

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

Број 86

19. јануар 2015.

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ПРЕДУЗЕЋА ЗА ТЕЛЕКОМУНИКАЦИЈЕ
„ТЕЛЕКОМ СРБИЈА“ АД**



На основу члана 240. и 248. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), 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“ АД

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 – потписнике 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.

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.

Поред обавеза утврђених законом и другим прописима Друштво је обавезно да:

- омогући услове рада у којима запослени може обављати послове који су му поверени у складу са својим знањем и способностима;
- запосленима стави на располагање сва средства потребна за рад у погледу опреме, алата, материјала и других средстава за рад, за та средства обезбеди прописану документацију на српском језику и врши контролу њихове употребе у складу са наменом;
- одржава у исправном стању објекте, радне просторије и средства за рад;
- радни процес прилагоди телесним и психичким могућностима запосленог;
- запосленима са ограниченом и преосталом радном способношћу обезбеди распоређивање на други одговарајући посао, у складу са актом Друштва;
- запосленима са смањеном радном способношћу обезбеди прописане услове рада у складу са измењеном радном способношћу и актима Друштва;
- размотри и у случају оправданости отклони проблеме у процесу рада на које указују синдикат, Одбор за безбедност и здравље на раду и запослени ради повећања безбедности и ефикасности рада;
- обезбеди запосленима потребну обуку и стручно оспособљавање за обављање послова;
- обезбеди колективно осигурање запослених од последица несрећног случаја (незгода), тежих болести и хируршких интервенција;
- обезбеди рекреацију и рехабилитацију запослених у сарадњи са репрезентативним синдикатима у циљу превенције и смањења повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом;
- обезбеди спровођење забране уношења и конзумирања алкохолних пића и других средстава зависности у радну околину и заштиту од изложености дуванском диму;
- у складу са својим материјалним могућностима учествује у финансирању радно-спортских такмичења која се организују у сарадњи са репрезентативним синдикатима;

- приликом утврђивања годишњих планова у оквиру буџета обезбеди средства за решавање стамбених потреба запослених у складу са актом Друштва донетим у сарадњи са репрезентативним синдикатима;
- организује превентивне систематске (специјалистичке) лекарске прегледе запослених;
- врши уплату доприноса за добровољно додатно пензијско осигурање запослених у складу са одлуком, актима Друштва и закљученим споразумима са репрезентативним синдикатима.

Члан 6.

Поред обавеза утврђених законом и другим прописима, запослени је обавезан 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;
- чува имовину и средства рада, уздржава се од свих поступака који представљају злоупотребу посла који обавља;
- од трећих лица не остварује за себе или друго лице материјалну корист из послова које обавља;
- чува пословну тајну, сходно актима Друштва;
- поступа по процедурама и упутствима за рад добијеним од Друштва и произвођача средстава за рад;
- обавести Друштво о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- пружи веродостојне податке и исправе неопходне за остваривање права и обавеза из рада.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа и уговор о раду

Члан 7.

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

За обављање послова са повећаним ризиком, 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.

Трошкови прегледа из претходног става падају на терет Друштва.

Члан 8.

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 9.

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 времена за који је уговорен пробни рад.

Радни однос на одређено време

Члан 10.

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

Приправници

Члан 11.

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 12.

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.

Друштво обезбеђује стручно оспособљавање и усавршавање запослених у циљу:

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

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених се спроводи на основу плана и програма који се израђују уз учешће репрезентативних синдиката у Друштву, у случајевима када се исти спровode због увођења нових технологија, захтева процеса рада, очувања статуса запослености, преквалификације и доквалификације запослених на радним местима која се укидају, као и запослених са инвалидитетом и здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа у циљу распоређивања на друге одговарајуће послове.

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.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 13.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Одлуком Друштва може да се утврди пуно 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.

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

Прековремени рад

Члан 16.

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.

Прековремени рад се осим у случајевима утврђеним законом, уводи у случају:

- обезбеђивања непрекидности ТК саобраћаја;
- отклањања кварова на опреми и уређајима.

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.

Распоред радног времена

Члан 17.

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

О одлуци из претходног става запослени се обавезно обавештавају најмање пет радних 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.

