

Привредно друштво за одржавање и обезбеђивање
објеката, имовине и друге услуге

ТЕЛУС а.д.

Бр. 495

29.01.2015 год.

БЕОГРАД, Палмотићева 2

1

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА
ПРИВРЕДНО ДРУШТВО
„ТЕЛУС“ А.Д.**

БЕОГРАД, ЈАНУАР 2015. ГОДИНЕ

На основу члана 248. Закона о раду („Сл. Гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14), у вези члана 3. овог закона, „Јединствени Синдикат Телус“, Синдикат Телекома „Србија“ и директор Привредног друштва за одржавање и обезбеђивање објеката, имовине и друге услуге „Телус“ а.д. закључују следећи:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Привредног друштва за одржавање и обезбеђивање објеката имовине и друге услуге „Телус“ а.д.

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се, у складу са законом права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измене и допуне овог уговора, међусобни односи учесника уговора као и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Члан 2.

Одредбе овог уговора односе се на све запослене код Послодавца, 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 и овим уговором, као и да се утврде друга права која нису утврђена законом и овим уговором, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 4.

Зарада из добити се може исплатити на начин предвиђен Статутом Друштва на основу утврђених резултата пословања, по годишњем обрачуну или на основу процењених резултата пре утврђивања годишњег обрачуна, у складу са овим уговором.

Расподела учешћа у добити запосленима утврђује се одлуком Послодавца уз претходну сагласност репрезентативних синдиката. Одлуком Послодавца из става 2. овог члана утврђују се обим права, услови и рокови расподеле учешћа у добити.

Члан 5.

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



5.1. У том смислу, Послодавац је дужан:

- 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,
- 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 личну заштитну опрему, превентивне и периодичне прегледе и испитивање 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 општим актима,
- да запосленима са смањеном радном способношћу обезбеди прописане услове рада у складу са измењеном радном способношћу,
- да размотри и уклони проблеме у процесу рада на које указују синдикати 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 осигурање запослених од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете,
- да обезбеди коректан однос и поштовање достојанства запосленог,
- да обезбеди спровођење забране уношења и конзумирања алкохолних пића и других средстава зависности у радну околину,
- у складу са својим материјалним могућностима финансира спортска такмичења која се организују у сарадњи са репрезентативним синдикатима.

5.2. Запослени је дужан:

- да у потпуности поштује одредбе овог уговора и општих аката Послодавца,
- 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 Послодавца,



- да обавља послове у складу са законом и општим актима Послодавца, процедурама, правилницима и упутствима којима се ближе дефинише група послова коју запослени обавља, прописима и општим правилима који регулишу обављање групе послова које запослени обавља, као и другим прописима и другим актима који ближе регулишу начин обављања посла на појединачном објекту, радном месту или код појединачног корисника услуга Послодавца.
- да чува имовину и средства за рад, 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,
- да има максимално поштовање пола, достојанства и свих других 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 Послодавцем,
- да у току радног времена обавља поверене задатке марљиво, културно, пристојно и вредно, нарочито у односима са клијентима,
- да се непрекидно стручно усавршава на раду ради побољшања квалитета рада код Послодавца као целине,
- да поштује пропис о сигурности и тајни поштанских пошилики,
- да чува пословну тајну, сходно актима Послодавца,
- да се придржава прописаних мера безбедности и здравља на раду, да наменски користи средства за рад, опасна средства и материје, имовину Послодавца, 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 Послодавца,
- да сарађује са послодавцем и лицем задуженим за заштиту на раду, у циљу спровођења прописаних мера заштите на раду (безбедност и здравље на раду) на пословима које обавља,
- да поступа по упутствима за рад добијеним од произвођача средстава за рад и Послодавца,
- да пружи веродостојне податке и исправе неопходне за остваривање права и обавеза из рада,
- да се по захтеву овлашћеног лица, подвргне тестирању садржине алкохола и опијата у крви,
- да својим чињењем или нечињењем не утиче на продужавање привремене спречености за рад (непридржавање налога лекара, обављање других делатности у току привремене спречености за рад...),
- да својим чињењем или нечињењем не нарушава углед Послодавца код корисника услуга или трећих лица (непримерено или немарно понашање према корисницима услуга или трећим лицима, неодржавање личне и хигијене радног места...).



