

На основу члана 248 Закона о раду («Сл. гласник РС» бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009) директор привредног Друштва Јат-Техника доо Београд и репрезентативни синдикати: Струковни Синдикат Ваздухопловних Механичара Србије, Самостални Синдикат Запослених у Јат Техника и Самостални Синдикат Лиценцираних Ваздухопловних Механичара Србије, закључују

# КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

## I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 1

Колективним уговором привредног Друштва Јат-Техника доо Београд (у даљем тексту: Колективни уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у привредном Друштву Јат-Техника доо Београд (у даљем тексту: запослени) и привредног Друштва Јат-Техника доо Београд (у даљем тексту: Послодавац) из области рада и радног односа, заснивање радног односа, измена уговорених услова рада, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада и остала примања, престанак потреба за радом, одговорност, услови за рад синдиката, решавање међусобних спорова, закључивање и трајање Колективног уговора.

### Члан 2

Права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим Колективним уговором, уређују се одговарајућим општим актима Послодавца.

На права и обавезе која нису уређена овим Колективним уговором и одговарајућим општим актима Послодавца, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о раду (Сл. гласник РС бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009), Општег Колективног уговора (Сл. гласник РС бр. 50/2008, 104/2008-Анекс I и 8/2009- Анекс II), Закона о ваздушном саобраћају (Сл. гласник РС бр. 73/2010) и Закона о безбедности и здрављу на раду (Сл. гласник РС бр. 101/2005), као и одредбе свих других релевантних прописа.

### Члан 3

Одредбе овог Колективног уговора непосредно се примењују и обавезују све запослене код Послодавца, осим директора чија се права, обавезе и одговорности уређују у уговору о раду између директора и Скупштине Друштва Послодавца.

### Члан 4

Запослени остварује права, обавезе и одговорности у складу са законом и другим прописима, овим Колективним уговором, и одговарајућим општим актима Послодавца, у складу са прописима и општим актима из члана 2. став 2 овог Колективног уговора.

## II ZASNIWAЊE PADOГ OДНОСА

### Члан 5

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове утврђене законом и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене одговарајућим општим актом Послодавца којим се уређује врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

### Члан 6

Послодавац доноси одлуку о заснивању радног односа када оцени да постоји потреба за радом запосленог, на предлог шефа организационе целине, у складу са потребама процеса рада и годишњим Програмом пословања Послодавца.

Одлука из става 1. овог члана нарочито садржи потребан број запослених, услове које запослени треба да испуњавају и начин оглашавања.

Радни однос код Послодавца, по правилу се заснива путем јавног и интерног оглашавања.

Потребе за запошљавањем, слободна радна места, услове за рад на одређеним пословима и друге податке Послодавац пријављује надлежној служби за запошљавање на прописаном обрасцу .

Интерни оглас објављује се на огласној табли и гласилу код Послодавца.

Јавни оглас се објављује и у средствима јавног информисања.

### Члан 7

Одлуку о избору лица за заснивање радног односа доноси Послодавац.

При избору између пријављених кандидата обавезно се узимају у обзир пријаве свих кандидата који испуњавају прописане услове.

О резултатима избора обавештавају се сви потписници огласа у року од 30(тридесет) дана од дана истека рока за подношење пријаве.

### Члан 8

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац, или уредно овлашћени запослени, на начин и под условима утврђеним законом и овим Колективним уговором са обавезом пријаве организацији пензијског и инвалидског осигурања, у складу са законом.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од утврђених законом и овим Колективним уговором.

## **III РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 9**

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена и регулише се у складу са законом.

#### **Члан 9а**

Ваздухопловни механичари, као особље које одржава ваздухоплов спадају у категорију ваздухопловног особља чији послови непосредно утичу на безбедност ваздушног саобраћаја. По основу одговорности за безбедност ваздушног саобраћаја као и по основу сменског рада, ваздухопловни механичари остварују право на редовно радно време од 36 часова недељно

Ваздухопловни механичари су имаоци дозволе за одржавање ваздухоплова распоређени на пословима одржавања ваздухоплова.

### **2. Скраћено радно време**

#### **Члан 10**

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним меродавним законом и општим актом Послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време из ст.1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом и одговарајућим општим актом Послодавца.

Запослени који ради скраћено радно време у смислу става.1. овог члана има сва права као да ради са пуним радним временом.

### **3. Прековремени рад**

#### **Члан 11**

На захтев Послодавца, односно шефова организационих целина, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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

#### **4. Распоред и прерасподела радног времена.**

##### **Члан 12**

Пуно радно време у радној недељи са получасовном дневном паузом износи 40 часова.

Радни дан траје осам часова, радна недеља траје пет радних дана, с тим што Послодавац посебном одлуком утврђује време почетка и завршетка радног времена.