Запосленом коме радни однос престаје пре истека времена за који се врши прерасподела радног времена, часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунавају се у његово радно време, уз обавезу Друштва да га одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или му се ти часови рада обрачунавају и исплаћују као часови прековременог рада у складу и на основу изјашњења запосленог, у погледу овог права.

Ноћни рад

Члан 19.

Ноћни рад обавља се под 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 организација рада у Друштву према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или

са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени може бити ангажован за рад у сменама којима је обухваћен рад ноћу само у складу са законом.

Време приправности

Члан 21.

Овлашћено лице у Друштву може својом одлуком увести приправност. Приправност се уводи за запослене у организационим целинама Друштва где то захтева природа делатности и потреба континуираног функционисања телекомуникационог система. Одлука о увођењу приправности се доноси само у случајевима када се распоредом радног времена запослених не може осигурати континуирано функционисање телекомуникационог система.

Учешће запослених у приправности се утврђује плански, у оквиру планова рада одржавања телекомуникационих система.

Запослени може бити приправан најдуже 7 дана у току месеца, а уз сагласност запосленог може и дуже.

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

За време приправности запослени има право на накнаду у складу са овим уговором.

У случају да запослени у току приправности буде позван и радно ангажован, за време проведено 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. ОДМОР 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 целинама 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 запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим основима:

1. степен стручне спреме:
 - мање од III степена стручне спреме за два радна дана;
 - III, IV и V степен стручне спреме за три радна дана;
 - више од V степена стручне спреме за четири радна дана.
2. године радног стажа:
 - од 5 до 10 година за један радни дан;
 - од 10 до 15 година за два радна дана;
 - од 15 до 20 година за три радна дана;
 - од 20 до 25 година за четири радна дана;
 - од 25 до 30 година за пет радних дана.
3. здравствено стање и број деце:
 - запосленима који имају децу узраста до 15 година за један радни дан по детету, а највише до три радна дана;
 - запосленима који имају децу ометену у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом за три радна дана;
 - запослени са утврђеним инвалидитетом за три радна дана.
4. услови рада:
 - запослени који раде у сменама за један радни дан;
 - запослени који раде ноћу у организационим целинама у којима процес рада траје непрекидно 24 часа за два радна дана;
 - запослени који обављају послове са повећаним ризиком за три радна дана.
5. допринос на раду: за један радни дан.

Да би остварио право из критеријума под 3. запослени је дужан да поднесе одговарајућу документацију. Критеријум под 4. алинеја 3. испуњавају запослени који су распоређени на радним местима за која је Актом о процени ризика утврђено да су са повећаним ризиком.

Запослени коме се дужина годишњег одмора утврђује по више основа, законски минимум од 20 радних 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 радних 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 начи-

ну коришћења годишњег одмора на основу чега се сачињава план годишњих одмора у Друштву.

План коришћења годишњег одмора 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 садржи податке о укупном годишњем одмору који припада запосленом са спецификацијом дана на које запослени има право, начин коришћења годишњег одмора (у целини или у два дела), 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 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 у случају престанка радног односа, у складу са законом.

Плаћено одсуство

Члан 28.

Запослени има право на плаћено одсуство у календарској години у укупном трајању до 15 радних дана у следећим случајевима, и то:

- 1) ступања запосленог у брак - пет радних дана;
- 2) ступања у брак деце запосленог - два радна дана;
- 3) порођаја кћери или снаје - два радна дана;
- 4) пресељења сопственог домаћинства у исто насељено место - два радна дана, а из једног у друго насељено место - четири радна дана;
- 5) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - три радна дана;

- 6) регулисања права из пензијског осигурања - пет радних дана;
- 7) полагања стручних и других испита - три радна дана;
- 8) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 9) одласка на лекарске прегледе запосленог или члана уже породице - три радна дана.

Осим у случајевима из става 1. овог члана, непосредни руководиоци може одобрити на захтев запосленог плаћено одсуство по основу завршавања личних и породичних послова у укупном трајању до три радна дана у току календарске године, с тим да се тако одобрени дани урачунавају у укупан број дана плаћеног одсуства из претходног става.