II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

Послодавац доноси одлуку у погледу потреба за запошљавањем и критеријума за избор запосленог, у складу са законом и актима послодавца.

Члан 7.

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду са лицем које је испунило услове за рад предвиђене законом и актом Послодавца.

Поред општих услова предвиђених законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора да испуњава и посебне услове предвиђене законом и актом о организацији и систематизацији послова.

Уговором о раду може бити предвиђено више од једног места рада, при чему се под појмом „место рада“ подразумева место где запослени редовно или повремено 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 Послодавца која по завршетку пробног рада даје своје мишљење најкасније 5 (пет) дана пре истека рока који је предвиђен законом.

Пробни рад може да траје најдуже 6 (шест) месеци.

Радни однос на одређено време

Члан 9.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са законом и то само у случајевима када се прерасподелом запослених унутар Послодавца не може обезбедити извршавање послова.

Приправници

Члан 10.

Са лицима која први пут заснивају радни однос, Послодавац 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 спремину,
- шест месеци за послове који захтевају вишу стручну спремину,
- девет месеци за послове који захтевају високу стручну спремину.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 11.

Послодавац је дужан да запосленом 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 код Послодавца.

Запослени је дужан да се по захтеву Послодавца у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

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

Члан 12.

Послодавац је посебно обавезан да обезбеди стручно оспособљавање и усавршавање запослених у циљу:

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

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

IV. ВРСТЕ ПОСЛОВА У ДРУШТВУ

Члан 13.

Запослени се распоређују на врсте послова у складу са Актом о систематизацији врсте послова у Друштву.



V. РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 14.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, а по потреби може бити уговорено краће радно време, али не краће од 36 часова недељно.

Непуно радно време

Члан 15.

Непуно радно време се утврђује Актом о организацији и систематизацији радних места или у складу са потребама процес рада.

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

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

Одлуком Послодавца 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.

Прековремени рад

Члан 16.

Прековремени рад се може увести код Послодавца у случајевима предвиђеним законом.

Послодавац 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.

Одлуку о увођењу прековременог рада доноси овлашћено лице Послодавца. Одлука мора бити образложена за сваки појединачни случај. Изузетно, налог за прековремени рад може се издати и усменим путем уз накнадно доношење одлуке 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 Послодавца.

О одлуци из претходног става запослени се обавезно обавештавају најмање 5 (пет) дана пре почетка рада, односно пре промене распореда радног времена.



Распоред рада извршилаца ангажованих у групи послова непосредне физичке заштите, сматра се у складу са овим Уговором Одлуком о распореду радног времена.

Прерасподела радног времена

Члан 18.

Прерасподела радног времена врши се на основу одлуке Послодавца, а обрачун прерасподеле радног времена се врши по аутоматизму на основу овог Уговора евидентирањем вишка радних часова у одговарајућу апликацију Друштва и обезбеђивањем слободних часова у складу са Законом и то тако да укупно радно време запосленог у периоду од најдуже девет месеци у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Одлука из става 1. овог члана доноси се по правилу најмање 7 (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 које се прерасподела односи;
3. период у којем ће радити краће, односно дуже од пуног радног времена.

Ноћни рад

Члан 19.

Рад који се обавља у времену од 22:00 часа до 06:00 часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

Ноћни рад обавља под условима, по обиму у трајању и на начин предвиђен законом.

Сменски рад

Члан 20.

Сменски рад у Друштву је организован у складу са Законом.

Евиденција присуства

Члан 21.

Запослени је дужан да пријави почетак и крај дневног рада, као и почетак и крај дневне паузе, на начин који Послодавац одреди у зависности од послова које запослени обавља.



VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 22.

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

Запослени који је ангажован у групи послова непосредне физичке заштите, одмор у току дневног рада може користити искључиво на начин да се радни процес не прекида и тако да не буде угрожена безбедност штићеног објекта.

Годишњи одмор

Члан 23.

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

1. степен стручне спреме:

- VI и VII и виши степен стручне спреме, за 3 дана

2. здравствено стање и број деце:

- Свим запосленима који имају децу узраста до 15 година, за 1 дан

- Додатно мајкама и самохраним очевима са децом до 15 година, за 1 дан.

3. допринос на раду:

- до 2 дана.

