



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

Telekom Srbija

01. јун 2006. Број 4

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ПРЕДУЗЕЋА ЗА ТЕЛЕКОМУНИКАЦИЈЕ
„ТЕЛЕКОМ СРБИЈА“ а.д.**

Београд, 01. јун 2006. године

На основу члана 248. Закона о раду («Сл.Гласник РС» бр.24/05 и 61/05), у вези члана 3. овог закона, Јединствени Синдикат Телекома Србије, Синдикат Телекома «Србија» и генерални директор Предузећа за телекомуникације «Телеком Србија» а.д. (у даљем тексту: Друштво) закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ПРЕДУЗЕЋА ЗА ТЕЛЕКОМУНИКАЦИЈЕ «ТЕЛЕКОМ СРБИЈА» а.д.

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се, у складу са законом, права, обавезе и одговорности запослених, међусобни односи учесника уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Одредбе овог уговора односе се на све запослене Друштва, односно примењују се и на запослене који нису чланови синдиката – потписника Колективног уговора.

Члан 3.

Уговором о раду запосленом могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, овим уговором, као и да се утврде друга права која нису утврђена законом и овим уговором, осим ако законом није другачије одређено.

Основна права и обавезе

Члан 4.

Запосленима се утврђује право на учешће у добити Друштва оствареној у пословној години у складу са одлуком Скупштине акционара.

Расподела учешћа у добити запосленима утврђује се одлуком генералног директора Друштва уз претходну сагласност репрезентативних синдиката.

Одлуком генералног директора Друштва из става 2. овог члана утврђују се обим права, услови и рокови расподеле учешћа у добити.

Члан 5.

Друштво и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим уговором и уговором о раду.

5.1. У том смислу, Друштво је обавезно:

- да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду;
- да у потпуности извршава одредбе овог уговора и других општих аката Друштва;
- да омогући услове рада у којима запослени може обављати послове који су му поверени у складу са својим знањем и способностима;
- да запосленима стави на располагање сва средства потребна за рад у погледу опреме, алата, материјала и других средстава за рад, на којима су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду и да обезбеди контролу њихове употребе у складу са наменом и прописаном документацијом на српском језику;
- да обезбеди одржавање у исправном стању средства за рад и личне заштитне опреме, превентивне и периодичне прегледе и испитивања опреме за рад и услова радне околине;
- да обезбеди финансијска средства и превентивне мере за заштиту живота и здравља запослених и отклањање ризика на радном месту;
- да обезбеди услове за рад у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду;
- да радни процес прилагоди телесним и психичким могућностима запосленог, а радна околина, средства и опрема за личну заштиту на раду буду урађени, односно произведени у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима;

- да запосленима са ограниченом и преосталом радном способношћу обезбеди распоређивање на други одговарајући посао, у складу са актом Друштва;
 - да запосленима са смањеном радном способношћу обезбеди прописане услове рада у складу са измењеном радном способношћу;
 - да размотри и отклони проблеме у процесу рада на које указују синдикат и запослени ради повећања безбедности и ефикасности рада;
 - да обезбеди запосленима потребну обуку и стручно оспособљавање за безбедан и здрав рад и стручно оспособљавање за обављање послова;
 - да синдикату доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно у којима се одлучује о појединачним правима запослених;
 - да на захтев синдиката доставља све информације и податке у вези са питањима из овог уговора, а посебно у области зарада и пословно-финансијских резултата који утичу на зараду;
 - да обезбеди коректан однос и поштовање достојанства запосленог;
 - да обезбеди осигурање запослених од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете;
 - да обезбеди рекреацију и рехабилитацију запослених у сарадњи са репрезентативним синдикатима у циљу смањивања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом;
 - да учествује у финансирању радно-спортских такмичења у складу са својим материјалним могућностима;
 - да приликом утврђивања годишњих планова у оквиру буџета обезбеди средства за задовољење стамбених потреба запослених. Ова средства ће се распоређивати на основу посебног правилника;
 - да обезбеди спровођење забране уношења и конзумирања алкохолних пића и других средстава зависности у радну околину;
 - да организује периодичне лекарске прегледе запослених.
- 5.2. Запослени је обавезан:**
- да у потпуности поштује одредбе овог уговора и општих аката Друштва;
 - да савесно обавља послове сходно професионалној етици уз пуно ангажовање и улагање стручних и радних способности у процесу рада ради повећања продуктивности рада и остваривања циљева Друштва;
 - да обавља послове у складу са законом и општим актима Друштва, прописима који регулишу обављање услуга, као и другим прописима;
 - да чува имовину и средства рада, да се уздржава од свих поступака који представљају злоупотребу посла који обавља;
 - да рационално користи материјал и средства рада и да се уздржава од коришћења средстава комуникација, информатичких средстава, мреже и других средстава, у друге сврхе које нису службене;
 - запослени мора да има максимално поштовање пола, достојанства и свих људских права у односу према колегама, клијентима и другим лицима;
 - да, осим зараде, не остварује за себе или друго лице материјалну корист из послова које обавља, нити да обавља послове који могу проузроковати конфликт интереса са Друштвом;
 - да у току радног времена обавља поверене задатке марљиво и вредно, нарочито у односима са клијентима;
 - да се непрекидно стручно усавршава на раду ради побољшања квалитета рада у Друштву као целини;
 - да поштује пропис о сигурности и тајности поштанских пошिल्ки и телекомуникационих сигнала;
 - да чува пословну тајну, сходно актима Друштва;
 - да се придржава прописаних мера безбедности и здравља на раду, да наменски користи средства за рад, опасне материје, имовину Друштва, прописана средства и опрему за личну заштиту, да их одржава у исправном стању како не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица;
 - да пре напуштања радног места, радно место и средства за рад остави у таквом стању да она не представљају опасност по запослене и имовину Друштва;
 - да сарађује са послодавцем и лицем задуженим за безбедност и здравље на раду у циљу спровођења прописаних мера безбедности и здравља на раду, на пословима које обавља;
 - да поступа по упутствима за рад добијеним од произвођача средстава за рад и Друштва;
 - да пружи веродостојне податке и исправе неопходне за остваривање права и обавеза из радног односа;
 - да обавести Друштво о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа и уговор о раду

Члан 6.

Друштво доноси одлуку у погледу потреба за запошљавањем и критеријума за избор запосленог, у складу са законом и актима Друштва о организацији и систематизацији радних места.

За послове за које су прописани посебни услови рада, пре него што заснује радни однос, лице које се запошљава, Друштво мора да упути на лекарски преглед у надлежну здравствену установу, у циљу утврђивања здравствене способности на наведеним пословима.

Трошкови прегледа из претходног става падају на терет Друштва.

Члан 7.

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду са лицем које је испунило услове за рад предвиђене законом и актима Друштва о организацији и систематизацији радних места.

Под местом рада, из уговора о раду, подразумева се место у којем запослени редовно обавља своје радне активности.

Пробни рад

Члан 8.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад, односно провера радних и стручних способности запослених, период провере, отказни рок уговора о раду и други неопходни елементи.

Пробни рад запосленог прати и оцењује комисија Друштва, која по завршетку пробног рада, даје своје мишљење најкасније пет дана пре истека рока који је предвиђен законом.

Радни однос на одређено време

Члан 9.

Радни однос на одређено време заснива се у случајевима, на начин и под условима утврђеним законом.

Приправници

Члан 10.

Са лицима која први пут заснивају радни однос, Друштво може да заснује радни однос у својству приправника, ако је то услов за рад на одређеним пословима предвиђен правилником.

Максимално трајање приправничког стажа зависи од стручне спреме која се захтева за обављање послова, и то:

- три месеца за послове који захтевају средњу стручну спрему;
- шест месеци за послове који захтевају вишу стручну спрему;
- девет месеци за послове који захтевају високу стручну спрему.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 11.

Друштво је дужно да запосленима омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а посебно у случају преквалификације и доквалификације запослених на радним местима која се укидају, која су у процесу трансформације или модернизације.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених се спроводи на основу планова и програма који се израђују уз учешће репрезентативних синдиката у Друштву.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад у складу са планом и програмом Друштва и средствима које Друштво планира у оквиру буџета за ту намену.

За време трајања образовања, стручно оспособљавања и усавршавања запослени има право на зараду као да је на редовном раду.

Остала права и обавезе из ове области између Друштва и запосленог уређују се посебним уговором.

Члан 12.

Друштво обезбеђује стручно оспособљавање и усавршавање запослених у циљу:

- ефикаснијег одвијања пословних процеса;
- увођења нових технологија;
- заштите на раду и очувања здравља;
- очувања статуса запослености;
- очувања и увећања зараде.

Друштво ће ради извршавања наведених циљева из става 1. овог члана организовати службу сталног образовања и усавршавања која ће у свом саставу имати менторе и инструкторе који ће послодавцу омогућити да за сваког запосленог добије истиниту информацију о знањима и способностима и њихове примене.