Поред права на одсуство из става 1. и 2. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још по следећим основима, који се не урачунавају у укупан број дана из става 1. овог члана, и то:

1. порођаја супруге - пет радних дана;
2. смрти члана уже породице - пет радних дана;
3. за сваки случај добровољног давања крви - три дана у континуитету почев с 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;
- учествовања 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 здравље на раду

Члан 32.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом, прописима о безбедности и здрављу на раду и овим уговором.

Друштво је дужно да запосленом обезбеди такве услове на раду којима се у највећој могућој мери смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запосленог.

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

Члан 33.

Друштво је обавезно да спроводи и унапређује безбедност и здравље на раду у складу са законом, другим прописима који регулишу област безбедности и здравља на раду и Актом о процени ризика, а посебно да:

- спроводи превентивне мере на свим нивоима рада у циљу заштите живота и здравља запослених;
- спроводи мере превенције у поступку пројектовања, изградње, коришћења и одржавања опреме за рад, објеката и конструкција намењених за радне и помоћне просторије и за рад на отвореном простору;
- уреди радну околину у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима;
- спроводи мере безбедности и здравља на раду давањем предности колективним над појединачним мерама безбедности и здравља на раду;
- утврди могуће опасности и штетности, процени ризике на сваком радном месту у радној околини и замени опасне технолошке процесе или методе рада безопасним или мање опасним;
- донесе сва акта из области безбедности и здравља на раду;

- запосленима на употребу да средства рада на којима су примењене мере безбедности и здравља на раду;
- спроведе превентивне, претходне и периодичне прегледе и испитивање опреме за рад и услове радне околине;
- запосленог упозна са условима рада, организацијом рада, правима, обавезама и одговорностима које произилазе из прописа о безбедности и здрављу на раду, односно оспособи запосленог за безбедан рад;
- запосленима који обављају послове на радним местима на којима се опасност од повређивања и здравствених оштећења не може отклонити одговарајућим техничким мерама, обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду;
- забрани сваку врсту рада која представља непосредну опасност по живот и здравље запосленог.

Члан 34.

Генерални директор Друштва, као и руководиоци свих нивоа руковођења одговорни су за спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду у складу са законом, другим прописима који регулишу област безбедности и здравља на раду и акти-ма Друштва.

Друштво обезбеђује финансијска средства за спровођење безбедности и здравља на раду и отклањање ризика.

Члан 35.

Запослени је дужан да:

- се придржава прописаних мера и норматива безбедности и здравља на раду;
- ради 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;
- пре него отпочне са радом, упозна се са прописима и мерама безбедности и здравља на раду, као и да се одазове оспособљавању за безбедан рад;
- се одазове позиву за проверу оспособљености за безбедан рад;
- наменски и 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 за процесом рада;
- наменски и правилно користи поверена му средства за опрему за личну заштиту на раду;
- се стара о спровођењу и унапређењу безбедности и здравља на раду;
- одмах обавести непосредног руководиоца о кваровима или другим недостацима који би могли да угрозе безбедност и здравље на раду;

- благовремено обави претходни односно периодични лекарски преглед на који га упућује Друштво;
- сарађује са руководиоцем и лицем задуженим за безбедност и здравље на раду у циљу спровођења прописаних мера безбедности и здравља на раду.

Члан 36.

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.

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

Послови са повећаним ризиком

Члан 37.

Радно место са повећаним ризиком јесте радно место на коме, и поред потпуно или делимично примењених мера у складу са законом, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог.

Актом о процени ризика утврђују се радна места са повећаним ризиком у Друштву.

Заштита посебних категорија запослених

Члан 38.

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, писаним путем буду 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 39.

Друштво формира Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

У Одбор улазе четири представника запослених и три представника Друштва. Представнике запослених предлажу репрезентативни синдикати (по два представника) из редова запослених.

У састав Одбора за представнике Друштва именује се један стручни запослени који обавља послове безбедности и здравља на раду и два запослена који обављају руководеће функције у организационим целинама у којима је ангажован највећи број запослених који обављају послове са повећаним ризиком.

Члан 40.