Запослени коме се дужина годишњег одмора утврђује по више основа, законски минимум од 20 дана се увећава збиром дана по свим основима.

Члан 24.

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 код Послодавца.

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, Послодавац ће одредити период у коме ће запослени моћи да га користи.

Члан 25.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније у роковима предвиђеним Законом. Решење о коришћењу годишњег одмора нарочито садржи податке о укупном годишњем одмору који припада запосленом, са спецификацијом дана на које запослени има право, начин коришћења годишњег одмора (једнократно, у два или више делова), датум започињања и завршетка годишњег одмора.



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

- ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 (пет) радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора. У том случају Послодавац ће надокнадити запосленом све стварне трошкове које запослени трпи услед измене. Да би запослени стекао право на накнаду стварних трошкова потребно је да пружи доказе о њиховој висини.
- на захтев запосленог, ако то не ремети процес рада.

Члан 26.

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

Плаћено одсуство

Члан 27.

Запослени има право на плаћено одсуство до 7 (седам) радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

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, 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 осигурања, 5 дана
10. Полагање стручних и других испита, 5 дана
11. Теже болести члана уже породице, 7 дана
12. Због одласка на лекарске прегледе запосленог или члана уже породице, 3 дана
13. За сваки случај добровољног давања крви узастопно 3 дана, рачунајући и дан када је запослени дао крв.

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

Плаћено одсуство које се одобрава по основу става 1. тачака 1-5, 10, 11, 12. и 13. Мора бити оправдано одговарајућом документацијом (фотокопије извода из матичних књига, фотокопије извештаја лекара или потврда о заказаном или извршеном прегледу, позиви државних органа и сл.).



Члан 28.

Плаћено одсуство са рада може се одобрити запосленом, у трајању дужем од 5 (пет) радних дана и у случајевима:

- Упућивања запосленог на рехабилитацију од стране надлежног фонда
- Учествовања на радно-производним, научним, културним и спортским такмичењима од интереса за послодавца.

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

Неплаћено одсуство

Члан 29.

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство до 5 (пет) радних дана у току календарске године, у случају неговања болесног члана уже породице (отац, мајка, брачни друг, деца, усвојиоци или усвојеници запосленог) при чему је запослени обавезан да достави послодавцу медицинску документацију за неговано лице.

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 који се стичу на раду и по основу рада, у случајевима и под условима утврђеним законом.

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



VII. 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 Послодавац је дужан да запосленом обезбеди заштиту живота и здравља у складу са законом и другим прописима.

Одговорност за спровођење безбедности и здравља на раду

Члан 33.

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 код Послодавца, одговоран је директор Друштва.

Послодавац је дужан:

- да организује послове безбедности и здравља на раду у складу са законом,
- да донесе сва пратећа акта о безбедности и заштити здравља на раду у складу са законом.

Члан 34.

Послодавац је обавезан:

- да спроводи превентивне мере на свим нивоима рада, ради безбедности и здравља запослених,
- да обезбеди потребна финансијска средства за примену и праћење 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 и штетности на сваком радном месту у радној околини и изврши процену ризика,
- 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.

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 Послодавца.



Члан 36.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и здрављу на раду.

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

Члан 37.

Запослени је дужан:

- да се пре него што почне 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 се придржава прописаних мера и норматива безбедности и здравља на раду,
- да правилно рукује опремом за рад (уређајима, оруђима за рад, алатима), опасним материјама и 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 на раду,
- да благовремено обави претходни, односно периодични лекарски преглед на који га упућује стручна служба.

Запослени не може трпети штетне последице при обављању послова безбедности и здравља на раду у складу са законом.

Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 38.

Послодавац 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 Послодавца.

Заштита посебних категорија запослених

Члан 39.

Послодавац је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог у складу са законом.



Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 40.

Послодавац је у обавези да формира одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) на новоу Друштва и Територијалних центара.

У одборе на новоу друштва и Територијалних центара улазе по три представника запослених и по два представника Послодавца.

Представнике запослених именују репрезентативни синдикати из редова запослених.

Чланови Одбора се бирају на 3 (три) године.

Пословником о раду Одбора на новоу друштва, уређује се начин рада одбора на нивоу Друштва и Територијалних центара.

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 41.

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

Средства за зараде запослених утврђују се Бизнис планом Послодавца (Буџет Послодавца).