Када запослени образовањем и усавршавањем стиче посебна знања потребна послодавцу и када знатно побољшава своју позицију на тржишту рада послодавац може са запосленим склопити посебан уговор.

Посебним актом Друштва уз сагласност репрезентативних синдиката утврдиће се програм рада ментора, квалификације запосленог који би обављао послове ментора, као и елементи надокнаде за рад ментора и инструктора.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 13.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Одлуком Друштва може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно у складу са законом.

Непуно радно време

Члан 14.

Непуно радно време се утврђује актом о организацији и систематизацији радних места.

Послови који се обављају са непуним радним временом утврђују се у сарадњи са репрезентативним синдикатима.

Запослени који раде са непуним радним временом могу засновати радни однос до пуног радног времена код другог послодавца без сагласности Друштва.

Запослени који раде са непуним радним временом имају сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

Одлуком Друштва запослени који ради са непуним радним временом може да заснује радни однос са пуним радним временом у случају када се за то укаже потреба (повећани обим посла и сл.). Прелазак на пуно радно време врши се закључењем анекса уговора о раду.

Приликом распоређивања запосленог са пуног на непуно радно време, одлука се доноси уз сагласност синдиката чији је запослени члан. Прелазак са пуног на непуно радно време врши се анексом уговора о раду.

Скраћено радно време

Члан 15.

Друштво је у обавези да, у складу са законом, утврди скраћено радно време за запослене који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите здравља на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, а на основу стручне анализе.

Радно време се скраћује сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

До доношења подзаконских аката надлежно Министарства, везаних за методологију утврђивања ризика радних места, Друштво ће у најкраћем року спровести интерни поступак утврђивања радних места са повећаним ризиком, по методологији сачињеној у Друштву и уз ангажовање надлежне институције, као и у оквиру законских могућности донети одлуку којом ће се утврдити радна места са повећаним ризиком и примена и трајање скраћеног радног времена.

Прековремени рад

Члан 16.

Прековремени рад се уводи у случају предузимања неодложних мера за безбедност и непрекидност ТК саобраћаја, спречавања кварења материјала или отклањања квара на ТК уређајима и средствима за рад, ради спречавања или отклањања штетних дејстава изненадних атмосферских промена, отклањања кварова на машинама и уређајима, као и у другим случајевима када то потреба посла захтева.

Друштво може да затражи од запосленог да, у складу са законом, ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад). Запослени не може да одбије налог за прековремени рад, осим у оправданим случајевима.

Решење о увођењу прековременог рада доноси овлашћено лице Друштва. Решење мора бити образложено за сваки појединачни случај. Изузетно, налог за прековремени рад може се издати и усменим путем уз накнадно доношење решења у писаној форми, у року од 24 часа од издавања усменог налога.

Месечна стимулација се не може утврдити запосленом по истом основу за који је исплаћена увећана зарада за прековремени рад.

Распоред радног времена

Члан 17.

Одлуку о распореду, односно промени радног времена, доноси за то овлашћено лице Друштва уз претходно прибављено мишљење синдиката.

О одлуци из претходног става запослени се обавезно обавештавају најмање 7 дана пре почетка рада, односно пре промене распореда радног времена.

Прерасподела радног времена

Члан 18.

Прерасподела радног времена спроводи се у случајевима, на начин и под условима утврђеним законом.

Ноћни рад**Члан 19.**

Ноћни рад обавља се у случајевима, условима, обиму, трајању и на начин утврђен законом.

Сменски рад**Члан 20.**

У складу са потребама посла, Друштво доноси одлуку о раду по сменама (сменски рад), као и број и распоред смена.

Под радом у сменама подразумева се процес рада који у технолошкм смислу траје непрекидно 24 часа, по утврђеним сменама (принцип ротације) и по унапред одређеном плану сменског рада.

У смислу става 2. овог члана утврђују се три сменска периода:

- у периоду од 06 - 14 часова (преподневни рад);
- у периоду од 14 - 22 часа (послеподневни рад) и
- у периоду од 22 - 06 часова (ноћни рад).

Запослени може бити ангажован за рад у сменском периоду којим је обухваћен рад ноћу само у складу са законом.

Пасивно дежурство**Члан 21.**

Овлашћено лице у Друштву може својом одлуком увести пасивно дежурство. Пасивно дежурство се уводи за запослене у организационим деловима Друштва где то захтева природа делатности и потреба континуираног функционисања телекомуникационог система.

Учешће запослених у пасивном дежурству се утврђује плански, у оквиру планова рада одржавања телекомуникационих система и односи се само на оне послове који се не могу обухватити прерасподелом радног времена запослених.

Запослени о времену пасивног дежурства мора бити у писаној форми обавештен најмање 15 дана унапред.

У случају да запослени на пасивном дежурству буде позван и радно ангажован, за времеведено на раду плаћа се увећана зарада у складу са овим уговором.

Евиденција присуства**Члан 22.**

Запослени је обавезан да убележи почетак и крај дневног рада, као и почетак и крај дневне паузе на начин који Друштво одреди.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА**Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор****Члан 23.**

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са законом.

У организационим деловима Друштва, сходно потребама и условима процеса рада, може се посебном одлуком утврдити одмор у току дневног рада у дужем трајању од 30 минута.

Годишњи одмор**Члан 24.**

Дужина годишњег одмора утврђује се запосленом тако што се законски минимум од 20 дана увећава према следећим основима:

1. степену стручне спреме:

- I и II степен стручне спреме за 2 дана;
- III, IV и V степен стручне спреме за 3 дана;
- VI, VII и виши степен стручне спреме за 4 дана.

2. годинама радног стажа:

- од 5 до 10 година за 1 дан;
- од 10 до 15 година за 2 дана;
- од 15 до 20 година за 3 дана;
- од 20 до 25 година за 4 дана;
- од 25 до 30 година за 5 дана.

3. здравственом стању и броју деце:

- запосленима који имају децу узраста до 15 година за 1 дан по детету, а највише до 3 дана;
- запосленима који имају децу ометену у психофизичком развоју или са утврђеним инвалидитетом за 3 дана;
- запослени са утврђеним инвалидитетом за 3 дана.

4. условима рада:

- запослени који раде на пословима под посебним условима рада за 3 дана;
- запослени који раде по сменама за 2 дана.

5. доприносу на раду: за 1 дан.

Да би остварио право из критеријума под 3. запослени је дужан да поднесе одговарајућу документацију. Критеријум под 4. испуњавају запослени на пословима који су као такви утврђени актом Друштва на основу процене надлежног органа за безбедност и здравље на раду.

Запослени коме се дужина годишњег одмора утврђује по више основа, законски минимум од 20 дана се увећава збиром дана по свим основима, с тим да укупан збир дана годишњег одмора износи

највише 30 радних дана, осим у случају увећања по основу «Услови рада» када је максималан број 35 дана.

Запослени са навршених 30 година радног стажа имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 25.

У циљу одржавања континуитета послова сви запослени се унапред изјашњавају о датуму и начину коришћења годишњег одмора на основу чега се сачињава план годишњих одмора у Друштву.

План коришћења сачињава се најкасније до 1. априла текуће године, с тим да је запослени обавезан да се до тог датума изјасни о коришћењу првог дела годишњег одмора.

Уколико се запослени није изјаснио о датуму коришћења другог дела годишњег одмора најкасније до 31. децембра текуће године, Друштво ће одредити период у коме ће запослени моћи да га користи.

Члан 26.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. Решење о коришћењу годишњег одмора нарочито садржи податке о укупном трајању годишњег одмора који припада запосленом са спецификацијом дана на које запослени има право, начин коришћења годишњег одмора (у целини или у два дела), датуму започињања и завршетка годишњег одмора.

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

- ако то захтевају потребе посла, најкасније пет дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора. У том случају Друштво ће надокнадити запосленом све стварне трошкове које запослени трпи услед измене. Да би запослени стекао право на накнаду стварних трошкова потребно је да пружи доказе о њиховој висини;
- на захтев запосленог, најкасније пет дана пре отпочињања годишњег одмора ако то не ремети процес рада.

Члан 27.

Запосленом припада право на накнаду штете за сваки дан годишњег одмора који запослени кривицом Друштва није искористио.

У случају из става 1. овог члана, запослени има право на накнаду штете у висини просечне зараде која му је исплаћена у претходна три месеца сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Плаћено одсуство

Члан 28.

Запослени има право на плаћено одсуство у календарској години у следећим случајевима и то:

1. ступање у брак - 5 дана;
2. ступање у брак члана уже породице - 2 дана;
3. порођаја супруге - 5 дана;
4. порођаја кћери или снаје - 2 дана;
5. смрт члана уже породице (родитељ, дете, брачни друг, брат или сестра) - 5 дана;
6. завршавање неодложних личних и породичних послова - 3 дана;
7. пресељење сопственог домаћинства у исто насељено место - 2 дана, а из једног у друго насељено место - 4 дана;
8. заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - 3 дана;
9. у случају регулисања права из пензијског и инвалидског осигурања - 5 дана;
10. полагања стручних и других испита - 3 дана;
11. одслужење и дослужење редовног војног рока (пре одласка) - 3 дана;
12. теже болести члана уже породице - 7 дана;
13. због одласка на лекарске прегледе запосленог или члана уже породице - 3 дана;
14. за сваки случај добровољног давања крви - 3 дана у континуитету, почев са даном када запослени даје крв.