##### **Члан 13**

Послодавац или овлашћени запослени, је дужан да обавести запослене о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

##### **Члан 14**

Изузетно, од члана 9 овог Колективног уговора, Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Директор може овластити шефове организационих целина да утврде распоред радног времена у организационим целинама којима руководе.

##### **Члан 15**

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

##### **Члан 16**

Послодавац или овлашћени запослени, је дужан да обавести запослене о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

##### **Члан 17**

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

## Члан 18

На пословима на којима је уведено скраћено радно време, не може се вршити прерасподела радног времена.

## Члан 19

Запосленом који ради у смислу члана 14. овог Колективног уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно (**ПРЕДЛОГ ОДБОРА ЗА ПРЕГОВОРЕ ЈЕ 12 ЧАСОВА**).

## Члан 20

На радним местима где процес рада траје непрекидно или је потребно да се одређени посао заврши у одређеном року, рад се организује у сменама или турнусима.

Сменски рад поразумева ефективан рад у времену чији се почетак и завршетак помера из дана у дан (I, II, смена) или уз недеље у недељу.

Ако је рад организован у сменама мора да се обезбеди измена смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу у току једног месеца.

## Члан 21

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

## IV ОДМОР И ОДСУСТВА

### 1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

## Члан 22

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

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена а најмање 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута. (**60 МИНУТА**)

## Члан 23

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

## Члан 24

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом и другим прописима није друкчије одређено.

## Члан 25

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 сата непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

## Члан 26

Запослени који је упућен на рад у ризично или ендемско подручје (утврђеним одлуком светске здравствене организације) има право да по повратку користи по један слободан дан на сваких месец дана а не више од пет дана.

## 2. Годишњи одмор

### Члан 27

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Колективним уговором, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених овим Колективним уговором.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Запослени који у календарској години остварује право на пензију, има право да користи пун годишњи одмор, а до дана испуњења услова за пензију.

### Члан 28

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

**1. Дужине стажа осигурања:**

- за сваке навршене три године – 1 радни дан.

**2. Посебних услова рада:**

- на пословима са посредним штетним деловањем високофреквентне и нискофреквентне буке и хемијских испарења – 3 радна дана,
- на пословима са повећаним присуством дима, прашине, издувних гасова, хемијских испарења, пепела, влаге, високе и ниске спољне и унутрашње

температуре, јаке буке, високофреквентне и нискофреквентне буке, рад на отвореном простору у свим временским условима, посебно бљештавог светла, у мрачним просторијама, рад при обојеним светлостима, рад са тешким физичким напором – 4 радна дана

- на пословима за које је прописана употреба средстава заштите на раду (заштитне наочаре, заштитне слушалице, гас маска, маска против прашине, апарати за довод свежег ваздуха, заштитна средства од штетног деловања киселине и високих и ниских температура и сл.), рад са терминалима (екранима) са вештачким зрачењем, рад на пословима дактилографа и умножавања материјала (фотокопирања) – 4 радна дана,
- на пословима са повећаном опасношћу од пожара, експлозије, и постојања могућности радиоактивног зрачења – 5 радних дана.

Увећање годишњег одмора из тачке 2. овог члана врши се само по једном од наведених основа.

**3. Рада на пословима са скраћеним радним временом или на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем – 4 радна дана.**

**4. Сложености послова:**

- за послове за које је предвиђен VII степен стручне спреме – 5 радних дана,
- за послове за које је предвиђен VI и V степен стручне спреме – 4 радних дана.
- за послове за које је предвиђен IV степен стручне спреме – 3 радна дана,
- за остале послове - 2 радна дан.

**5. Здравственог и социјалног стања:**

- запосленом инвалиду, запосленом који болује од тежег оболења – 4 радна дана,
- запосленом који болује од лакшег оболења – 3 радна дана,
- запосленом који у свом домаћинству има дете са сметњама у психофизичком развоју, или тешког болесника – 5 радна дана,
- запосленом који у свом домаћинству има лакшег болесника, – 3 радна дана
- самохраном родитељу (усвојиоцу, старатељу) са једним или више деце до 7 година – 3 радна дана
- родитељу (усвојиоцу, старатељу) са једним дететом млађим од 14 година – 2 радна дана,
- родитељу (усвојиоцу, старатељу) са двоје или више деце млађе од 14 година – 3 радна дана.

Годишни одмор запосленог, утврђен на основу критеријума из овог члана не може бити дужи од 30 радних дана.

## Члан 29

Изузетно, применом критеријума из става 1. члан 28 овог Колективног уговора запосленом који ради на пословима са скраћеним радним временом годишњи одмор може трајати дуже од 30 радних дана али не више од 35 радних дана.

Запосленом са навршених 30 година стажа осигурања или 55 година живота као и запосленој жени са навршених 25 година стажа осигурања или 50 година живота, и

запосленом млађем од 18 година, годишњи одмор може трајати најдуже 35 радних дана.