Приликом израде Бизнис плана у области формирања масе за зараде, Послодавац је у обавези да консултује и уважи мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 42.

Зарада запослених се састоји од:

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

Члан 43.

Вредност основних зарада утврђује се Бизнис планом до краја текуће године за наредну годину.

Истим се утврђују динамика и услови за усклађивање зараде по новоима на основу остварења планираних елемената из Бизнис плана Послодавца.

Члан 44.

Зараду запосленог у смислу члана 42. 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 Послодавца (награде, бонуси...)

Основна зарада

Члан 45.

Основна зарада по нивоима и диференцираним вредностима унутар новог послова у складу са Актом о систематизацији Послодавца, утврђује се овим уговором за пуно радно време и стандардни учинак према следећој табели:

НИВО	ДИФЕРЕНЦИЈА	ОСНОВНА ЗАРАДА
17	1	86.528,32
16	2	83.324,36
	1	79.535,53
15	2	68.809,62
	1	65.681,72
14	2	61.629,36
	1	58.827,09
13	2	55.957,35
	1	53.413,26
12	2	48.859,62
	1	46.640,05
11	2	45.788,44
	1	43.707,14
10	2	40.338,18
	1	39.604,41
9	1	38.504,28
8	1	37.931,30
7	1	37.209,12
6	1	36.486,67
5	1	32.525,34
4	1	32.417,93
3	1	32.203,50
2	1	30.129,20
1	1	25.987,00

Основну зараду сваког нивоа из табеле става 1. овог члана, представљају најнижи износи диференцираних вредности.

Основна зарада 1. нивоа утврђена је у износу минималне зараде за месец фебруар 2015. године и она ће се аутоматски усклађивати са званичним подацима Владе Републике Србије и месечним фондом радних часова.

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



Члан 46.

Вредности основне зараде по нивоима утврђене чланом 45. овог уговора исказане у динарским износима за сваки ниво, представљају минималне вредности по овом уговору. Промене у вредностима до којих дође у току важења овог уговора, потврђиваће се одлуком Послодавца уз претходну сагласност репрезентативних синдиката.

Основна зарада предвиђена претходним чланом, може се уговором о раду уговорити у већем износу, а највише до 10% у односу на основну зараду нивоа, односно диференциране вредности поднивоа на који је запослени распоређен.

Радни учинак

Члан 47.

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 Послодавац 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 20%, а зарада запосленог чији је радни учинак испод стандардног, може се у складу са Законом умањити до 20%.

Послодавац је у обавези да износе за које се може увећати или умањити основна зарада унесе у сваки појединачни уговор о раду запослено. У супротном, основна зарада не може бити умањена или увећана.

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.
2. Сматра се да је запослени остварио мањи радни учинак, 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.

Члан 48.

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 учесницим у процесу рада;
- тачности и прецизности испољених у раду;
- броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција.

Члан 49.

Оцену радног учинка даје Шеф територијалног центра или други директно надређени у складу са стандардима и нормативима, а на основу писменог образложења непосредног руководиоца запосленог и исту доставља на одобрење директору Друштва.

Члан 50.

Запослени може бити новчано кажњен у складу са Законом о раду због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

Члан 51.

Запослени у својству приправника има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду.

Увећана зарада

Члан 52.

Запослени има право на увећану зараду у висини од:

- за рад на дан празника који је нерадан дан: **110%** од основице
- за рад ноћу: **35%** 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
- за рад на дан недељног одмора – **26%** од основице

Члан 53.

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

Члан 54.

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.

Минимална зарада

Члан 55.

У случају да Послодавац нема довољно средстава за исплату зарада у складу са овим уговором, запосленом ће се исплатити мањи износ на име зараде на начин предвиђен Законом и у складу са постојећим новчаним средствима за исплату зарада, али не мање од минималне зараде у складу са законом.

У случају из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да свим запосленим понуди Анекс уговора о раду орочен до престанка околности које су довеле до недостатка средстава.

Одлуку о увођењу минималне зараде може донети директор Друштва само у случају да је над Друштвом отворен стечајни поступак.

Накнада зараде

Члан 56.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних 12 (дванаест) месеци, у случајевима предвиђеним законом и у следећим случајевима:

1. Због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања прописаних мера безбедности и здравља на раду које су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором,
2. Ако запослени одбије да ради због неспроведених прописаних мера безбедности и здравља на раду,
3. Присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодавца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката.

