету и износ висине накнаде штете, односно решење о ослобађању од одговорности.

Уколико се утврди да је запослени одговоран за насталу штету исти се позива да штету надокнади у одређеном року, о чему запослени даје писану изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року дефинисаном ставом 2. овог члана, послодавац може поднети тужбу надлежном суду.

Члан 120.

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.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету из става 1. овог члана идентичан је поступку утврђивања одговорности запосленог за штету из члана 117., 118. и 119. овог КУ.

Члан 121.

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 запосленом накнади штету, у складу са законом и овим КУ.

13. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 122.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- када запослени наврши године живота и стажа осигурања, у складу са Законом о раду, ако се Послодавац и запослени другачије не споразумеју;
- 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;
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 123.

Запосленом може престати радни однос независно од његове воље и воље Послодавца у случајевима утврђеним законом.

Члан 124.

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

Члан 125.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

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

Члан 126.

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

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

Члан 127.

Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради, могу бити основ за отказ уговора о раду, под условом да запослени у периоду од најмање три а најдуже шест месеци не остварује резултате рада и не показује потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду.

Поступак за утврђивање резултата рада односно знања и способности запосленог покреће непосредни руководиолац подношењем пријаве.

Пријаву из става 2. овог члана у писаном облику са образложењем, непосредни руководиолац доставља директору.

Директор је дужан да у року од пет дана од дана добијања пријаве, именује комисију која ће утврдити да ли запослени остварује резултате рада односно да ли показује потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду (у даљем тексту: комисија).

Комисија, мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују а чине је један представник Послодавца и по један представник репрезентативних синдиката.

Комисија након спроведеног поступка, утврђује резултате рада односно потребна знања и способности запосленог и доставља писани извештај директору.

У складу са извештајем комисије, директор ће писаним путем обавестити запосленог о недостацима у његовом раду, даће упутства како да побољша резултате рада и оставиће му рок од три месеца за побољшање свог рада.

Уколико комисија утврди да запослени и након истека рока из претходног става није побољшао свој рад, сачиниће писани извештај о томе и обавестити директора, а директор ће на основу истог, запосленом отказати уговор о раду, у складу са Законом и овим КУ.

Члан 128.

Запослени коме је отказан уговор о раду на начин дефинисан чланом 127. овог КУ, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, и то:

- 10 дана, ако има до 10 година стажа осигурања;
- 20 дана, ако има више од 10, а мање од 20 година стажа осигурања;
- 30 дана, ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

За време отказног рока запослени обавља послове утврђене уговором о раду.

Запослени може на основу споразума са директором или лицем које он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, дефинисаног ставом 1. овог члана, с

тим што му се за преостало време обезбеђује накнада зараде у висини 100% зараде остварене у последњих 12 месеци.

Члан 129.

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

1. ако несавесно и немарно извршава радне обавезе;
2. ако неблаговремено извршава радне обавезе;
3. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
4. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
5. ако достави нетачан извештај или да нетачне податке који су од пресудног утицаја за доношење одлуке код Послодавца;
6. ако изврши проневеру или крађу на раду или у вези са радом;
7. ако на захтев овлашћених државних органа не достави тражене податке односно документацију из делокруга посла који обавља;
8. ако фалсификује новчана и друга службена докумената;
9. ако чињењем или нечињењем причини материјалну штету Послодавцу у износу већем од 80.000,00 динара;
10. ако одмах, без одлагања а најкасније у року од 24 часа од сазнања не пријави кварове над средствима рада који угрожавају нормално функционисање процеса рада, односно пружање услуга корисницима;
11. ако противправно прибавља имовинску корист или прима мито;
12. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду и не примењује прописане мере за безбедан и здрав рад;
13. ако прекрши клаузулу забране конкуренције или ода пословну тајну;
14. ако користи службено возило супротно одредбама Правилника о коришћењу службених возила;
15. ако не извршава послове у време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада;
16. ако се не придржава мера противпожарне заштите у складу са позитивним законским прописима;
17. ако пропусти да обавести овлашћено лице код Послодавца, о свом приватном интересу/сукобу интереса који има у раду или у вези са радом кроз учествовање у поступцима јавних набавки, кроз праћење реализације уговора, кроз рад у комисијама - радним групама и сл.);
18. ако прими поклон чија вредност прелази 5% просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији, изузев протоколарног или пригодног поклона;
19. ако пропусти да пријави поклон лицу одређеном за вођење евиденције примљених поклона код Послодавца.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге непосредног руководиоца или директора;
2. ако неоправдано изостане са рада најмање 3 дана узастопно или 5 дана са прекидима у току три месеца;
3. ако не поштује одлуку о радном времену: неоправдано касни на посао дуже од 15 минута или неоправдано одлази са посла 15 минута пре истека радног времена, најмање три пута у току месеца;