### Члан 30

Запослени користи годишњи одмор на начин утврђен законом, према плану коришћења годишњег одмора који се утврђује уз претходну консултацију запосленог, а ван плана ако то захтевају потребе посла или друге околности.

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

### Члан 31

Ако кривицом Послодавца запослени не користи годишњи одмор, односно није испоштована предвиђена процедура при одласку запосленог на годишњи одмор, примопредаја дужности попис и слично, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор, **сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.**

## 3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

### Члан 32

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство, до седам радних дана у календарској години у случају:

1. ступања запосленог у брак - пет радних дана;
2. порођаја супруге запосленог - пет радних дана;
3. порођаја другог члана уже породице - један радни дан **(ДВА ДАНА);**
4. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - четири радна дана;
5. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - три радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - један радни дан, а из једног у друго насељено место - три радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства - три радна дана;
7. полагања стручног или другог испита - један радни дан, а укупно шест радних дана у току једне календарске године;
8. учествовања на радно – производним **и спортским** такмичењима која организује синдикат – **до седам радних дана**
9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - седам радних дана;

10. теже болести члана уже породице - седам радних дана;

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

1. пет радних дана због смрти члана уже породице;
2. два дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

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.

### Члан 33

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању дужем од седам радних дана у случајевима:

- упућивања на стручно усавршавање
- неге болесног члана уже породице 20 радних дана

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство за припрему и полагање испита након завршеног факултета, (специјалистички, правосудни и др.), одбрану магистарског рада или докторске дисертације, ако одговарајући испит полаже први пут, као и за припрему документације за одлазак у пензију, до 30 радних дана.

### 4. Неплаћено одсуство

#### Члан 34

Запослени има право на одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у случајевима:

- неге болесног члана породице – пет радних дана,
- болести, смрти сродника запосленог – пет радних дана
- регулисања брачних, породичних, имовинско-правних и других односа – пет радних дана
- полагања испита – пет радних дана
- обављања неопходних личних послова – пет радних дана **(ПЛАЋЕНО**

**ОДСУСТВО)**

Запосленом се на његов захтев може одобрити неплаћено одсуство до 12 месеци у специфичним оправданим случајевима, када то не ремети процес рада и ако није започет процес решавања вишка запослених.

За време одсуствовања са рада запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или актом Послодавца није другачије одређено.

## **V СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ**

### **Члан 35**

Запослени има право и обавезу да се стручно оспособљава и усавршава за послове које обавља.

Послодавац организује запосленима школовање, полагање испита, одговарајуће семинаре и курсеве, обуку и друге видове стручног оспособљавања и усавршавања у зависности од потреба организације и технологије рада код Послодавца.

### **Члан 36**

Стручно оспособљавање и усавршавање врши се у складу са Програмом пословања и посебним актима Послодавца.

### **Члан 37**

Међусобна права и обавезе у вези стручног образовања и усавршавања регулишу се уговором који закључују Послодавац и запослени.

## **VI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

### **Члан 38**

Запосленом се може понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима:

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада.

Запослени може бити премештен на друге послове који одговарају степену и врсти стручне спреме коју поседује, знању и способностима.

### **Члан 39**

Запослени може привремено бити премештен на друге послове за које се тражи нижи степен стручне спреме (за један степен стручне спреме) само уз његову сагласност, у случајевима наступања посебних околности (више силе, изненадног квара на средствима рада, прекида рада на пословима на којима запослени обавља рад, замене изненада одсутног запосленог ради завршетка изузетно хитног посла), док оне трају, најдуже 30 дана, ако то захтева процес рада.

Премештај из ст.1. овог члана врши се кад се ради обављања тих послова није могао преместити запослени који поседује одговарајући степен стручне спреме.

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

#### **Члан 40**

Ако запослени из здравствених разлога изгуби лиценцу или не може више да обавља послове свог радног места, на основу решења надлежног органа, Послодавац је дужан да га распореди на друге послове који одговарају преосталим здравственим и радним способностима запосленог и његовој стручној спреми.

#### **Члан 41**

Решење о премештају садржи образложење у којем се наводе разлози који чине основ за премештај запосленог.

### **VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 42**

Запослени имају право на безбедност и заштиту здравља на раду и остварују право на безбедан и здрав рад у складу са законом и другим прописима, Колективним уговором, општим и другим актима Послодавца, којима се уређује безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 43**

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, да предузима одговарајуће мере којима се спречавају професионална обољења, у складу са посебним законом и другим прописима.

#### **Члан 44**

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу лекарске комисије за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственој заштити, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране изабраног лекара у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

#### **Члан 45**

Послодавац обезбеђује посебну заштиту запосленим женама, омладини и инвалидима рада у складу са законом.