Запослени је обавезан да Послодавцу у случају одсуствовања са рада у смислу тачке 3. достави одговарајућу потврду о разлозима за одсуствовање са рада издату од стране овлашћеног органа у чијем је раду учествовао.

Члан 57.

Запослени има право на накнаду зараде услед прекида рада без његове кривице у складу са Законом.

Члан 58.

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



- ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, у висини од 70% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом,
- ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, у висини од 100% просечне зараде, у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.
- накнаду за одсуствовање са рада због привремене спречености за рад услед компликација у вези са одржавањем трудноће исплаћује Послодавац 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 Послодавца након чега се Послодавац рефундира из средстава надлежног Завода.

Члан 59.

Накнада зараде због привремене спречености за рад услед болести, повреде, инвалидности услед професионалних обољења, трудноће или других разлога предвиђених Законом, исплаћује се код послодавца и када обавезу исплате има Републички завод за здравствено осигурање.

Средства која Послодавац исплати по основу става 1. овог члана се рефундирају од стране Републичког завода за здравствено осигурање.

Накнада трошкова

Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада

Члан 60.

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 или приложених карата за стварно искоришћен превоз, 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 трошкова превоза које ће Послодавац надокнадити, неопходно је да запослени достави оригинале искоришћених карата за превоз као доказ о стварним трошковима. Послодавац има право да контролише исправност приложених рачуна.

Уколико запослени на захтев Послодавца не достави оригинале искоришћених карата за превоз или оригиналну искоришћену месечну претплатну карту, сматраће се да није имао трошкове превоза те му накнада трошкова превоза неће бити исплаћена.



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-ог 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 организован градски или приградски превоз 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 61.

Под службеним путовањем подразумева се свако путовање које је запослени извршио по налогу руководиоца ради обављања одређених послова, у име и за рачун Послодавца ван свог места рада, уколико је место у које запослени путује удаљено више од 50 км најкраћим путем.

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 превозног средства које запослени, према налогу за службено путовање, може да користи за превоз из места запослења,
- 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.

Уколико је запослени упућен на службено путовање током радног времена, право на дневницу остварује сабирањем времена проведеног на раду и времена проведеног на службеном путовању.



Трошкови превоза

Члан 62.

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

Запосленом се признају у целости трошкови превоза према приложеним рачунима.

Трошкови смештаја

Члан 63.

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 Друштва.

Дневнице

Члан 64.

Запосленом припада право на дневницу у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с тим што се трошкови превоза признају у целини према приложеним рачунима.

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 65.

Цела дневница из претходног члана исплаћује се 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 запосленом, 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 запосленом, 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 66.

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 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 писано претходно одобрење надлежног руководиоца, према приложеном рачуну.

Члан 67.

Послодавац 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 7 (седам) радних дана дана од дана повратка, запослени је дужан да поднесе обрачун трошкова са пратећом документацијом и извештај о службеном путовању.

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

Ако запослени не поднесе обрачун из става 2. овог члана, целокупан износ исплаћене аконтације наплатиће се из зараде, почев од наредне исплате у складу са Законом и овим Уговором.

Службено путовање у иностранство

Члан 68.

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

Накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес

Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом исплаћује накнаду трошкова за исхрану у току рада (удаљем 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 иплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу присуства на раду запосленог.

Послодавац може запосленом да обезбеди право на топли оброк и на други начин у складу са законом.

Члан 70.

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 (двадесет) радних дана.

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

Запослени који не користи право на годишњи одмор код Послодавца, 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.

Регрес се иплаћује месечно истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец.

Члан 71.

Висина и начин исплате и обезбеђивања топлог obroка и регреса утврђују се одлуком Послодавца уз претходну сагласност репрезентативних синдиката.

Друга примања

Члан 72.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

- накнаду за одвојен живот од породице 70% од просечне зараде запосленог у претходна три месеца код Послодавца;
- запосленом коме престаје радни однос ради коришћења права на пензију по сили закона или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, припада право на отпремнину у висини 2 (две) зараде, коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се иплаћује отпремнина;
- запосленом коме престаје радни однос ради коришћења права на пензију његовом вољом, а не по сили закона, право на отпремнину у висини 3 (три) зараде, коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се иплаћује отпремнина;
- 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.