Члан 29.

Плаћено одсуство са рада може се одобрити запосленом и у случајевима:

- упућивања запосленог на рекреацију и рехабилитацију од стране Друштва или надлежног Фонда;
- учествовање на радно-производним, научним, културним и спортским такмичењима од интереса за Друштво.

Дужина трајања плаћеног одсуства запосленом утврђује се у зависности од трајања основа из претходног става.

Неплаћено одсуство

Члан 30.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство, када су испуњени услови за коришћење плаћеног одсуства, али је запослени искористио утврђени укупан број дана плаћеног одсуства у току календарске године по одговарајућем основу и у другим оправданим случајевима.

Неплаћено одсуство се може одобрити, у смислу става 1. овог члана, када одсуство са рада не ремети процес рада.

Неплаћено одсуство може трајати до годину дана у току трајања радног односа код послодавца.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или уговором о раду није другачије одређено.

Мировање радног односа

Члан 31.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима и под условима утврђеним законом.

Одлуку о одсуству са рада доноси Друштво у складу са законом.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Безбедност и заштита живота и здравља на раду

Члан 32.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом, а Друштво је дужно да запосленом обезбеди заштиту живота и здравља у складу са законом и другим прописима.

Одговорност за спровођење безбедности и здравља на раду

Члан 33.

Генерални директор Друштва, као и директори организационих делова Друштва одговорни су за спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду у складу са законом и другим прописима који регулишу област безбедности и здравља на раду, као и за обезбеђивање финансијских средстава за спровођење безбедности и здравља на раду у Друштву.

Члан 34.

Друштво је обавезно:

- да спроводи превентивне мере на свим нивоима рада ради заштите живота и здравља запослених;
- да обезбеди потребна финансијска средства за примену превентивних мера безбедности и здравља на раду;
- да спроводи мере безбедности и здравља на раду, давањем предности колективним над појединачним мерама безбедности и здравља на раду;

- да утврди могуће опасности, штетности и процени ризике на сваком радном месту у радној околини;
- да замени опасне технолошке процесе или методе рада безбедним или мање опасним;
- да свако лице које се, по било ком основу, налази у радној околини упозори на штетности и опасности;
- да донесе сва акта из области безбедности и здравља на раду;
- да спроводи мере превенције приликом израде идејних, главних и извођачких пројеката, организације и услова рада.

Члан 35.

Репрезентативни синдикат има право да се непосредно упозна са предузетим мерама за безбедност и здравље на раду, као и да предлаже мере за побољшање услова рада.

Запослени који руководе или организују процес рада одговорни су за спровођење мера безбедности и здравља на раду у свом делу процеса рада, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и актима Друштва.

Члан 36.

Друштво је дужно да запосленог, пре ступања на рад, упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама који произилазе из прописа о безбедности и здравља на раду.

Сви запослени су дужни да раде са пуном пажњом ради безбедности свог живота и здравља, као и живота и здравља других лица на које њихов рад може да има штетно дејство.

Члан 37.

Запослени је дужан:

- да се придржава прописаних мера и норматива безбедности и здравља на раду;
- да се, пре него што отпочне са радом, упозна са прописима и мерама безбедности и здравља у вези са радом и са организовањем и спровођењем безбедности и здравља на раду, као и да се оспособљава за њихово спровођење;
- да правилно рукује опремом за рад (уређајима, оруђима за рад, алатима), опасним материјала, средствима и опремом за личну заштиту, као и другим средствима која се користе у процесу рада или су на било који начин повезана са процесом рада;
- да поступа по упутству произвођача и упутству за безбедан рад;
- да наменски користи поверена му средства и опрему за личну безбедност и здравље;
- да се стара о спровођењу и унапређењу безбедности и здравља на раду;
- да одмах обавести непосредног руководиоца о кваровима или другим недостацима који би могли да угрозе безбедност и здравље на раду;

- да се одазове позиву за проверу оспособљености за безбедан рад;
- да благовремено обави претходни односно периодични лекарски преглед на који га упућује стручна служба;
- да при обављању послова безбедности и здравља на раду у складу са законом, не може да трпи штетне последице за свој рад.

Критеријуми за утврђивање послова са посебним условима рада

Члан 38.

У категорију послова са посебним условима рада сврставају се:

- послови на којима је запослени изложен повећаном ризику од повређивања, настанку професионалних обољења и оштећења. У критеријум по овом основу спада рад на незаштићеним висинама изнад 3 метра. Дужина дневне експозиције није критеријум;
- послови који су по својој природи специфични и који уз примену свих прописаних мера заштите на раду представљају послове са посебним условима рада. У критеријуме по овом основу сврстава се рад са оловом где дужина дневне експозиције није критеријум;
- прашина, физичке и хемијске штетности и тежак физички рад, као и рад где је критеријум дужина дневне експозиције преко 60% радног времена;
- послови на којима запослени, у циљу безбедног рада, мора да испуњава специфичне захтеве у погледу здравствених, физичких, психичких и других способности за рад. У критеријум по овом основу сврстава се управљање средствима у унутрашњем саобраћају. Дневна експозиција није критеријум.

Актом о систематизацији врста послова у Друштву утврдиће се послови са посебним условима рада.

Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 39.

Друштво обезбеђује и даје на употребу средства и опрему за личну заштиту на раду запосленима који обављају послове на радним местима на којима се опасност од повређивања и здравствених оштећења не може отклонити одговарајућим техничким мерама.

Стандардизација, набавка, задуживање и коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду уређује се посебним актима Друштва.

У раду Комисије за избор средстава и опреме за личну заштиту учествује по један представник репрезентативног синдиката.

Заштита посебних категорија запослених

Члан 40.

Друштво је дужно да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог.

Друштво је дужно да обезбеди да запослена жена за време трудноће, запослени млађи од 18 година живота, запослени са смањеном радном способношћу и професионално оболели буду писмено обавештени о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама које се предузимају за отклањање ризика и повећање безбедности и здравља на раду.

За запослене код којих се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњавају посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, Друштво је дужно да обезбеди обављање другог одговарајућег посла на тај начин што ће га распоредити на послове који одговарају његовим здравственим способностима.

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 41.

Друштво формира Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) на нивоу Генералне дирекције, Извршне дирекције регије и на нивоу Друштва.

У Одбор за безбедност и здравље на раду Генералне дирекције и Извршне дирекције регије улазе четири представника запослених и три представника Друштва.

У Одбор за безбедност и здравље на раду Друштва улазе шест представника запослених и пет представника Друштва из постојећих одбора.

У састав Одбора за безбедност и здравље на раду представника Друштва улазе: представник запослених за безбедност и здравље у логистичкој функцији, представник запослених за безбедност и здравље у персоналној функцији и лице са овлашћењима које предлаже директор Извршне дирекције регије односно генерални директор за Одбор на нивоу Друштва.

Представнике запослених именују репрезентативни синдикати из редова запослених.

Члан 42.

Представници одбора за безбедност и здравље на раду бирају се на 3 године.

О свом раду Одбор за безбедност и здравље на раду Друштва подноси шестомесечни и годишњи извештај генералном директору Друштва и репрезентативним синдикатима, а на основу извештаја Одбора Генералне дирекције и Одбора Извршних дирекција регија.

5. трошкови за исхрану у току рада;
6. регрес за коришћење годишњег одмора;
7. друга примања у складу са законом.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 43.

Запослени остварује одговарајућу зараду у складу са овим уговором и уговором о раду.

Средства за зараде запослених утврђују се бизнис планом Друштва (буџет Друштва).

Приликом израде бизнис плана у области формирања масе за зараде Друштво је у обавези да консултује репрезентативне синдикате и уважи мишљење истих.

Члан 44.

Овим уговором се утврђује право запосленог на зараду која се састоји од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Друштва (бонуси, награде и сл.);
- других примања по основу радног односа, у складу са овим уговором и уговором о раду запосленог.

Члан 45.

Вредност основних зарада споразумно утврђују уговорне стране до усвајања бизнис плана, а најкасније до краја текуће године за наредну годину.

Споразумом из претходног става утврђује се динамика и услови за усклађивање зарада по нивоима на основу остварења планираних елемената из бизнис плана Друштва.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност основне зараде, из става 1. овог члана, уговорне стране се могу споразумети о промени вредности основне зараде.

Члан 46.

Зараду запосленог у смислу члана 44. чини:

1. основна зарада према уговору о раду;
2. део зараде за радни учинак;
3. део по основу увећања зараде;
4. део зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Друштва (награде, бонуси и сл.);

Основна зарада

Члан 47.