#### **Члан 46**

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

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

#### **Члан 47**

За организовање, спровођење и надзор безбедности и здравља на раду одговорни су: директор, шефови сектора, остали непосредни руководиоци и запослени који су одговорни за организацију и надзор над извршењем послова.

#### **Члан 48**

Послодавац обезбеђује услове за организовање, спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду на савременим принципима сагласно техничко-технолошким и организационим потребама Послодавца.

Послодавац је обавезан да именује стручно лице за послове безбедности и здравља на раду са одговарајућим стручним испитом - одговорно лице за безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 49**

Директор, шефови сектора, непосредни руководиоци и други запослени који су одговорни за организацију и надзор над извршењем послова (у даљем тексту: одговорни запослени), сваки у свом делокругу послова одговорни су за спровођење безбедности и здравља на раду.

#### **Члан 50**

Радна места са повећаним ризиком се одређују на основу Акта о процени ризика на радном месту и у радној околини и то :

- На основу технолошких процеса при којима се обављају радни задаци;
- На основу вредновања учесталости излагања штетностима и опасностима на радном месту;
- На основу вредновања вероватноће појава штетности и опасности;
- На основу вредновања могућих тежина последица;
- На основу горе поменутог обавља се одређивање степена ризика;

Радна места са повећаним ризиком дефинисана су Актом о процени ризика на радном месту и у радној околини број 6200 од 08.12.2009 године.

#### **Члан 51**

Код Послодавца се формира Одбор за заштиту на раду који обавља одређене послове у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду , техничким и другим прописима.

Одбор се састоји од по једног представника учесника овог колективног уговора и одговорног лица за безбедност и здравље на раду.

Одговорно лице за безбедност и здравље на раду припрема материјале за рад Одбора, заказује и води састанке, израђује извештаје о раду Одбора и обавља стручне послове из области безбедности и здравља на раду.

Одбор се састаје по потреби а најмање једном у два месеца.

## **Члан 52**

Одговорно лице је дужно да према Акту о процени ризика на радном месту и у радној околини изрази Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу средстава за личну заштиту на раду.

Заштитна средства морају у свему да одговарају намени, техничким стандардима и прописима.

## **Члан 53**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди заштитна средства и опрему.

Запослени има право и обавезу да редовно и наменски користи заштитна средства и опрему за време рада и да их одржава у исправном стању.

## **VIII ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА, И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 54**

Запослени има право на зараду, која се утврђује у складу са законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Зараду у смислу става 1 овог члана чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху код Послодавца и друга примања по основу радног односа у складу са овим Колективним уговором и уговором о раду.

### **Члан 55**

Овим Колективним Уговором се утврђује:

- зарада за обављен рад и време проведено на раду
- зарада по основу доприноса запосленог, пословном успеху код Послодавца

### **Члан 56**

Минимална маса средстава за зараде у току године исплаћиваће се по динамици предвиђеној Планом пословања, уколико се не стекну услови за измену на основу остварених резултата, уз сагласност репрезентативних синдиката.

### **Члан 57**

Сви износи у овом Колективном Уговору, који се односе на зараде, накнаде и друга лична примања, су у бруто износу, ако у поједином члану није изричито одређено да се ради о нето износима.

Под зарадом у смислу члана 54 овог Колективног уговора, сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

## Члан 58

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

- основне зараде запосленог;
- дела зараде по основу радног учинка;
- увећане зараде;

## Основна зарада

### Члан 59

Основна зарада одређује се на основу услова садржаних у Правилнику о организацији и систематизацији Послодавца и времена проведеног на раду.

Основна зарада утврђује се као производ основне цене рада за најједноставнији посао и коефицијента посла, за време проведено на раду.

Под временом проведеним на раду подразумевају се ефективни часови рада запосленог у одређеном месецу.

### Члан 60

Основна зарада за најједноставнији посао утврђује се преговорима између учесника овог Колективног уговора за период од шест месеци полазећи од следећих параметара:

- Усвојене маса зарада сагласно Плану пословања Послодавца за текућу годину;
- просечне исплаћена зарада по запосленом код Послодавца за посматрани период;
- учешћа зарада запослених у укупним трошковима Послодавца;
- раста трошкова живота преко 10% у односу на дан уговарања вредности коефицијента који је на снази.

Послодавац је обавезан да пре уговарања основне зараде за најједноставнији посао достави овлашћеном представнику синдикалне организације наведене параметре.

### Члан 61

Основна зарада за најједноставнији посао(коефицијент 1), утврђује се у бруто износу од \_\_\_\_\_ динара и служи за обрачун и исплату почев од \_\_\_\_\_ и за све наредне месеце и не може бити нижа од наведеног износа.

Усклађивање вредности коефицијента врши се преговорима, и то десет дана пре истека рока на који је уговорена вредност, закључивањем Анекса овог Колективног уговора.