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



Послодавац може да обезбеди Божићне или Новогодишње пакетиће за децу у вредности која не може бити мања од 80% неопорезивог износа у складу са Законом.

Послодавац може у зависности од буџетских средстава, запосленима обезбедити јубиларну награду за 10 година непрекидног рада у „Телус“ а.д. (не рачунајући евентуално повезане привредне субјекте) у складу са условима и на начин који ће бити предвиђени споразумом са репрезентативним синдикатима.

Послодавац је у обавези да запосленима исплати солидарну помоћ сходно критеријумима утврђеним посебним актом Послодавца.

Послодавац може обезбедити и новчану помоћ деци умрлог запосленог за време редовног средњег, вишег и високог образовања (стипендирање).

Одлуку о исплати, као и начину, критеријумима и висини исплате ових примања доноси овлашћено лице у складу са овим уговором.

Члан 73.

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

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

- 1) висина одобреног зајма не може бити већа од просечне зараде у привреди Републике Србије према задњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 2) враћање зајма врши се од зараде запосленог у најдуже 6 (шест) месечних рата, почев од првог наредног месеца у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
- 3) запослени је обавезан да потпише писмену сагласност да му се зарада умањи по основу отплате зајма.

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

Одвојен живот од породице

Члан 74.

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

- ако је у току радног односа распоређен на друго место рада по потреби послодавца,
- ако је запослени у браку или ванбрачној заједници и 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. Послодавац сноси трошкове смештаја запосленог.

Послодавац 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 милиције или као добровољац у оружаним снагама. У том случају



запосленом се може одобрити једнократна новчана помоћ за одвојен живот од породице у висини коју одреди овлашћено лице Послодавца 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 Послодавца 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 75.

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

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 76.

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

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

IX. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 77.

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

Пре преласка запосленог код другог послодавца, Послодавац је дужан да понуди запосленом споразумни престанак радног односа по условима и критеријумима, који ће бити донети уз претходну сагласност репрезентативних синдиката, у складу са чланом 86. став 5. овог уговора. Запосленом који прихвати понуду споразумно престаје радни однос.

Послодавац и послодавац следбеник дужни су да најмање 60 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативне синдикате код Послодавца 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.

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



Х. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 78.

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

Запосленом се не може отказати уговор о раду због технолошких, економских или организационих промена до потписивања анекса из става 1. овог члана.

У случају да се потпише социјални програм у коме је утврђена висина отпремнине, а који репрезентативни синдикати закључе са Послодавцем и/или представницима Владе Републике Србије, а чија примена се односи на поступак утврђивања вишка запослених код Послодавца, исти се примењује без закључења посебног анекса из става 1. овог члана и сматра се саставним делом овог уговора.

Члан 79.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) ако утврди да ће због технолошких, економских и организационих промена (у даљем тексту: вишак запослених) доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време. Програмом ће у том случају бити утврђени критеријуми за очување запослења.

Пре доношења програма, Послодавац је дужан 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 Послодавац споразумно утврде да ће вишак запослених решити без отказа уговора о раду.

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

Уговорне стране су сагласне да у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог Уговора, закључе Анекс (који се не сматра Анексом из члана 78. овог уговора) којим ће бити утврђене полазне основе социјалног програма који ће бити понуђен запосленима у случају приватизације.

ХІ. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 80.

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

Уговором о раду се утврђују послови које запослени обавља и на које се односи забрана конкуренције, као и временско и просторно важење забране конкуренције.

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



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

XII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 81.

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

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

Овлашћено лице из претходног става одређује директор Друштва посебном одлуком.

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

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.

Члан 82.

Запослени који претрпи повреду на раду или у вези са радом, остварује право на накнаду штете у складу са законом и овим уговором.

XIII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 83.

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

Запослени може бити удаљен са посла због повреде радне обавезе која угрожава имовину веће вредности и/или у случају да корисник услуга има замерке на његов рад које указују да би својим чињењем или нечињењем могао да угрози имовину веће вредности, углед корисника услуга или углед послодавца. Имовином веће вредности сматра се износ од најмање шест просечних бруто зарада код Послодавца.



XIV. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 84.