Друштво је дужно да Одбору омогући увид и да га упозна са свим подацима и актима који се односе на област безбедности и здравље на раду у складу са законом и актима Друштва.

Одбор има право да Друштву даје предлоге по свим питањима из области безбедности и здравље на раду, као и остала права у складу са законом и актима Друштва.

Начин рада Одбора биће утврђен посебним актом који усваја Одбор.

О свом раду Одбор подноси годишњи извештај руководиоцу највишег нивоа руковођења организационе целине у чијој надлежности је област безбедности и здравља на раду и репрезентативним синдикатима.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 41.

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

Средства за зараде запослених утврђују се Пословним планом (Буџетом) Друштва.

Приликом израде Пословног плана (Буџета) Друштва у области формирања масе за зараде Друштво је у обавези да консултује репрезентативне синдикате и уважи мишљење истих.

Члан 42.

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 43.

Вредност основних зарада споразумно утврђују уговорне стране до усвајања Пословног плана (Буџета) Друштва, 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 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 Друштва (награде, бонуси и сл.);
- 5) трошкови за исхрану у току рада;
- 6) регрес за коришћење годишњег одмора;
- 7) друга примања у складу са законом.

Основна зарада

Члан 45.

Основна зарада по нивоима и диференцираним вредностима унутар нивоа послова из члана 43. овог уговора утврђује се овим уговором за пуно радно време и стандардни учинак према следећој табели:

Вредности основне зараде по нивоима и диференцираним вредностима унутар нивоа утврђене овим чланом, исказане у динарским износима 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.

НИВО	ДИФЕРЕНЦ. ВРЕДНОСТИ	ОСНОВНА ЗАРАДА
1	1	159.399
	2	153.498
	3	147.594
2	1	141.114
	2	136.888
	3	132.700
3	1	129.333
	2	127.136
	3	121.033
4	1	112.311
	2	108.151
	3	104.458
5	1	99.468
	2	96.219
	3	92.513
6	1	82.901
	2	79.080
	3	76.761
7	1	74.309
	2	71.559
	3	68.806
8	1	67.124
	2	64.636
	3	62.151
9	1	60.913
10	1	52.234
11	1	42.445

Члан 46.

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.

Радни учинак

Члан 47.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу норматива и стандарда, односно на основу критеријума за оцену 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, односно послове обави пре рока;
- обави послове изнад стандардног квалитета;
- 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 и задатих;
- 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 48.

Одређују се општи критеријуми за оцену резултата рада у смислу оцењивања обима и квалитета рада запосленог. Појединачним актом Друштва критеријуми се могу прецизније одредити у сарадњи са репрезентативним синдикатима.

Предмет процене из претходног става су послови утврђени уговором о раду запосленог.

1. Оцењивање обима реализације радних задатака врши се на основу следећих критеријума:

- број поверених послова које је запослени извршио у посматраном периоду;
- ефективног коришћења радног времена;
- времена проведеног на раду.

2. Оцењивање квалитета рада врши се на основу следећих критеријума:

- квалитета извршења (квалитет реализације у односу на тражену тачност и стандардни резултат који треба постићи, тачност и прецизност испољених у раду, заступљеност грешака у извршеним пословима);
- самосталности у извршењу (степен у којем је потребан надзор, односно помоћ другог запосленог у обављању послова);
- степена овладавања методама, техникама и процедурама потребним за обављање посла (квалитет извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога);

- креативности/иновативности у извршењу (давање корисних предлога за унапређење процеса рада и сл.);
- економичности (рационално ангажовање запослених, средстава рада, материјала и сл.);
- пословног односа према корисницима услуга;
- степена испољености радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- дисциплине рада која се тиче организације рада и пословања, уз поштовање етичких принципа и стандарда, одговорности, лојалности, транспарентности и др.

Члан 49.

Процену радног учинка врши овлашћени руководиоца организационе целине у складу са стандардима, нормативима односно критеријумима, а на основу образложеног предлога непосредног руководиоца запосленог.

Права запослених по основу иновација и нових техничких решења

Члан 50.

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

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

Увећана зарада

Члан 51.