4. ако не поштује распоред дневног odmora, односно одсуствује дуже од 30 минута од времена утврђеног за одмор, најмање три пута у току месеца;
5. ако не достави потврду о привременој спречености за рад најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у складу са законом;
6. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако на рад долази под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
8. ако изазива неред или учествује у тучи у просторијама Послодавца,
9. ако намерно омета једног или више запослених за време обављања послова, чиме се ремети процес рада код Послодавца;
10. ако неуредно одржава простор у коме је смештена опрема, документација и др. а што има за последицу оштећење или губитак опреме, документације и др.

Члан 130.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју сам одреди, о свом трошку, ради утврђивања околности да ли је запослени злоупотребио право на боловање или због утврђивања да ли је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава. Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине за коју Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 131.

Поступак којим се утврђује повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине запосленог, покреће се подношењем пријаве. Пријаву о повреди радне обавезе односно о непоштовању радне дисциплине подноси непосредни руководилац у року од осам дана од дана сазнања за учињену повреду радне обавезе односно за непоштовање радне дисциплине.

Пријава из става 1. овог члана подноси се директору, писаним путем и садржи: време, место, кратак опис учињене повреде радне обавезе односно повреде радне дисциплине и све друге релевантне податке.

Уз поднету пријаву, прилажу се и докази који указују на извршење повреде радне обавезе односно на непоштовање радне дисциплине.

Директор може да именује комисију, уколико процени да је поред достављених доказа, потребно утврдити додатне доказе, чињенице и околности везане за извршену повреду радне обавезе односно повреду радне дисциплине.

Комисија из става 4. овог члана спровешће, све радње у циљу прикупљања доказа и утврђивања чињеница, и у року од 20 дана од дана именована, доставиће извештај директору.

Након оцене свих доказа, чињеница и околности које указују да је запослени учинио повреду радне обавезе односно повреду радне дисциплине, директор писаним путем упозорава запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Члан 132.

Запослени коме је достављено упозорење из члана 131. став 6. овог КУ, има право да се у року од осам дана од дана достављања упозорења, изјасни на наводе из упозорења.

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

Запослени, уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року утврђеном у ставу 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 133.

Директор може за повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, да уместо отказа уговора о раду запосленом, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљавање са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења директора о изреченој мери;

3. опомену са најавом отказа, у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту или сличну повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Мере из претходног става директор утврђују решењем које садржи образложење и поуку о правном леку.

14. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 134.

На захтев репрезентативних синдиката, Послодавац ће у року у од осам дана од дана подношења захтева, доставити информације о:

1. пословању Послодавца, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених;
2. кретању и променама зарада и њиховом учешћу у трошковима пословања;
3. заштити и безбедности на раду и мерама за побољшавање услова рада;
4. расподели добити;
5. статусним променама и другим променама облика Послодавца;
6. питањима која се односе на права запослених;
7. иницијативи и предлогу промене Статута Предузећа.

Члан 135.

Директор је обавезан да:

1. благовремено размотри мишљења, захтеве и предлоге репрезентативних синдиката, пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

2. омогући учешће представницима репрезентативних синдиката при утврђивању предлога аката којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених код Послодавца кроз рад у радним групама/комисијама;

3. прибави мишљење репрезентативних синдиката пре подношења предлога Влади за именовање члана Надзорног одбора из реда запослених;

4. омогући остваривање других права и дужности која представницима репрезентативних синдиката припадају по закону, овим КУ, Статутом и другим актима Послодавца.

Директор предлаже председнику Надзорног одбора предузећа да омогући учешће представника репрезентативних синдиката на седницама Надзорног одбора, на којима се разматрају њихова мишљења, захтеви и предлози, и одлучује о правима запослених.

Члан 136.

Представници репрезентативних синдиката обавезни су да размотре све предлоге, сугестије, захтеве и мишљења, која су доставили органи Послодавца, и о својим ставовима обавесте Послодавца.