Ако се у току периода на који је уговорена вредност коефицијента промене услови пословања Послодавца, забележи раст трошкова живота изнад 10% у односу на дан уговарања вредности коефицијента који је на снази, уговорне стране могу се споразумети о промени истог пре уговореног рока.

**Коефицијент посла** утврђује се на основу услова и то:

- врсте и степена стручне спреме, врсте посла и других посебних услова неопходних за обављање посла запосленог.

Коефицијенти послова у зависности од сложености, одговорности и услова рада, разврставају се у групе послова, почев од најпростијих до најсложенијих послова и то: Група посла- Опис и назив посла-Распони коефицијената

Правилник о организацији и систематизацији послова Послодавца је основни акт на основу којег се вреднују послови и разврставају по групама у овом Колективном Уговору.

Ревизија свих коефицијената може се извршити након четири месеца, уколико је дошло до озбиљног поремећаја односа, а у сагласност потписника овог уговора.

### **Члан 62**

Основна зарада запосленог, уговара се уговором о раду у износу који не може бити нижи од основне зараде утврђене у члану 61 овог Колективног уговора.

Основна зарада из члана 61 овог Колективног уговора може уговором о раду да се уговори, и у већем износу а највише до 30%, од основне зараде запосленог, али не више од 1% од укупно одобрене масе средстава.

При свакој промени основне зараде запослени и Послодавац закључују Анекс уговора о раду.

### **Члан 63**

Основна зарада за послове које обавља приправник утврђује се у висини 80% од основне зараде за послове за које се приправник оспособљава у складу са чланом 61 овог Колективног уговора.

### **Радни учинак**

### **Члан 64**

Део зараде запосленог по основу радног учинка утврђује се на основу општег акта Послодавца који ће бити донет у року од 90(деведесет) календарских дана од дана ступања овог Колективног уговора, уз сагласност репрезентативних синдиката.

### **Члан 65**

Зараде се обрачунавају и исплаћују 10-ог (коначни обрачун) и 25-ог (аконтација) у месецу.

Зараде по овом уговору се исплаћују у новчаном облику.

## Тајност зарада

### Члан 66

Зараде запослених су тајна. Сви запослени код Послодавца су дужни да чувају податке о висини појединачних исплаћених зарада.

Запослени који не поштује одлуку о чувању пословне тајне која се односи на висину зараде запослених, чини повреду радне обавезе.

## Бонуси

### Члан 67

Бонуси за запослене се утврђују на предлог непосредног руководиоца уз сагласност шефа организационе целине а на основу предложених корисних и примењених идеја и решења, иновација од значаја за пословање Послодавца.

Директор додељују бонусе у виду:

- једнократне новчане премије;
- наградног одсуства са посла;
- присуство неком међународном скупу из области ваздухопловства;

Сами запослени могу поднети образложен предлог непосредном руководиоцу или директоркод Послодавца за доделу бонуса.

Начин додељивања бонуса и висине истих биће регулисан општим актом Послодавца који ће бити донет најкасније у року од 90(деведесет) календарских дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора, уз сагласност репрезентативних синдиката.

### Члан 68

Део зараде из добити а најмање 25 %, утврђује се на годишњем нивоу, на основу квалитета рада Послодавца, сагласно годишњем обрачуну и додељује свим запосленима у истом проценту у односу на основну зараду, уколико није другачије прописано Уредбом Владе Републике Србије.

### Члан 69

## Увећана зарада

Запослени има право на увећану зараду и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице; 120%
- 2) за рад ноћу - 26%; 40%
- 3) за рад у сменама – 30%, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде
- 3) за прековремени рад – 26%; 40%

4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4%; **1%**

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада у складу са чланом 58 овог Колективног уговора.

#### **Члан 70**

Зарада запосленог увећава се за обављен рад:

- за пробни лет – **16%** по лету
- за рад у резервоару – **5%** по започетом сату.

#### **Члан 71**

Запослени има право на додатак за исхрану у току рада у месечном износу од 20% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Србије, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Додатак за исхрану у току рада обрачунава се за дане проведене на раду и исплаћује се у текућем месецу за претходни месец на основу евиденције о присутности запосленог на раду.

#### **Члан 72**

Запослени има право на регрес за годишњи одмор у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди Србије према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Запослени који остварује право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, остварује право на сразмерни део.

Регрес се исплаћује у дванаест месечних рата уз коначну исплату зараде за одређени месец.

#### **Накнада зараде**

#### **Члан 73**

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходна три месеца за време одсуствовања са рада у следећим случајевима:

- због коришћења годишњег одмора;
- због коришћења плаћеног одсуства;
- због одсуствовања са рада у дане државног празника за које је законом прописано да се не ради;
- због одазивања на позив државних органа;
- због присуствовања седницама државних органа, органа синдиката и синдикалних централа у складу са овим Колективним уговором;

- давања ткива и других органа у хумане сврхе.