Запослени има право на увећану зарату у висини, и то:

- за рад на дан празника који је нерадан дан - 110% од основице;
- за рад ноћу - 35% од основице;
- за прекоремени рад - 35% од основице;
- по основу времена проведеног на раду - 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу;
- за рад у организационим целинама Друштва у којима процес рада у технолошком смислу траје непрекидно 24 часа, под условима утврђеним у члану 52. овог уговора - 26% од основице;
- за рад на дан недељног одмора - 30% од основице;

- за рад на терену - 30% од основице.

Члан 52.

Запосленом припада право на увећање зараде по основу члана 51. став 1. алинеја 5. под следећим условима:

- да ради у организационим целинама Друштва у којима је процес рада организован тако да у технолошком смислу траје непрекидно 24 часа, по утврђеним радним периодима (принцип ротације) и по унапред одређеном плану рада;
- да је радно ангажован у оквиру месечног фонда радних часова најмање 130 часова;
- да је радно ангажован у свим радним периодима;
- да је остварио најмање 30 радних часова у сваком од радних периода.

У смислу овог члана утврђују се три радна периода:

- од 6,00 до 14,00 часова;
- од 14,00 до 22,00 часа;
- од 22,00 до 6,00 часова.

Планом рада утврђује се број радних периода и распоред рада за сваку организациону целину Друштва, у зависности од потреба организације процеса рада.

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

У организационим целинама Друштва у којима је процес рада организован у два радна интервала од по 12 радних часова, запослени стиче право на увећање зараде по основу из члана 51. став 1. алинеја 5. овог уговора 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 сваком од радних интервала.

Генерални директор Друштва може својом одлуком утврдити повољније критеријуме за увећање зараде запосленог по основу из члана 51. став 1 алинеја 5. овог уговора, у складу са потребама процеса рада.

Запосленом, који ради у организационим целинама Друштва у којима је процес рада организован тако да у технолошком смислу траје непрекидно 24 часа, припада увећање зараде по основу из члана 51. став 1. алинеја 5. овог уговора 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 радних периода помножити са три. За тако добијени број сати вредност по сату се увећава по овом уговору.

Члан 53.

У случају да запослени стекне истовремено право на увећање зараде по више основа, укупан про-

ценат увећања зараде представља збир процената по свим основама.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада по часу за сваки обрачунски период.

Члан 54.

Утврђује се право запослених на исплату средстава у висини од 40% просечне бруто трошка зараде запослених у Друштву која ће се реализовати у априлу текуће пословне године.

Додатна средства, највише до укупног износа просечне бруто зараде запослених у Друштву, могу бити реализована алтернативно под следећим условима:

- уколико стопа EBITDA у периоду јануар-октобар текуће пословне године буде исказана у вредности од 36% до 38%, запосленима припада право на исплату додатних средстава у висини од 30% просечне бруто трошка зараде запослених у Друштву или
- уколико стопа EBITDA у периоду јануар-октобар текуће пословне године буде исказана у вредности изнад 38%, запосленима припада право на исплату додатних средстава у висини од 60% просечне бруто трошка зараде запослених у Друштву.

Исплата средстава из претходног става реализује се у децембру текуће пословне године.

Минимална зарада

Члан 55.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Одлуку о увођењу минималне зараде може донети генерални директор 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 дванаест месеци у случајевима предвиђених законом 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 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 државних органа, органа локалне самоуправе или њихових тела, органа синдиката организованих за територију републике, јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе, грану, групу, подгрупу или делатност и међународних организација синдиката, осим седницама синдиката у Друштву, када се сматра да је на раду.

Члан 57.

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

Члан 58.

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 претходних дванаест месеци;
- ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу накнада износи 100% од просечне зараде у претходних дванаест месеци;
- 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 протеку наведеног периода, исплаћује у складу са Законом о здравственом осигурању, из средстава Друштва, након чега се Друштво рефундира из средстава надлежног Завода.

Члан 59.

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.

Члан 60.

Запослени за време приправности има право на накнаду за часове приправности: у висини 30% од основице.

Основицу за обрачун накнаде из претходног става чини основна зарада по часу за сваки обрачунски период.

Накнада трошкова

Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада

Члан 61.