Основна зарада по нивоима и диференцираним вредностима унутар нивоа послова из члана 45. овог уговора утврђује се овим уговором за пуно радно време и стандардни учинак према следећој табели:

НИВО	ДИФЕРЕНЦ. ВРЕДНОСТИ	ОСНОВНА ЗАРАДА
1	1	68.197
	2	65.672
	3	63.146
2	1	62.954
	2	61.069
	3	59.199
3	1	58.701
	2	57.704
	3	54.933
4	1	50.974
	2	49.086
	3	47.411
5	1	47.198
	2	45.655
	3	43.899
6	1	41.211
	2	39.311
	3	38.159
7	1	36.940
	2	35.572
	3	34.203
8	1	33.366
	2	32.131
	3	30.895
9	1	30.280
10	1	25.966
11	1	21.099

Вредности основне зараде по нивоима и диференцираним вредностима унутар нивоа утврђене овим чланом, исказане у динарским износивама за сваки ниво, представљају почетне вредности по овом уговору. Промене у вредностима до којих дође у току важења овог уговора потврђиваће се одлуком генералног директора Друштва.

Приоритет приликом обрачуна и исплате из масе средстава за зараде имају средства намењена за исплату основних зарада по нивоима.

Радни учинак

Члан 48.

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

Нормативе и стандарде, у смислу става 1. овог члана, утврђује генерални директор уз претходну сагласност репрезентативних синдиката.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада, основна зарада запосленог који оствари радни учинак изнад стандардног, може се увећати до 10%, а основна зарада запосленог, чији је радни учинак испод стандардног, може се умањити до 10%.

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

- оствари већи обим радних задатака од планираних;
- обави послове изнад стандардног квалитета;
- обави послове пре рока;
- оствари веће резултате од стандардних на превентивној заштити и квалитативном одржавању погонске спремности постројења;
- оствари боље резултате од стандардних у отклањању кварова и хаварија на постројењима и уређајима, уз редовно обављање својих послова, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши.

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

- током месеца оствари мањи обим послова од планираних;
- поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је испод стандардног за ту врсту послова;
- део послова не обави у року.

Средства за намене из става 3. овог члана могу износити највише до 1% масе за зараде.

Члан 49.

Утврђивање резултата рада врши се оцењивањем обима и квалитета рада запосленог.

1. Оцењивање обима рада врши се на основу:

- свих послова које је запослени извршио у одговарајућем периоду;
- обима искоришћеног радног времена;
- времена проведеног на раду.

2. Оцењивање квалитета рада врши се на основу:

- квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога;
- сложености извршених послова;
- стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;
- степена испољене одговорности у раду;
- поштовања рокова одређених за извршавање послова;
- рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга;
- пословног односа према корисницима услуга;
- степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- тачности и прецизности испољених у раду;
- броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција.

Члан 50.

Процену радног учинка врши директор организационе целине у складу са стандардима и нормативима, а на основу писменог образложења непосредног руководиоца запосленог.

Члан 51.

Запослени у својству приправника има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, односно нивоа на коме се налази.

Права запослених по основу иновација и нових техничких решења

Члан 52.

Запослени који својим иновацијама и новим техничким решењима утиче на повећање продуктивности, побољшање квалитета услуга, производа и поступака имају права утврђена законом.

Критеријуме за утврђивање висине накнаде по основу иновације или новог техничког решења, начин и време плаћања накнаде, као и начин и примену иновације или новог техничког решења, време трајања примене, као и сви остали услови биће дефинисани посебним актом Друштва.

Увећана зарада

Члан 53.

Запослени има право на увећану зараду у висини од:

- рад на дан празника, који је нерадан дан - 110% од основице;
- за рад ноћу - 35% од основице;
- рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;
- прековремени рад - 35% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице;
- рад на дан недељног одмора - 30% од основице;
- рад на терену - 30% од основице;
- пасивно дежурство - 30% од основице.

Члан 54.

Запосленом припада право на увећање зараде по основу сменског рада под следећим условима:

- да је радно ангажован у оквиру месечног фонда радних часова најмање 130 часова;
- да је радно ангажован у свим сменским периодима;
- да је остварио најмање 30 радних часова у сваком од сменских периода.

Планом сменског рада утврђује се број смена и распоред сменског рада за сваки организациони део Друштва, у зависности од потреба организације процеса рада.

Уколико запослени, према распореду сменског рада, започиње са радом у једном сменском периоду, а окончава рад у другом сменском периоду, радни часови му се обрачунавају према деловима сменског периода у којима је запослени обављао сменски рад.

У организационим деловима Друштва у којима је процес рада организован у две смене (од по 12 радних часова), запослени стиче право на увећање зараде по основу сменског рада под следећим условима:

- да је био радно ангажован у оквиру месечног фонда радних часова најмање 138 часова;
- да је остварио најмање 69 радних часова у свакој од смена.

Генерални директор Друштва може својом одлуком утврдити повољније критеријуме за увећање зараде запосленог по основу сменског рада, у складу са потребама процеса рада.

Запосленом припада увећање зараде по основу сменског рада и у случају када не испуни услове предвиђене ставовима 1 - 5 овог члана, у ком случају ће се увећање зараде обрачунати по радном часу тако што ће се најмањи број радних часова из једног од сменских периода помножити са три. За тако добијени број сати вредност по сату се увећава по овом уговору.

Члан 55.

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 по часу за сваки обрачунски период.

Члан 56.

Запосленом који у службене сврхе управља службеним возилом, а није професионални возач, припада новчана накнада у складу са одлуком генералног директора Друштва, а не мање од 2 динара по пређеном километру.

Минимална зарада

Члан 57.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време које се изједначаје са пуним радним временом.

Минимална зарада из става 1. овог члана уговара се и исплаћује у складу са законом.

Накнада зараде

Члан 58.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходна три месеца у случајевима предвиђеним законом као и у следећим случајевима и то:

1. Због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Друштва, због необезбеђивања прописаних мера безбедности и здравља на раду које су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица као и у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором;
2. Ако запослени одбије да ради због неспроведених прописаних мера безбедности и здравља на раду;
3. Због присуствовања седницама органа локалне самоуправе или њихових тела, седници органа друштвеног Фонда или органа савеза синдиката, осим седницама синдиката у Друштву, када се сматра да је на раду.

Члан 59.

Запослени има право на накнаду зараде услед прекида рада без кривице радника у висини од 85% просечне зараде у претходна три месеца, а најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 60.

Друштво је дужно да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана:

- ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада, у висини од 80% просечне зараде у претходна три месеца;
- ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу накнада износи 100% од просечне зараде у претходна три месеца;
- накнаду за одсуствовање са рада због привремене спречености за рад услед болести или компликација у вези са одржавањем трудноће исплаћује Друштво у висини од 100% од основице за накнаду за првих 30 дана спречености за рад, док се иста, по протеклу наведеног периода, исплаћује у складу са Законом о здравственом осигурању, из средстава Друштва, након чега се Друштво рефундира из средстава надлежног Завода.

Члан 61.

Накнада зараде због привремене спречености за рад услед болести, повреде, инвалидима рада услед професионалних обољења, трудницама или других разлога предвиђених у Закону о здравственом осигурању, исплаћује се код послодавца и када обавезу исплате има Републички завод за здравствено осигурање.

Накнада трошкова

Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада

Члан 62.

Запослени има право на месечну претплатну карту у јавном саобраћају или на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини месечне претплатне карте, уколико је место становања удаљено од места рада најмање један километар или најмање једну међустаницу.

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

Накнада трошкова превоза исплаћује се до висине цене месечне претплатне карте или до висине стварних трошкова превоза ако не постоји могућност да се запосленом обезбеди месечна претплатна карта. За утврђивање висине стварних трошкова превоза које ће Друштво надокнадити неопходно је да запослени достави доказ о висини цене карте.

За запослене који су се определили за накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада набавком месечне претплатне карте, у месецу у коме користе годишњи одмор, по захтеву запосленог најкасније до 20-тог у месецу за наредни месец, исплатиће се накнада стварних трошкова за тај месец у новцу.

Уколико запослени због распореда радног времена није у могућности да користи средства јавног превоза, Друштво је дужно да му организује превоз.

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

Запослени инвалиди, као и запослени који због здравственог стања не могу да користе јавни превоз, већ користе сопствено моторно возило, имају право на исплату стварних трошкова превоза у висини цене горива према релацији коју користе за долазак на рад и одлазак са рада најкраћим путем.

Службено путовање у земљи

Члан 63.

Под службеним путовањем подразумева се свако путовање које је запослени извршио по налогу руководиоца ради обављања одређених послова, у име и за рачун Друштва ван свог места рада, уколико је место у које запослени путује удаљено више од 50 километара најкраћим путем. Изузетно, одлуком генералног директора или лица које он овласти, може се у оправданим случајевима утврдити и раздаљина краћа од 50 километара.