#### Члан 74

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини **80%** просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, Послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

#### Члан 75

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

1) најмање у висини **80%** просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини **100%** просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

#### Члан 76

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Послодавца потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду Послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за здравље.

## Друга примања

### Члан 77

Под другим примањима запосленог у смислу овог Колективног уговора подразумевају се:

- додатак за исхрану;
- накнада за коришћење годишњег одмора;
- регрес;
- отпремнине при одласку у пензију;
- помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице;
- солидарна помоћ;
- помоћ за случај санирања последица елементарних непогода;
- јубиларна награда.

### Члан 78

Запослени коме престаје радни однос због пензионисања има право на отпремнину у висини од **СЕДАМ** просечних **БРУТО** зарада код Послодавца.

### Члан 79

У случају смрти запосленог или члана његове уже породице, обезбеђује се помоћ породици, односно запосленом у висини трошкова погребних услуга, а највише до износа на који се према закону не плаћа порез на доходак грађана.

Чланом уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се супруг/а, дете/усвојеник, родитељ/усвојилац.

Под трошковима погребних услуга у смислу става 1. и 2. овог члана, подразумевају се уобичајени трошкови опреме за покојника и погребне услуге а према приложеним оригиналним рачунима.

### Члан 80

Запосленом се може одобрити солидарна помоћ до износа од једне просечне месечне зараде код Послодавца.

Солидарна помоћ се може одобрити у случају дуге и теже болести запосленог или члана његове породице, здравствене рехабилитације запосленог и у другим случајевима за које Послодавац оцени да су основани.

Запосленом се може одобрити хитна позајмица за набавку скувих лекова, ортопедских и других помагала и лечење.

Чланом породице у смислу става 2. овог члана сматра се брачни друг запосленог, дете односно усвојеник, родитељ односно усвојилац запосленог и сродник са којим запослени живи у заједничком породичном домаћинству.

### **Члан 81**

Солидарна помоћ се одобрава на основу писаног захтева запосленог.

Захтев се доставља надлежној служби која након прибављања мишљења надлежне медицинске установе у складу са природом болести, припрема предлог одлуке коју доставља директору ради доношења.

### **Члан 82**

Зависно од финансијских могућности Послодавца, запосленом и члану његове уже породице може се пружити, у оквиру организоване социјалне и хуманитарне помоћи, уплатом на посебне наменске рачуне:

- лечење у иностранству, ако се оно не може обезбедити у земљи
- набавка скупих лекова или ортопедских помагала и сл.

Под чланом уже породице у смислу става 1. овог члана подразумевају се брачни друг и дете односно усвојеник.

Поступак за доношење одлуке из става 1. овог члана спроводи се у складу са чланом 80. овог Колективног уговора.

### **Члан 83**

Запосленом се може одобрити помоћ за санирање последица елементарних непогода и других ванредних догађаја.

Захтев за одобравање помоћи из става 1. овог члана запослени подноси у писаној форми и уз одговарајућу документацију.

Одлуку о одобравању и о висини помоћи доноси Послодавац на предлог комисије коју формира за сваки конкретни случај.

### **Члан 84**

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку зимнице, огрева и уџбеника у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку.

Исплата зајма извршиће се у текућем месецу а пре исплате зараде за текући месец.

Враћање зајма врши се из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у којем је зајам исплаћен.

Враћање зајма из става 3 овог члана може се вршити са грејс периодом од шест месеци.

## Члан 85

Послодавац може запосленом исплатити и остала примања и то:

- запосленим женама код Послодавца поводом осмог марта
- деци запосленог код Послодавца до навршене десете године поводом Нове године (пакетићи).

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси Послодавац на предлог репрезентативних синдиката у оквиру финансијских могућности Послодавца.

## Члан 86

Потписници Колективног уговора сагласно констатују да се преузетим запосленима ради остваривања свих права која им припадају а која зависе од остварених година радног стажа, признају и године радног стажа остварених у ЈП „Јат Airways“, као године остварене у радном односу код Послодавца.

## Члан 87

Као признање за непрекидан рад проведен код Послодавца у непрекидном трајању од 10, 15, 20, 25, 30, 35(жене), 40 година, запосленим се додељују јубиларне награде.