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-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.

Запослене особе са инвалидитетом, 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 62.

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 ге-

нералног 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.

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 63.

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

Запосленом се признају у целости трошкови превоза према приложеним рачунима.

Трошкови смештаја

Члан 64.

Запосленом припада право накнаде трошкова ноћења према приложеним рачунима, а највише до цене за ноћење у хотелу категорије четири звездице (4*).

Изузетно, запосленом се признају трошкови ноћења у хотелима више категорије уз претходно одобрење директора првог нивоа руковођења.

Дневнице

Члан 65.

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

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 66.

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 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 67.

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, у складу са важећом пословном политиком Друштва.

Члан 68.

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, за-

послени је дужан да поднесе обрачун трошкова са пратећом документацијом и извештај о службеном путовању.

По саврењању аконтације са поднетим рачунима на име стварних трошкова запослени је дужан да износ у висини више узете аконтације врати Друштву путем административне забране. Када су стварни трошкови већи од аконтације, Друштво ће запосленом надокнадити разлику до износа оправданих стварних трошкова уплатом на текући рачун.

Ако запослени не поднесе обрачун из става 4. овог члана, целокупан износ исплаћене аконтације наплатиће се из зараде почев од наредне исплате.

Службено путовање у иностранство

Члан 69.

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 70.

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.

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

Члан 71.

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.

У случају када запослени због престанка радног односа није искористио годишњи одмор у целини или делимично, има право на накнаду штете за неисплаћени регрес, сразмерно броју дана неискористиоог годишњег одмора.

Члан 72.

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

Друга примања

Члан 73.

Друштво је дужно да исплати запосленом:

- накнаду за одвојен живот од породице: увећање 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци;
- запосленом коме престаје радни однос због одласка у пензију на основу Програма добровољног одласка из Друштва уз право на једнократну исплату припада и право на две месечне зараде 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 по основу програма добровољног одласка из Друштва, припада право на отпремнину у висини три зараде коју је запослени 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;
- солидарну помоћ деци умрлог запосленог за време редовног основног, средњег и високог образовања;
- јубиларну награду, и то:
 - а) за 10 година непрекидног рада у „Телеком 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 40 година непрекидног рада у ПТТ систему Србије у висини 3 просечне месечне зараде у Друштву у месецу у коме се исплаћује јубиларна награда.
 Запослени који су до ступања на снагу овог уговора остварили право на 35 година не-

прекидног рада у ПТТ систему Србије не остварују право по основу 40 година непрекидног рада у ПТТ систему Србије.

Висина права на јубиларне награде може се усклађивати у погледу већег износа, у зависности од циљева персоналне политике 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, новогодишње пакетиће 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.

Члан 74.

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

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

- 1) највише до висине 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 обавезама 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 75.

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

- 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 76.

Накнада за рад на терену припада запосленом од 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 77.

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. Под потребом Друштва не сматра се распоређивање по основу интерног огласа као и по захтеву запосленог;
- 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 престанак 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 78.

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

Заштита зараде и накнада зараде

Члан 79.

Потраживање према запосленом се може наплатити обуставом од зараде само уз његов престанак или на основу правноснажне одлуке суда у складу са законом.

VIII. ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 80.

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

IX. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 81.

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

Пре преласка запосленог код другог послодавца, Друштво је дужно да понуди запосленом споразумни престанак радног односа по условима и критеријумима за стимулисање добровољног одласка из Друштва, који ће бити донети уз претходну сагласност репрезентативних синдиката, у складу са чланом 93. став 3. овог уговора.

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

Х. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

Анексом овог уговора утврдиће се висина отпремине 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.

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

Члан 83.

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 запосленом 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 84.

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 85.

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 86.

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 87.

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 територије 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 и у року од највише две године по престанку радног односа, уз обавезу Друштва да исплати новчану накнаду у уговореној висини.

XII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 88.

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 са 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 накнађује, утврђује овлашћено лице Друштва у складу са посебним актом Друштва, на основу извештаја Комисије за утврђивање штете, у чијем саставу је и представник синдиката чији је запослени члан. Предлог решења из овог става доставља се и синдикату чији је запослени члан на мишљење. Рок за давање мишљења је 5 радних дана од дана достављања.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбом става 4. 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 накнадило Друштво, дужан је да Друштву накнади износ исплаћене штете.