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

Време проведено на службеном путовању у смислу овог Уговора сматра се, у одласку, време од момента поласка јавног превозног средства које запослени, према налогу за службено путовање, може да користи за превоз из места запослења, а у повратку, до момента доласка тог превозног средства у место запослења.

Ако за превоз на службеном путовању, на основу налога за службено путовање, запослени употребљава властито или службено возило, време проведено на службеном путовању рачуна се од момента поласка на службено путовање из места запослења запосленог до часа повратка у место запослења. У том случају, у налогу за службено путовање обавезно се уноси дан и час одласка на службено путовање, и дан и час повратка са службеног путовања.

Време проведено на службеном путу не поклапа се са радним временом и служи као основ за утврђивање обима права на накнаду трошкова.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на путне трошкове, трошкове превоза, трошкове ноћења, који се признају у целини према приложеним рачунима, као и право на дневницу у складу са овим уговором.

Трошкови превоза

Члан 64.

Запосленом упућеном на службено путовање одобрава се (прецизира се у путном налогу) коришћење одговарајућег превозног средства.

Запосленом се признају у целиности трошкови превоза према приложеним рачунима.

Трошкови смештаја

Члан 65.

Запосленом припада право накнаде трошкова ноћења према приложеним рачунима, а највише до цене за ноћење у хотелу "Б" категорије.

Изузетно, запосленом се признају трошкови ноћења у хотелима више категорије уколико то одобри директор организационе целине.

Дневнице

Члан 66.

Запосленом припада право на дневницу у висини неопорезивог износа у складу са законом.

Уколико је запосленом на службеном путу обезбеђена исхрана (пун пансион), припада му на име дневнице 30% од утврђеног износа дневнице.

Уколико запослени на службеном путу користи полупансион код угоститељске организације, припада му 70% од утврђеног износа дневнице.

Уколико је запосленом на службеном путу обезбеђено ноћење са доручком, припада му на име дневнице 100% од утврђеног износа дневнице.

Члан 67.

Цела дневница из претходног члана се исплаћује за време од 12 до 24 часа проведених на службеном путу и за остатак времена дужи од 12 часова, ако је службени пут трајао више дана, као и службени пут који је трајао мање од 24 часа, а дуже од 12 часова.

Пола дневнице исплаћује се запосленоме ако је цело путовање трајало више од 8, а мање од 10 часова, као и за остатак времена од 8 до 10 часова, ако је службени пут трајао више дана.

70% дневнице исплаћује се запосленоме ако је цело путовање трајало више од 10, а мање од 12 часова, као и за остатак времена од 10 до 12 часова, ако је службени пут трајао више дана.

Ако је службени пут трајао мање од 8 часова, као и у случају ако остатак времена приликом службеног пута које је трајало више дана износи мање од 8 часова, запосленом се не признаје никакав издатак на име дневнице.

Остали трошкови

Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у градском саобраћају, као и остале трошкове (резервације места приликом куповине карте за превоз, трошкови за превоз личног пртљага, путарине, паркирања и сл.), као и трошкове на име телефонских и телеграфских услуга за службене потребе, трошкове провизије за реализацију кредитних писама и сл. Наведени трошкови се признају у целини према приложеним рачунима.

Изузетно, запослени има право и на трошкове коришћења такси услуга у оправданим случајевима, уз претходно одобрење надлежног руководиоца, према приложеним рачунима.

Члан 69.

Друштво има право да контролише исправност приложених рачуна.

У случају да запослени не оправда своје трошкове рачунима, нема право на накнаду истих.

На основу налога за службено путовање које по правилу траје дуже од једног дана, запосленом се може исплатити аконтација трошкова за службено путовање у износу који је одређен налогом за службено путовање.

По повратку са службеног путовања, а најкасније у року од седам радних дана од дана повратка, запослени је дужан да поднесе обрачун трошкова са пратећом документацијом и извештај о службеном путовању.

По савређењу аконтације са поднетим рачунима на име стварних трошкова запослени је дужан да износ у висини више узете аконтације врати Друштву. Супротно, када су стварни трошкови већи од аконтације, Друштво ће запосленом надокнадити разлику до износа оправданих стварних трошкова.

Ако запослени не поднесе обрачун из става 2. овог члана, целокупан износ исплаћене аконтације за трошкове службеног путовања Друштво може наплатити обустављањем од његове зараде почев од прве наредне исплате и то у случајевима предвиђеним законом или уз пристанак запосленог.

Службено путовање у иностранство

Члан 70.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у иностранство у складу са посебним прописима и процедуром коју примењује Друштво.

Накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес

Члан 71.

Друштво је дужно да запосленом исплаћује накнаду трошкова за исхрану у току рада (у даљем тексту: топли оброк).

Запослени остварује право по основу топлог obroка за дане проведене на раду. Под данима проведеним на раду не подразумевају се дани проведени на службеном путу и раду на терену у случају када запослени остварује накнаду за службени пут и рад на терену.

Топли оброк се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу присуства на раду запосленог.

Члан 72.

Запослени има право на регрес за годишњи одмор.

Право на пун износ регреса припада запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

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

Запослени који не искористи право на годишњи одмор у Друштву нема право на регрес за коришћење годишњег одмора, осим у случају када кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор у ком случају има право на накнаду штете за неисплаћени регрес.

Члан 73.

Висина топлог obroка и висина и начин исплате регреса утврђују се одлуком генералног директора Друштва, уз предходну сагласност репрезентативних синдиката.

Друга примања

Члан 74.

Друштво је дужно да исплати запосленом:

- накнаду за одвојен живот од породице 70% од просечне зараде запосленог у претходна три месеца у Друштву;

- запосленом, коме престаје радни однос због одласка у пензију на основу система добровољног напуштања Друштва, уз право на једнократну исплату припада и право на две месечне зараде у Друштву коју је запослени остварио у месецу који претходи одласку у пензију, односно просечне зараде у Друштву, ако је повољнија за запосленог;

- запосленом коме престаје радни однос ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, а није корисник права из средстава фонда за добровољни одлазак из Друштва, припада право на отпремнину у висини три зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом исплаћене у Друштву, за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине;

- солидарну помоћ сходно критеријумима утврђеним посебним актом Друштва, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката;

- новчану помоћ деци умрлог запосленог за време редовног средњег, вишег и високог образовања (стипендирање);

- јубиларну награду, и то:

- а) за 10 година непрекидног рада у «Телекому Србија» а.д. у висини $\frac{1}{2}$ просечне месечне зараде у Друштву у месецу у коме се исплаћује јубиларна награда;

- б) за 20 година непрекидног рада у ПТТ систему Србије у висини 1 просечне месечне зараде у Друштву у месецу у коме се исплаћује јубиларна награда;

- в) за 30 година непрекидног рада у ПТТ систему Србије у висини 2 просечне месечне зараде у Друштву у месецу у коме се исплаћује јубиларна награда;

- г) за 35 година непрекидног рада у ПТТ систему Србије у висини 3 просечне месечне зараде у Друштву у месецу у коме се исплаћује јубиларна награда.

Висина права на јубиларне награде из алинеје 6. овог члана може се усклађивати у погледу већег износа, у зависности од циљева персоналне политике за текућу пословну годину и у оквиру одобрених буџетских средстава за ову намену, утврђених пословним планом Друштва за текућу пословну годину. Генерални директор Друштва, уз сагласност репрезентативних синдиката, посебном одлуком утврђује висину права на јубиларне награде у текућој пословној години;

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, односно у случају смрти запосленог, до висине неопорезивог износа у случају да није закључена полиса осигурања за случај смрти;

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Друштво сноси све трошкове селидбе када се запослени, због потреба процеса рада, распореди од стране Друштва на рад у друго место изван места његовог пребивалишта односно боравишта.

Друштво може запосленом обезбедити и друга примања (за Божић, Ускрс, новогодишњи пакетићи за децу и сл.).

Одлуку о исплати, као и о начину, критеријумима и висини исплате ових примања доноси овлашћено лице у складу са овим уговором у оквиру одобрених буџетских средстава за ове намене, утврђених пословним планом Друштва за текућу пословну годину.

Члан 75.

Друштво може запосленоме одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Зајам у смислу става 1. овог члана Друштво може да одобри под следећим условима:

- 1) у висини просечне зараде у Друштву;
- 2) враћање зајма врши се од зараде запосленог у најдуже шест месечних рата, почев од првог наредног месеца у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
- 3) да зарада запосленог није оптерећена обуставама више од $\frac{1}{2}$, уз обавезу запосленог да потпише писану сагласност да му се зарада умањи по основу отплате зајма.

Одлуку о одобравању зајма из става 1. овог члана доноси генерални директор Друштва.

Рад на терену

Члан 76.