Награде по основу из става 1 овог члана могу износити до 6(шест) просечних зарада код Послодавца у месецу који претходи доношењу одлуке о исплати јубиларних награда и то:

Радни стаж код Послодавца	Висина јубиларне награде
Десет година непрекидног рада	Једна просечна зарада
Петнаест година непрекидног рада	Две просечне зараде
Двадесет година непрекидног рада	Три просечне зараде
Двадесетпет година непрекидног рада	Четири просечне зараде
Тридесет година непрекидног рада	Пет просечних зарада
Тридесетпет година непрекидног рада(жене)	Шест просечних зарада
Четрдесет година непрекидног рада	Шест просечних зарада

## Накнада трошкова

## Члан 88

Запослени има право на накнаду трошкова по основу:

- превоза за долазак и одлазак са рада
- коришћења сопственог возила у службене сврхе и
- службеног путовања у земљи и иностранству
- теренски додатак

## Члан 89

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном градском саобраћају који користи за долазак на рад и повратак са рада у висини месечне претплатне карте. Ово право запослени остварује ако му је место рада удаљено најмање две станице градског превоза.

Запослени који раде ван Београда имају право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у зависности од начина организовања плаћања превоза у јавном саобраћају у местима где запослени ради.

Запослени који су корисници службеног возила не остварују право на накнаду трошкова превоза.

## Члан 90

Запосленима који директно учествује у обављању ваздушног саобраћаја обезбедиће се превоз или накнада трошкова превоза до аеродрома и са аеродрома када су у функцији извршења летова а према распореду рада.

За запослене из става 1. овог члана обезбедиће се превоз свих 24 сата у току дана.

Уколико није могуће организовати превоз у смислу става 2. овог члана запосленима ће се исплатити накнада трошкова употребе сопственог возила за долазак на рад и повратак са рада у складу са овим колективним уговором.

## Члан 91

Ако запослени, по налогу овлашћеног лица, користи сопствено возило за службене сврхе, има право на накнаду у висини од 20% од цене бензина за сваки пређени километар.

Накнада из става 1. овог члана за запослене који сопствено возило користе за долазак на рад и повратак са рада или по другом службеном задатку, може се остварити за највише 60 км у оба правца по једној возњи.

## Накнада трошкова за службена путовања службени пут у земљи

## Члан 92

Запослени има право на накнаду трошкова за службени пут у земљи (у даљем тексту: дневница) у висини од 5% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Запослени има право на пуну дневницу ако путовање траје најмање 12 часова а на пола дневнице ако путовање траје најмање 8 часова а краће од 12 часова.

Ако службено путовање траје дуже од 24 часа, запослени има право на пуну дневницу за свака 24 часа проведена на путу, а за сваки нови започети дан на дневницу у складу са ставом 2. овог члана.

### **Члан 93**

Поред дневнице у смислу члана 92. овог Колективног уговора, запослени има право на накнаду других трошкова на службеном путу у земљи и то:

- трошкова ноћења, према приложеном хотелском рачуну А и Б категорије
- трошкова превоза, према приложеној превозној карти односно рачуну превозника за превозно средство одобрено у путном налогу
- осталих трошкова ако су они претходно одобрени или предвиђени путним налогом.

### **Члан 94**

Запослени има право на аконтацију за покриће трошкова на службеном путу у висини која одговара предвиђеном трајању службеног пута и очекиваним трошковима за превоз, смештај и остале потребе одобрене путним налогом.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног пута правда аконтацију достављањем овереног путног налога и одговарајућих рачуна парафираних од стране непосредног руководиоца.

### **Службени пут у иностранство**

### **Члан 95**

Накнада трошкова на службеном путу у иностранству утврђује се на основу Уредбе о издацима за службена путовања и селидбе у иностранство који се републичким органима признају у материјалне трошкове на начин утврђен овим Колективним уговором.

Висина пуне дневнице за службени пут у иностранство утврђује се у износу прописаном Уредбом из става 1. овог члана.

Право на дневницу у зависности од времена проведеног на службеном путу утврђује се у складу са чланом 90. овог Колективног уговора, с тим што се под временом проведеним на службеном путу у иностранству сматра време од изласка из земља до повратка у земљу.

### **Члан 96**

Запослени има право на накнаду трошкова смештаја у пуном износу према приложеном рачуну.

Трошкови превоза на службеном путу одобрени у путном налогу, признају се према приложеној превозној карти, односно рачуну превозиоца.

Остали трошкови на службеном путу, одобрени у путном налогу, признају се према приложеним рачунима, а највише до 50% од висине дневнице.

#### **Члан 97**

Запослени има право на аконтацију за покриће трошкова службеног пута у иностранству.

Висина аконтације, начин и рокови правдања, утврђују се у складу са чланом 95 став 2. овог Колективног уговора.

#### **Члан 98**

Сваком запосленом при исплати зарада припада и писани обрачун, који садржи следеће податке:

- број радних сати по врстама радног времена,
- основну зараду запосленог,
- додатке на основну зараду по врстама,
- зараду по основу успешности (стимулативни део),
- бруто зараду,
- износе пореза и доприноса,
- нето зараду,
- накнада за исхрану у току рада
- регрес
- одбитке од зараде по врстама
- увећана зарада
- накнада зараде

На захтев запосленог или лица овлашћеног од стране запосленог, овлашћени запослени Послодавца дужан је да изврши проверу писаног обрачуна зарада и да образложи све околности за обрачун у присуству запосленог односно овлашћеног запосленог.