Осим у случајевима предвиђеним законом, уговор се може изменити и у следећим случајевима:

- због неопходне потребе процеса и организације рада,
- на захтев запосленог из породичних и други 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, од стране надлежног здравственог органа утврди постојање здравствених сметњи због којих не може да обавља послове на које је распоређен и слично.

У случају из алинеје 3. претходног става Послодавац је у обавези да запосленом осигура повољније услове рада на тај начин што ће запослени бити распоређен на послове сходно преосталој радној способности. У том случају запослени задржава право на зараду у висини коју је имао пре распоређивања на те послове.

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.

У случају да запослени одбије да закључи уговор о раду из претходног става, може му бити отказан уговор о раду.

Члан 85.

Уз анекс уговора о раду, Послодавац је дужан да запосленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од 8 (осам) радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

XV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 86.

Радни однос код послодавца престаје у случајевима предвиђеним законом.

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.

Потписани споразум о престанку радног односа не може се једнострано раскинути. Споразум је коначан и на основу њега запосленом престаје радни однос и доноси се посебно решење о престанку радног односа.

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



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

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 запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Запосленом не престаје радни однос у случају када до дана наведеног у отказу уговора о раду, повуче свој отказ, уколико Послодавац прихвати повлачење истог.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребене резултате раде, односно нема потребна знања и способности у смислу закона, има право и дужност да остане на раду и то:

- 10 дана, ако је навршио до 10 година укупног стажа осигурања;
- 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година укупног стажа осигурања;
- 30 дана, ако је навршио преко 20 година укупног стажа осигурања.

Послодавац је у обавези да запосленог у упозорењу на постојање разлога за отказ уговора о раду упозна са његовим правом да може уз своје изјашњење да приложи и мишљење синдиката чији је члан. Запослени има право да се изјасни на наводе из упозорења у року од 8 радних дана од дана пријема.

XVI. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 87.

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 запосленом.

Запослени се у циљу заштите својих права може обратити синдикату.

Против одлуке којом сматра да му је повређено неко 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 застаревају у року од 3 године од дана настанка обавезе.

Арбитража

Члан 88.

Сва спорна питања између запосленог и Послодавца 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 код Послодавца из реда стручњака у области која је предмет спора.

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



Члан 89.

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

Одмах по пријему предлога, овлашћено лице Послодавца обавештава запосленог да ли је сагласан са покретањем поступка споразумног решавања спорног питања и у случају сагласности, предузима све активности на усаглашавању ставова са запосленим у вези именована 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 Послодавац подносе захтев за споразумно решавање спорних питања именованом арбитра.

Послодавац и запослени су дужни да арбитра доставе сву документацију неопходну 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 отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

XVII. ОДНОСИ СА СИНДИКАТОМ

Члан 90.

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

Предмет обавештавања су:

- услови пословања Послодавца,
- перспектива положаја Послодавца на тржишту услуга из делатности Послодавца,
- организационе промене код Послодавца.

Предмет преговарања су:

- измене и допуне колективног уговора;
- зараде запослених;
- планови стручног оспособљавања и усавршавања.
- смањење укупног броја запослених у случају вишка запослених, статусних промена, уступања послова из делатности Послодавца и друго.

Члан 91.

Синдикати организовани код Послодавца, дужни су да у року који не може бити дужи од месец дана од дана ступања на снагу овог Уговора или од дана регистрације синдиката код надлежног државног органа, Послодавцу доставе списак облашћених представника Синдиката, као и да у случају сваке промене, о томе без одлагања обавесте Послодавца.



XVIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 92.

Код Послодавца и у деловима Послодавца обезбеђују се услови за рад и деловање синдиката и синдикалних представника, у складу са законом, овим уговором и Конвенцијама Међународне организације рада.

Члан 93.

Послодавац је дужан да обавештава синдикате о одлукама значајним за област рада, материјални, економски и социјални положај запослених, а посебно о:

- исплаћеним просечним зарадама запослених са индексом раста у односу на претходни период (полугодишње),
- годишњем извештају о пословању Послодавца,
- шестомесечном извештају о броју и структури запослених са којима је заснован и прекинут радни однос,
- шестомесечном извештају о стању безбедности и здравља на рад, мерама за побољшање услова рада и заштите здравља запослених,
- предлогу стратешког и годишњег плана пословања Послодавца,
- донетим актима и одлукама, којима се у складу са овим уговором уређују питања из области рада, зарада, материјално-социјалног положаја као и друга питања значајна за запослене.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања састанцима на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

Члан 94.