Под радом на терену, у смислу овог уговора, подразумева се рад који се врши ван места запослења запосленог, ван места пребивалишта запосленог или његове породице, под следећим условима:

- да није организован градски превоз;
- да такав рад траје дуже од три дана на једном месту, односно на потезу где се обавља групно, тј. са више од два запослена;
- да се рад обавља на радилишту.

Под радилиштем, у смислу одредаба овог члана, подразумева се:

- за полагање кабла – дужина предвиђена инвестиционим програмом;
- за монтажу уређаја – место у коме се монтирају телекомуникациони уређаји;
- за монтирање линијске опреме, односно појачивачких станица дуж трасе кабла – дужина предвиђена за полагање кабла инвестиционим програмом;
- ремонт осталих телекомуникационих постројења.

Члан 77.

Накнада за рад на терену припада запосленом првог дана када је почео рад на терену и то за сваки проведени дан на терену ако је на раду провео осам часова дневно. У време проведено на терену урачунава се и време потребно за одлазак на посао и повратак са посла од радног места до места редовног рада.

Накнада за рад на терену припада и за дане недељног одмора и за дане државних и верских празника уколико је те дане провео на терену.

Немају право на накнаду за рад на терену запослени који се са теренског рада свакодневно враћају у своје пребивалиште или пребивалиште своје уже породице.

Запослени, док раде на терену, имају право на накнаду трошкова смештаја и исхране под истим условима као и запослени на службеном путу.

Одвојен живот од породице

Члан 78.

У статусу одвојеног живота од уже породице (брачног друга и деце) је запослени ако су кумулативно испуњени следећи услови:

- ако је у току радног односа распоређен на друго место рада по потреби Друштва;
- ако живи одвојено од уже породице;
- ако му није решено стамбено питање тако да не може да пресели чланове своје уже породице у место рада.

У случају из претходног става запосленом припада накнада за одвојен живот од породице. Друштво сноси трошкове смештаја запосленог.

Друштво може запосленог распоредити у друго место рада у смислу става 1. овог члана уз пристанак запосленог.

Посебно, под одвојеним животом од породице сматра се и случај када запослени преко месец дана учествује у саставу војске, територијалне одбране и заштите, односно у резервном саставу полиције, или као добровољац у оружаним снагама. У том случају запосленом се може одобрити једнократна новчана помоћ за одвојен живот од породице у висини коју утврди овлашћено лице Друштва својом одлуком.

Појам и економски ефекат одвојеног живота од породице, искључује појмове и економске ефекте службеног путовања и теренског додатка.

Запослени, у статусу одвојеног живота од уже породице, има сва права која произилазе из рада на терену и службеног пута, уколико у име и за рачун Друштва обавља послове ван места рада на које је распоређен у смислу става 1. овог члана.

За време коришћења годишњег одмора запосленом не припада накнада за одвојен живот од породице.

Евиденција зараде

Члан 79.

Приликом сваке исплате Друштво је у обавези да запосленоме достави обрачун, који садржи све елементе на основу којих је зарада и накнада зараде обрачуната.

Заштита зараде и накнада зараде

Члан 80.

Потраживање према запосленоме се може наплатити обуставом од зараде само уз његов пристанак или на основу правноснажне одлуке суда. На основу правноснажне одлуке суда запосленоме се може одбити највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде ако законом није другачије одређено.

VIII ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 81.

Потраживања запослених у случају стечајног поступка остварују се у складу са законом.

IX ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 82.

Права запослених код промене послодавца су регулисана Законом о раду уз обавезу Друштва да о овом процесу начини споразум са репрезентативним синдикатима.

У оквиру предузимања мера у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених, у складу са обавезом из става 2. члана 151. Закона о раду, Друштво и репрезентативни синдикати су се споразумели да једну од мера представља обавеза Друштва да пре преласка запослених код другог послодавца, запосленима који су испунили један од услова за одлазак у пензију, који су инвалиди, који су теже болесни, као и запосленима који су старији од 55 година живота и који услед статусних промена, односно промене послодавца могу доћи у неповољнији социјално-економски положај понуди споразумни престанак радног односа у складу са чланом 95. овог Уговора. Запосленом, који прихвати понуду, споразумно престаје радни однос у Друштву.

Друштво и послодавац-следбеник дужни су да, најмање 60 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативне синдикате у Предузећу о:

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлозима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Друштво и послодавац-следбеник дужни су да, најмање 60 дана пре промене Друштва, у сарадњи са репрезентативним синдикатима, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 83.

Анексом овог уговора утврдиће се висина отпремнине у року од 30 дана од дана утврђивања вишка запослених због технолошких, економских или организационих промена у Друштву.

Полазна основа за преговоре између потписника овог Уговора за израду анекса из става 1. овог члана су најповољнији услови и критеријуми фонда финансијских средстава за стимулисање добровољног одласка из Друштва који су били у примени у Друштву, а у складу могуће примене истих у оквиру решења предвиђених важећим прописима у овој области и донетих мера економске политике Владе Републике Србије.

Не може се запосленом отказати уговор о раду због технолошких, економских или организационих промена до потписивања анекса из става 1. и 2. овог члана.

Члан 84.

Друштво је дужно да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена (у даљем тексту: вишак запослених) доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Пре доношења програма Друштво је дужно да у сарадњи са репрезентативним синдикатима и републичком организацијом надлежном за послове запошљавања предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Програм се неће доносити уколико репрезентативни синдикати и Друштво сагласно утврде да ће се вишак запослених решити без отказа уговора о раду.

Вишак запослених не може бити последица уступања послова из основне делатности Друштва другом послодавцу.

Друштво је дужно да предлог програма достави репрезентативним синдикатима у Друштву и на тај начин омогући репрезентативним синдикатима да дају своје мишљење на предлог програма. Друштво је дужно да размотри мишљење и предлоге репрезентативних синдиката и обавести их о свом ставу у року од највише осам дана.

У случају постојања вишка запослених уговор о раду ће се отказати запосленоме само ако се не може обезбедити да обавља друге послове у Друштву, односно да се оспособи за рад на другим пословима.

Уколико, у року од шест месеци од дана престанка радног односа по основу вишка запослених, настане потреба за обављање послова за које је утврђен вишак запослених, предност за закључивање уговора о раду на тим пословима има запослени коме је престао радни однос по том основу.

Члан 85.

Предност при очувању статуса запосленог имају запослени који постижу већу успешност у раду. У случају исте радне успешности врши се рангирање запослених који обављају исту врсту послова уз поштовање мерила за очување сталности запослења на тај начин што се врши бодовање на основу критеријума за очување запослења.

Члан 86.

Друштво у сарадњи са репрезентативним синдикатима за запослене са најмање 20 година стажа у ПТТ систему, а којима до стицања законских услова за одлазак у пензију недостаје 10 или мање година, сачињава посебан програм о питању вишка запослених, узимајући у обзир индивидуалне карактеристике запосленог и потребе Друштва.

Категорија запослених из претходног става, у случају појаве вишка запослених има посебан третман, а циљ израде посебног програма је налажење крајњих могућности за очување радног статуса.

Члан 87.

Мерила за очување запослења су:

- стручно образовање, односно оспособљеност за рад. У случају исте радне успешности, радно место задржава запослени који има већи степен образовања, односно већу стручну оспособљеност;
- дужи радни стаж у Друштву;
- дужи радни стаж у ПТТ систему;
- укупан радни стаж;
- слабије здравствено стање запосленог;
- слабије социјално стање запосленог.

Члан 88.

Критеријуми за очување запослења:

КРИТЕРИЈУМ	Бодови
1. стручно образовање, оспособљеност за рад:	
– запослени има потребно образовање и најмање једну годину успешне оспособљености за послове које обавља	40
– запослени нема потребно образовање, али је десетогодишњим радом стекао тражену оспособљеност за послове које обавља	40
– запослени има потребно образовање, али нема стручне оспособљености за послове које обавља	20
– запослени нема потребно образовање, али има тражену стручну оспособљеност за послове које обавља	20
– запослени нема одговарајуће образовање нити има тражену стручну оспособљеност за послове које обавља	0
2. дужи радни стаж у Друштву:	
– до десет година за сваку годину	0,5
– преко десет година по један бод, с тим да је максималан број	10
3. дужи радни стаж у ПТТ систему:	
– до десет година за сваку годину	0,5
– преко десет година по један бод, с тим да је максималан број	10
4. укупан радни стаж:	
– до десет година за сваку годину	0,5
– преко десет година по један бод, с тим да је максималан број	10
5. слабије здравствено стање запосленог:	
– слабије здравствено стање као последица повреде на раду у Друштву или последица професионалне болести	5
6. слабије социјално стање:	
– у породици с два детета до 18 година старости тј. за време школовања деце	5
– у породици са троје или више деце до 18 година старости тј. за време школовања деце	10
– незапослени брачни друг	5
– запослени брачни друг	-5
– брачни друг, тј. члан заједничког домаћинства који је оснивач, суоснивач и сл. другог друштва (уколико је засновао радни однос у друштву чији је оснивач, суоснивач и сл.).	-10

Запослени са више бодова задржава статус запосленог.