Члан 137.

Послодавац је дужан да синдикатима који делују код Послодавца, без накнаде трошкова, обезбеди:

1. простор за одржавање састанака у оквиру пословног простора Послодавца;
2. коришћење огласне табле ради истицања обавештења и информација;
3. обрачун и наплату чланарине из зараде која се остварује по основу рада као и осталих средстава према програму синдиката и уплату тих средстава на рачун синдиката;
4. административно техничке услове за рад (коришћење телефона, комјутера, интернета, апарата за копирање и умножавање...) ради обављања послова за основну синдикалну активност.

Члан 138.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату без накнаде трошкова обезбеди:

1. простор за рад и одржавање састанака у седишту Предузећа;
2. административно - техничке услове за рад (коришћење телефона, компјутера, интернета, апарата за копирање и умножавање...), ради обављања послова за основну синдикалну активност;
3. коришћење сале за састанке;
4. коришћење огласне табле и електронске огласне табле, односно другог простора ради истицања обавештења и информација;
5. обрачун и наплату чланарине из зараде која се остварује по основу рада као и осталих средстава према програму синдиката и уплату тих средстава на рачун синдиката.

Члан 139.

Председник репрезентативног синдиката може да одсуствује са својих редовних послова због синдикалних активности 40 часова месечно.

Повереници репрезентативног синдиката имају право да одсуствују са својих редовних послова, због синдикалних активности 8 часова месечно, с тим да укупно за сва лица из става 1. и 2. овог члана, одсуствовање не може бити дуже од 80 часова месечно.

Председник и повереници синдиката који не испуњава услове репрезентативности могу због синдикалних активности да одсуствују са посла у складу са законом.

Повереници синдиката обавезни су да своје синдикалне обавезе и изостанак са посла најаве непосредном руководиоцу 48 сати раније.

Репрезентативни синдикати дужни су да до 3. у месецу (за претходни месец) доставе извештај о одсуству у складу са ставом 1. и 2. овог члана, на основу којег директор Предузећа доноси решење.

Члан 140.

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

15. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 141.

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

Члан 142.

Акт о минимуму процеса рада доноси Оснивач, у складу са Законом о штрајку. Приликом утврђивања минимума процеса рада, Оснивач је обавезан да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативних синдиката.

Члан 143.

Акт којим се одређује начин обезбеђивања минимума процеса рада у време штрајка, капацитете и постројења која морају да раде у време штрајка, радна места и број извршилаца који су дужни да раде у време штрајка, доноси Послодавац уз учешће представника репрезентативних синдиката.

Члан 144.

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 145.

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

Члан 146.

У току штрајка организованог у складу са законом и овим КУ, 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.

16. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 147.

Овај КУ закључује се на период од три године.

Овај КУ може престати да важи споразумом свих учесника или отказом.

Отказ овог КУ врши се у писменој форми са образложењем. У случају отказа, овај КУ се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници

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

Члан 148.

Измене и допуне овог КУ врше се по поступку по коме је КУ и закључен.

Поступак за измене и допуне овог КУ може да покрене свака уговорна страна у писаном облику, са образложењем.

Супротна страна је дужна да се определи „ЗА“ или „ПРОТИВ“ предлога у року од 30 дана од дана пријема предлога.

Ако супротна страна не прихвати предлог из претходног става, започиње поступак преговарања, који се мора завршити у року од 30 дана.

Члан 149.

Ако на дан ступања на снагу КУ није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог (поступак у току), на права обавезе и одговорности запосленог примењују се одредбе овог КУ, ако је то за запосленог повољније.

Члан 150.

Овај КУ састављен је у осам (8) истоветних примерака, од којих по два (2) задржава сваки потписник овог КУ.

Члан 151.

Послодавац ће, у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог КУ, све акте у Предузећу ускладити са одредбама овог КУ.


Члан 152.

Овај КУ ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Предузећа.


**Оснивач - Влада Републике Србије
Министарство трговине, туризма и телекомуникација**


Расим Љајић

**ЈП „Емисиона техника и везе“
в.д. директора**


Бранко Гогоћ

**Синдикат ЈП ЕТВ
Председник**


Зоран Стевановић

**Синдикална организација Самосталног синдиката
„Емисиона техника и везе“**


Председник
Јован Златановић