Послодавац је дужан у складу са својим просторним и финансијским могућностима обезбеди минималне услове за рад репрезентативних синдиката у складу са закљученим Споразумом.

Потписници су сагласни да у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог Уговора закључе Споразум којим ће се ближе уредити услови за рад синдиката, у смислу става 1. овог члана.

Послодавац је у обавези да у складу са својим просторним и финансијским могућностима обезбеди адекватне услове за рад других синдиката организованих у Друштву у складу са Законом и са евентуално потписаним споразумом са нерепрезентативним синдикатом.

Члан 95.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство за обављање синдикалне функције сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом.

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



Члан 96.

Председник репрезентативног синдиката и овлашћени представници репрезентативног синдиката, за време обављања као и две године након истека функције, ако поступају у складу са законом, уговором о раду и општим актима Послодавца, не могу да се распореде на друге послове, у друге делове Послодавца, друго место рада или код другог послодавца, нити да се утврди престанак потребе за њиховим радом, прогласе се технолошким вишком или да се на други начин ставе у неповољнији положај.

Члан 97.

Члановима органа репрезентативног синдиката организованог код Послодавца, као и запосленом члану репрезентативног синдиката који је изабран у органе синдиката ван Послодавца, омогућава се одсуствовање са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, конгресима и другим синдикалним активностима у складу са Законом, а посебним Споразумом се могу утврдити и већа права.

Члан 98.

Послодавац 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 исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

XIX. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 99.

Овај уговор закључује се на период од две године.

Сваки учесник овог уговора може поднети отказ уговора.

Отказ овог уговора подноси се у писаној форми.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже 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 потписници уговора другачије не споразумеју.

Члан 100.

У случају статусних и организационих промена код Послодава, односно одвајања делова из „Телус“ а.д. и њиховог организовања у посебне привредне објекте или основања нових привредних субјеката, овај уговор се примењује на све запослене у тим привредним субјектима у складу са законом.



Измене и допуне Колективног уговора

Члан 101.

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 одредби Уговора. Предлагач доставља предлог измене 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 у року од 90 дана од дана ступања овог уговора.

XX. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 102.

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

Члан 103.

Учесници овог уговора су сагласни да се спорови који могу настати у примени овог уговора, решавају мирним путем.

Спорна питања у примени овог уговора решава арбитража коју образују учесници уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има непаран број арбитра и састоји се од по два арбитра које именују учесници овог уговора и једног неутралног арбитра којег споразумно изаберу.

Арбитар који председава арбитражом се именује споразумно из редова арбитра.

Арбитража може да има и мањи број чланова, ако се учесници овог уговора са тим сагласе.

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

Члан 104.

Поступак пред арбитражом може да покрене сваки учесник овог уговора.

У року од 7 дана од дана образовања арбитраже, арбитраи су обавезни да споразумно одреде председника.

Арбитража мора почети са радом у року од 10 дана од дана именована арбитра и мора донети одлуку у року од 15 дана од дана настанка, односно покретања спора.

Арбитража доноси одлуке већином гласова од укупног броја арбитра.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике овог уговора.

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



XXI. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**Члан 105.**

Запосленима се гарантује право на штрајк.
Послодавац и синдикати ће посебним актом заједнички утврдити међусобне односе о питању одвијања штрајка код Послодавца.

XXII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 106.**

По ступању на снагу овог уговора извршиће се усклађивање свих аката донетих код Послодавца са Колективним уговором.

Члан 107.

Послодавац својом одлуком може запосленима утврдити већа права него што су предвиђена овим уговором.

Члан 108.

Овај колективни уговор ступа на снагу даном потписивања.
Овај колективни уговор је сачињен у 6 (шест) оригиналних примерака.



ДИРЕКТОР
ПРИВРЕДНОГ ДРУШТВА „ТЕЛУС“ А.Д.

Александра Хаџи-Костић



ПРЕДСЕДНИК
ЈЕДИНСТВЕНОГ СИНДИКАТА ТЕЛУС

Борђе Роцанов



ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАТА ТЕЛЕКОМА „СРБИЈА“

Мирослав Јоксимовић