XI КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ**Члан 89.**

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

У случају да Друштво има удео у власничкој структури другог Привредног друштва ван подручја Републике Србије, забрана конкуренције се односи и на територију државе чији је резидент Привредно друштво у коме «Телеком Србија» а.д. има удео у власништву.

Уговором о раду се утврђују послови које запослени обавља и на које се односи забрана конкуренције.

У случају да је Друштво претрпело материјалну штету услед делатности запосленог којом је прекршио забрану конкуренције, Друштво има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Забрана конкуренције може да се уговори у року од највише две године по престанку радног односа, уз обавезу Друштва да исплати новчану накнаду у уговореној висини.

XII НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 90.**

Друштво је у обавези да предузме све неопходне мере на спречавању настанка штете, као и да обезбеди запосленом све потребне услове за обављање безбедног и здравог рада.

Запослени је дужан да се у току обављања рада придржава свих наложених мера и да посао обавља савесно и са потребном пажњом.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује овлашћено лице Друштва у складу са посебним актом Друштва. Одлука из овог става доставља се и синдикату чији је запослени члан ради прибављања мишљења у року од 5 дана.

Овлашћено лице из предходног става одређује генерални директор Друштва посебном одлуком.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбом става 5. овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

Запослени, који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадило Друштво, дужан је да Друштву надокнади износ исплаћене штете.

Члан 91.

Запослени који претрпи повреду на раду или у вези са радом остварује право на накнаду штете у складу са законом, овим уговором и посебним актом Друштва из става 4. претходног члана.

XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**Члан 92.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у складу са законом, с тим што се повредом радне обавезе која угрожава имовину веће вредности сматра повреда радне обавезе која угрожава имовину чија вредност износи најмање две просечне зараде у Друштву.

XIV ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**Члан 93.**

Осим у случајевима предвиђених законом, уговор се може изменити и у случајевима:

- због неопходне потребе процеса и организације рада;
- на захтев запосленог из породичних и других разлога;
- када се у току радног века запосленог смањи његова радна способност због година старости, повреде на раду, радног и ратног инвалидитета, професионалних и осталих болести и слично.

У случају из алинеје 3. претходног става, Друштво је у обавези да запосленом обезбеди повољније услове рада на тај начин што ће запослени бити распоређен на друге послове истог нивоа зараде, сходно свом степену стручне спреме и преосталој радној способности.

Уколико запослени својим радом не остварује предвиђене резултате утврђене нормативима, односно не остварује стандардни учинак, може се покренути поступак измене уговора о раду у делу врсте послова које запослени обавља. У том случају, запослени ће се распоредити на другу врсту послова који одговарају његовој стручној спреми, занимању и способностима.

Запосленом се може понудити закључење уговора о раду под измењеним условима у случају потребе процеса рада. Закључење уговора о раду под измењеним условима може се понудити запосленом само из оправданих разлога, у случајевима из става 1. овог члана, који се обавезно наводе у понуди за закључење уговора. Закључењем уговора о раду под измењеним условима запослени се не може довести у неповољнији положај у погледу услова утврђених законом и овим Колективним уговором.

У случају да запослени одбије да закључи уговор о раду из претходног става, отказаће му се уговор о раду.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 94.

Упућивање запосленог на рад код другог послодавца врши се у складу са законом.

XV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 95.

Радни однос у Друштву престаје у случајевима предвиђеним законом.

Постигнути споразум о престанку радног односа не може се једнострано раскинути и исти је коначан. У складу са постигнутим споразумом доноси се решење о отказу уговора о раду на основу споразума о престанку радног односа између запосленог и Друштва.

Друштво и запослени се могу споразумети да раскину уговор о раду у одређеним случајевима и уз новчану накнаду запосленом.

Посебним актом, који доноси Друштво уз претходну сагласност синдиката, биће утврђени услови и новчана накнада споразумног раскида уговора о раду из претходног става.

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

Запосленом не престаје радни однос у случају када до дана наведеног у отказу уговора о раду за престанак радног односа повуче свој отказ уколико Друштво прихвати оповлачење истог.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу закона, има право и дужност да остане на раду под условима, на начин и у року који је одређен законом.

XVI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 96.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује се доношењем решења са образложењем и поуком о правном леку, које се у писаном облику доставља запосленоме.

Запослени се у циљу заштите својих права може обратити синдикату.

Против одлуке за коју сматра да му је повређено право или када сазна за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у складу са поступком и роком утврђеним законом.

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањима и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

Арбитража

Члан 97.

Сва спорна питања између запосленог и Друштва могу се решавати споразумно, у поступку предвиђеном законом и овим уговором.

Спорна питања у смислу става 1. овог уговора решава арбитар, кога споразумом одређују запослени и овлашћено лице у Друштву из реда стручњака у области која је предмет спора.

Арбитар из претходног става не може бити биран од запослених у Друштву који обављају функцију у синдикату или послове са посебним овлашћењима и одговорностима, као и сва лица са евентуалним конфликтом интереса (сродници).

Члан 98.

По пријему решења о остваривању права, обавеза и одговорности, запослени се писменим путем обраћа надлежном организационом делу Друштва са предлогом за споразумно решавање спорних питања.

Одмах по пријему предлога, овлашћено лице Друштва обавештава запосленог да ли је сагласно са покретањем поступка споразумног решавања спорног питања и у случају сагласности, предузима све активности на усаглашавању ставова са запосленим у вези именовања арбитра.

Стране у спору заједнички именују арбитра који доноси одлуку о предмету спора.

У року од три дана од дана достављања решења о остваривању права, обавеза и одговорности запосленом, запослени и Друштво подносе захтев за споразумно решавање спорних питања именованом арбитра.

Друштво и запослени су дужни да арбитра доставе сву неопходну документацију потребну за потпуно утврђивање чињеничног стања и доношење одлуке.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева из претходног става.

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

Ако арбитар у року из претходног става не донесе одлуку, решење о отазу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Друштво и запосленог.

XVII ОДНОСИ СА СИНДИКАТОМ

Члан 99.

Односи са синдикатом се одвијају кроз обавештавање, преговарање, покретање иницијатива, усклађивање интереса и заједничку реализацију пословних циљева Друштва.

Предмет обавештавања су:

- услови пословања Друштва;
- перспектива положаја Друштва на тржишту телекомуникационих услуга;
- организационе промене у Друштву;
- планови стручног оспособљавања и усавршавања;
- распоређивање запослених на нове послове.

Предмет преговарања су:

- зараде запослених;
- промене укупног броја запослених.

Члан 100.

Друштво и синдикати су сагласни да сваки запослени добије могућност креативног доприноса унапређењу пословних процеса. Запослени могу такве предлоге упућивати синдикатима. Синдикати ће ове предлоге, уз стручну подршку, прослеђивати одговарајућој дирекцији Друштва, која има обавезу да синдикат обавести о свом ставу према изнетом предлогу.

XVIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 101.

У Друштву и деловима Друштва обезбеђују се услови за рад и деловање синдиката, у складу са законом и овим уговором.

Члан 102.

Управни одбор, генерални директор и директори делова Друштва дужни су да обавештавају репрезентативне синдикате о предлозима одлука значајним за област рада, материјални, економски и социјални положај запослених, а посебно о:

- исплаћеним просечним зарадама запослених са индексом раста у односу на претходни месец (месечно, квартално и годишње);
- полугодишњем и годишњем извештају о пословању Друштва, односно његових делова, као и учешћу зарада и трошкова рада у укупним трошковима пословања Друштва и његових делова;
- тромесечном извештају о броју и структури запослених са којима је заснован и прекинут радни однос;

- шестомесечном и годишњем извештају о стању безбедности и здравља на раду, мерама за побољшање услова рада и заштите здравља запослених;
- расподели добити по годишњем обрачуна;
- предлогу стратешког и годишњег плана пословања Друштва;
- предлозима одговарајућих аката и одлука, којима се у складу са овим уговором уређују питања из области рада, зарада, материјално-социјалног положаја као и друга питања значајна за запослене.

Посебним споразумом Друштва и репрезентативних синдиката утврдиће се области и питања од значаја за активности синдиката и подаци који ће се достављати синдикатима у циљу обавештавања и информисања. Наведеним споразумом дефинисаће се садржина и обим података за сваку област од интереса за рад синдиката.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставове репрезентативног синдиката, односно репрезентативних синдиката, достављене пре или на самој седници надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлука и да о њима заузме став.

Члан 103.

Генерални директор и директори делова Друштва дужни су, да без накнаде трошкова, обезбеде следеће услове за рад синдиката:

- коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту Друштва, односно дела Друштва;
- израду периодичних обрачуна и завршног рачуна и материјално-финансијске активности синдикалне организације;
- стручну и административну помоћ (правни и економски послови, послови из области безбедности и здравља на раду и социјалне политике);
- техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме Друштва и делова Друштва, умножавање и копирање материјала, дактилографске услуге и информисање);
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
- организовање и одржавање синдикалних зборових чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада;
- могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама Друштва;

– самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи Друштва, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланова синдиката.