Члан 89.

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.

XIII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 90.

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 91.

Осим у случајевима предвиђених законом, уговор се може изменити и у случајевима 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 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 уговореном степену стручне спреме и преосталој радној способности.

Закључењем уговора о раду под измењеним условима због потребе процеса и организације рада запослени се не може довести у неповољнији положај у погледу услова утврђених законом и овим уговором.

У понуди за закључење анекса уговора о раду морају се навести разлози за измену уговорених услова рада.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 92.

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

XV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 93.

Радни однос у Друштву престаје у случајевима предвиђеним законом.

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 повлачење 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, и то:

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

На основу споразума са Друштвом, запослени може да престане са радом и пре истека отказног рока из претходног става, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци.

Друштво 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 94.

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 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 95.

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 споразумно 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 конфликом интереса (сродници).

Члан 96.

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 споразумно 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 Друштво подносе захтев за споразумно решавање спорних питања именованом арбитру.

Друштво и запослени су дужни да арбитру доставе сву неопходну 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 става 4. овог члана.

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 97.

Односи са синдикатом се одвијају кроз обавештавање, преговарање, покретање иниција-

тива, 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;
- програм стимулисања добровољног одласка запослених из Друштва;
- смањење укупног броја запослених у случају вишка запослених, статусних промена, уступања послова из основне делатности Друштва и др.

Предмет сарадње су све мере и активности којима се доприноси побољшању продуктивности рада, материјалном и социјалном положају запослених, унапређењу ефективног коришћења радног времена и корпоративне културе, остваривању пословних циљева и компаративних вредности компаније на тржишту.

Члан 98.

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 организационој целини Друштва, која има обавезу да синдикат обавести о свом ставу према изнетом предлогу.

XVIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 99.

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

Члан 100.

Надзорни одбор, генерални директор Друштва и директори организационих целина 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 организационих целина, као и учешћу зарада и трошкова рада у укупним трошковима

пословања Друштва и његових организационих целина;

- 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 запослених;
- другим питањима од значаја за запослене, које је Друштво у обавези да достави репрезентативним синдикатима на мишљење или сагласност, односно исте доноси у сарадњи са репрезентативним синдикатима, као и да на захтев репрезентативних синдиката достави све остале информације и податке у вези са питањима из овог уговора, а посебно у области зарада и пословно-финансијских резултата који утичу на зараду.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања састанцима и седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, као и за састанке на којима се одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, чији је иницијатор синдикат.

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

Члан 101.

Друштво је у обавези, да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката:

- коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у месту седишта Друштва, односно дела Друштва;
- 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, умножавање и копирање материјала);
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
- организовање и одржавање синдикалних зборова 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.

Уговором 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.

Посебном одлуком Друштва утврђују се услови и критеријуми за обезбеђивање услова за рад синдиката који не испуњавају законске услове репрезентативности у Друштву, уз могућност да се у складу са критеријумима из наведене одлуке закључе уговори са истим.

Члан 102.

Синдикат који у складу са критеријумима утврђеним законом има статус репрезентативности у Друштву, остварује право на шест овлашћених представника који остварују право да у оквиру пуног фонда радних часова обављају синдикалну функцију и остварују сва права у складу са законом.

Уговором између генералног директора Друштва и репрезентативних синдиката могу се утврдити и друга права синдикалним представницима из става 1. овог члана.

Члан 103.

Председник синдиката који у складу са критеријумима утврђеним законом не испуњава услове репрезентативности у Друштву, за време обављања синдикалне функције има право:

- 1) на 40 плаћених часова месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Члан 104.

Председнику синдикалне организације или подружнице синдиката за време обављања синдикалне функције утврђује се право на плаћене часове на месечном нивоу, и то:

- председнику синдикалне организације/подружнице од 5 до 50 чланова - 5 плаћених часова;
- председнику синдикалне организације/подружнице од 51 до 100 чланова - 10 плаћених часова;
- председнику синдикалне организације/подружнице од 101 до 150 чланова - 15 плаћених часова;
- председнику синдикалне организације/подружнице од 151 до 200 чланова - 20 плаћених часова;
- председнику синдикалне организације/подружнице преко 200 чланова по 1 плаћени час месечно за сваких следећих 100 чланова.

Председнику синдикалне организације или подружнице која има мање од 5 чланова припада пра-

во на плаћене часове у складу са критеријумима из члана 103. овог уговора.

Уговором између Друштва и репрезентативних синдиката за лица из става 1. овог члана као и за друге овлашћене представнике репрезентативног синдиката може се утврдити и веће право.

Члан 105.

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 организационе целине Друштва, друго место рада или код другог послодавца, да се утврди престанак потребе за њиховим радом, прогласе технолошким вишком или да се на други начин ставе у неповољнији положај.

Члан 106.

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 два 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 107.

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 ангажовања истих од стране синдиката из претходне пословне године.

Уговором из члана 101. став 2. овог Колективног уговора, између репрезентативних синдиката и Друштва регулисаће се и друга права у вези са условима за рад синдиката, од утврђених овим Колективним уговором, тј. додатна средства за реализацију истих, њихова намена и посебни услови у вези са употребом додатних средстава. Додатна средства се наменски могу користити за реализацију заједничких пројеката који доприносе остваривању развојних

циљева Друштва и од значаја су за све запослене, професионализацију синдикалних функција, рад стручних служби синдиката, синдикалне активности и друге намене.

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

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.

XIX. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 109.

Овај уговор се закључује на период од 2 године.

Свака уговорна страна може да у сваком тренутку откаже овај уговор.

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 уговорне стране дужне да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку отказног рока из претходног става, овај уговор престаје да важи, ако се уговорне стране другачије не споразумеју.

Овај уговор може престати и споразумом свих уговорних страна.

Члан 110.

У случају статусних и организационих промена у Друштву, односно издвајања делова Друштва из „Телеком Србија“ а.д. и њиховог организовања у посебна друштва или оснивање нових друштава, 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 сагласне да врше преиспитивање одредби 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.

XX. ПРИМЕНА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА И 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.

Уговорне стране су се сагласиле да заједнички прате примену овог уговора и по потреби заједнички дају тумачење спорних одредби.

Отворена и спорна питања у примени овог уговора, решаваће се на начин и у року који ће уговорне стране утврдити споразумом.

Члан 114.

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 радних спорова.

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.

Даном ступања на снагу овог уговора, престаје да важи Колективни уговор Предузећа за телекомуникације „Телеком Србија“ а.д. („Службени лист Телеком Србија“, број 4/2006, 19/2007 и 68/2013) и Споразум о продужењу важења Колективног уговора Предузећа за телекомуникације „Телеком Србија“ а.д. („Службени лист Телеком Србија“, број 78/2014).

Члан 117.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Телеком Србија“.

Овај уговор је сачињен у три истоветна примерка од чега свака уговорна страна задржава по један оригинални примерак.

**ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР
„ТЕЛЕКОМ СРБИЈА“ АД**

Предраг Ћулибрк, дипл. инж.

**ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАТА ТЕЛЕКОМА „СРБИЈА“**

Мирослав Јоксимовић

**ПРЕДСЕДНИК ЈЕДИНСТВЕНОГ
СИНДИКАТА ТЕЛЕКОМА СРБИЈЕ**

Славољуб Кандић

Назив и седиште издавача: Предузеће за телекомуникације „Телеком Србија“ а.д.,
Дирекција за људске ресурсе, Сектор за интерне односе,
Служба за интерно информисање, Београд, Булевар краља Александра 28

Главни и одговорни уредник: Адела Бачкуља, тел. 011/211-1647, факс: 011/321-5529,
е-mail: adela@telekom.rs

Штампа: Дирекција за ИТ подршку и ИСТ сервисе, Сектор за ИСТ сервисе,
Служба Printing центра, Београд, Македонска 29

Прелом и техничко уређење: Василије Митрић, тел. 011/211-2317, факс: 011/3373-010,
е-mail: vasilijem@telekom.rs