Споразумом између генералног директора Друштва или лица које он овласти и репрезентативних синдиката, ближе се уређују услови за рад синдиката, у смислу става 1. овог члана.

Члан 104.

Изабрани представници репрезентативног синдиката имају право да за време мандата не обављају послове свог радног места и остварују сва права у складу са законом.

Синдикалним представницима из става 1. овог члана може бити утврђено право на додатну накнаду на основу споразума између репрезентативног синдиката и генералног директора,

Сваком од репрезентативних синдиката припада право на шест представника који ће бити ослобођени обављања послова свог радног места.

Члан 105.

Овлашћени представници синдиката, који нису обухваћени претходним чланом, имају право на плаћено одсуство за обављање синдикалне функције сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом.

Споразумом између Друштва и репрезентативног синдиката за лица из става 1. овог члана може се утврдити и веће право.

Члан 106.

Председници синдиката и чланови органа синдиката за време обављања, као и годину дана након истека функције, ако поступају у складу са законом и овим уговором, не могу да се распореде на друге послове, у друге делове Друштва, друго место рада, или код другог послодавца, да се утврди престанак потребе за њиховим радом, прогласе се технолошким вишком или да се на други начин ставе у неповољнији положај.

Члан 107.

Члановима органа синдиката организованих у Друштву и деловима Друштва, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван Друштва, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, и другим синдикалним активностима.

Представницима синдиката који одлазе ван свог места рада, за потребе синдиката, издаје се налог за путовање.

Средства за покриће путовања из става 2. овог члана исплаћују се на терет Друштва с тим да је представник синдиката дужан да приликом

реализације овог права да на увид Друштву позив за састанак који гласи на његово име, у коме је наведен период одсуства са рада и то најмање два дана пре започињања путовања, осим у случају путовања представника синдиката који су ослобођени послова свог радног места када рок може бити и краћи.

Изузетно, рок из става 3. овог члана може бити и краћи од 2 дана и за синдикалне активисте који у хитним случајевима морају да оду на пут у ком случају је неопходно да послодавац буде обавештен од стране регионалног представника синдиката чији је активиста члан.

Члан 108.

Друштво ће се уздржати да својим деловањем не доведе поједини синдикат у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматраће се и притисак на запослене да се ишчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

Друштво, у оквиру буџетских средстава за текућу пословну годину, у складу са својим могућностима планира финансијска средства у циљу обезбеђивања услова за рад синдиката. Приликом планирања средстава, Друштво узима у обзир ниво опредељених средстава, обим и сврху ангажовање истих од стране синдиката из претходне пословне године.

Посебним споразумом из члана 103. став 2. овог Колективног уговора, између репрезентативних синдиката и Друштва регулисаће се и друга права везано за услове за рад синдиката, од утврђених овим Колективним уговором, тј. додатна средства за реализацију истих, њихова намена и посебни услови везани за употребу додатних средстава. Додатна средства се наменски могу користити, и то:

- за реализацију заједничких пројеката који доприносе остваривању развојних циљева Друштва и од значаја су за све запослене;
- за професионализацију синдикалних функција и
- рада стручних тела синдиката.

Овако ангажована средства морају да буду у складу са принципима пословне политике Друштва у области повећања продуктивности рада и рационализације трошкова.

XIX ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 109.

Овај уговор се закључује на период од три године.

Сваки учесник овог уговора може поднети отказ овог уговора.

Отказ овог уговора подноси се у писаној форми.

У случају отказа, овај уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници овог уговора дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 4. овог члана овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

Члан 110.

У случају статусних и организационих промена у Друштву, односно издвајања делова Друштва из «Телекома Србија» а.д. и њиховог организовања у посебна Друштва или оснивање нових Друштва, овај уговор се примењује за све запослене у тим Друштвима најмање годину дана, у складу са законом.

Измене и допуне Колективног уговора

Члан 111.

Уговорне стране су се сагласиле да врше преиспитивање одредаба уговора сваке године од дана ступања на снагу овог уговора.

Свака уговорна страна има право да у току трајања уговора предложи измене и допуне овог уговора у случају измене прописа или наступања околности које онемогућавају квалитетнију примену појединих одредаба уговора. Предлагач доставља предлог измена другој уговорној страни на разматрање и усаглашавање ставова.

Уговорне стране су се сагласиле да заједнички прате примену овог Колективног уговора и да заједнички тумаче спорне одредбе. Начин заједничке сарадње биће утврђен споразумом уговорних страна.

XX РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 112.

Друштво се обавезује да ће осигурати реализацију свих права из синдикалног организовања запослених утврђених ратификованим конвенцијама Међународне организације рада, законом и овим уговором.

Члан 113.

Учесници овог уговора су сагласни да се спорови, који могу настати при закључивању, изменама и допунама овог уговора као и у примени овог уговора, решавају мирним путем у складу са Законом о мирном решавању спорова.

Спорна питања у примени овог уговора решавају се пред Републичком агенцијом за мирно решавање спорова.

Стране у спору су дужне да заједнички поднесу наведеној Агенцији предлог за решавање насталог спора у року од 3 дана од дана настанка спора. Ако стране у спору не поднесу предлог, дужне су да о томе обавесте Агенцију.

Поступак мирења у колективном спору води се пред Одбором за мирење. Одбор чине по један представник страна у спору и миритељ кога споразумно изаберу стране у спору из именика миритеља. Ако стране у спору споразумно не одреде миритеља, одређује га директор Агенције.

Члан 114.

Миритељ је дужан да закаже расправу у року од три дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавештава стране у спору.

Миритељ је председавајући Одбора и исти отвара и води расправу у вези са насталим спором.

Чланови Одбора су у обавези да писмено обавештавају учеснике овог уговора о току и резултатима преговора.

По окончању поступка мирења, миритељ закључује расправу и са члановима Одбора доноси препоруку о начину решавања спора у писменом облику. За препоруку је потребно да гласају сви чланови Одбора. Ако Одбор не донесе препоруку у року од 5 дана од дана закључења расправе, миритељ може странама у спору да предложи препоруку.

Препорука не обавезује стране у спору осим уколико се учесници у спору другачије не договоре.

Ако стране у спору прихвате препоруку, закључују споразум о решењу спора. Потписани споразум постаје саставни део Колективног уговора.

Поступак мирења окончава се пред Одбором ако стране у спору закључе споразум о решењу спора у року од 30 дана од дана отварања расправе.

Ако се поступак не оконча у смислу из претходног става, миритељ распушта Одбор и наставља поступак мирења непосредним контактом са странама у спору.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

XXI ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 115.

Запосленима се гарантује право на штрајк.

За време штрајка запослени који је у штрајку остварује зараду сразмерно проценту одржавања процеса рада.

Друштво и синдикати ће посебним актом заједнички утврдити међусобне односе о питању одвијања штрајка у Друштву.

XXII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 116.**

По ступању на снагу овог уговора извршиће се усклађивање свих аката донетих на основу Колективног уговора који је престао да важи, а који су у супротности са одредбама овог Колективног уговора.

Члан 117.

Ступањем на снагу овог уговора, престаје да важи Колективни уговор за Предузеће «Телеком Србија» а.д. (Сл.ПТТ гласник број 272 од

18.12.2002.), Измене и допуне Колективног уговора (Сл.ПТТ гласник број 283 од 18.12.2002.), Измене и допуне Колективног уговора (Сл.ПТТ гласник број 418 од 25.11.2005.) и Измене и допуне Колективног уговора (Сл.ПТТ гласник број 418/2 од 15.12.2005.).

Члан 118.

Овај Колективни уговор ступа на снагу у року од 8 дана од дана објављивања у «Службеном листу Телеком Србија».

Овај Колективни уговор је сачињен у шест оригиналних примерака, од којих свака уговорна страна задржава по два примерка.

**ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР
ПРЕДУЗЕЋА ЗА ТЕЛЕКОМУНИКАЦИЈЕ
«ТЕЛЕКОМ СРБИЈА» а.д.**



мр Драшко Петровић



Ивица Цветановић



Славољуб Кандић

Назив и седиште издавача: Предузеће за телекомуникације "Телеком Србија" а.д.,
Дирекција за људске ресурсе, Сектор за нормативу, интерну организацију и односе,
Служба за интерну организацију и комуникације, Београд, Таковска 2

Главни и одговорни уредник: Мирјана Георгијев, тел. 011/333-5683, факс: 011/333 5929,
е-mail: telekom.svet@telekom.yu

Штампа: Дирекција за информационе технологије, Сектор за управљање ИТ платформама,
Служба за управљање Принтинг центром, Београд, Македонска 29

Прелом и техничко уређење: Весна Китановић