### **IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

#### **Члан 99**

Уговором о раду могу да се могу да се утврде послови 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.

Забрана конкуренције важи на територији на којој Послодавац, обавља делатност, односно на свакој територији на којој се обављају послови из основне делатности Послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

## **X НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 100**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавца.

Директор или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Послодавца.

Пријава из става 2. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

### **Члан 101**

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

### **Члан 102**

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује се у складу са законом и овим колективним уговором.

### **Члан 103**

Висина штете утврђује се на основу тржишне вредности ствари на дан настанка штете, у новчаном облику.

Ако се висина штете не може утврдити, на начин из става 1. овог члана, или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се проценом штете вештачењем стручног лица.

### **Члан 104**

Директор може овластити одређено лице за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету и одлучивање о одговорности.

### **Члан 105**

Директор, у зависности од висине штете, може образовати посебну комисију за утврђивање одговорности запосленог за штету и одлучивање о одговорности.

#### **Члан 106**

Комисија из члана 103 овог Колективног уговора састоји се од најмање три члана: овлашћеног лица за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, стручњака из финансијско-књиговодствених послова и запосленог из организационе целине из које је лице које је штету проузроковало.

#### **Члан 107**

Када се у поступку утврде све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор или овлашћено лице за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, односно комисија, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету одређује се начин и рок накнаде штете.

#### **Члан 108**

Запослени је дужан да се по пријему решења из члана 105 овог Колективног уговора, писаним путем изјасни да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

#### **Члан 109**

У оправданим случајевима, запослени може бити делимично ослобођен од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете из става 1 овог члана може поднети запослени.

Пре доношења одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете цениће се рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

#### **Члан 110**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, или у вези са радом, Послодавац је дужан да му штету надокнади у складу са прописима.

## **XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 111**

Запосленом престаје радни однос у случајевима, под условима и на начин који су утврђени Законом.

#### **Радни однос престаје:**

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања ако се Послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом Послодавца и запосленог;
4. отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним Законом.

### **Члан 112**

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Послодавца:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеде обављање других послова-даном достављања правоснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада Послодавца, у складу са законом.

### **Члан 113**

Радни однос запосленом може да престане на основу писаног споразума Послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

### **Члан 114**

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

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

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

### **Члан 115**

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

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способност за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,
5. ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено осуство или мировање радног односа;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171 став 1 тачка 1-4 Закона;
8. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 33 став 1 тачка 10,11,12 закона;
9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

**Неоправданим разлогом** за отказ уговора о раду сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. деловање у својству представника запослених, у складу са законом;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

### **Члан 116**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 115 тач. 1) - 6) и члана 119 овог Колективног уговора као и приликом повреде дисциплине и правила понашања утврђена општим актом, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, Послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

#### **Члан 117**

Послодавац је дужан да упозорење из члана 116 овог Колективног уговора достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

#### **Члан 118**

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 115. тачка 9) овог Колективног уговора, Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци (**12 МЕСЕЦИ**) од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### **Члан 119**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, уз претходно мишљење синдиката коме запослени припада, ако својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1. Неизвршавање и несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних и других обавеза;
2. Незаконито располагање средствима Послодавца;
3. Нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
4. Неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно;
5. Повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материјала;
6. Злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;
7. Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом;
8. Злоупотреба права коришћења привремене спречености за рад;
9. Повреда прописа о предузимању мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
10. Неоправдано узастопно изостајање са рада 4 радна дана или неоправдано изостајање са рада највише 5 радних дана са прекидима у току 12 месеци;
11. Повреда радне обавезе која представља кривично дело;

12. Непрописно и неуљудно понашање према запосленима Послодавца, странкама, пословним партнерима;
13. Непредузимање радњи за покретање дисциплинског поступка или неблаговремено предузимање потребних радњи за вођење дисциплинског поступка;
14. Кршење прописа из области ваздушне пловидбе;
15. Наблаговремена предаја, неоправдано задржавање новца, вредносних папира и других средстава Послодавца;
16. Неосновано прибављање материјалне користи у вези са радом;
17. Одбијање извршења послова, односно задатака или налога без оправданог разлога или одбијање обављања прековременог рада у случајевима предвиђеним законом и овим Колективним уговором;
18. Неовлашћено издавање радних налога које је проузроковало теже последице;
19. Одбијање запосленог да се подвргне по случајном избору рутинској контроли провере нивоа алкохола у крви или здравственом тесту у надлежној здравственој установи, уколико постоји основана сумња да је под утицајем алкохола, наркотичног средства или психоактивних средстава;
20. Непријављивање почетка одсуствовања са рада због болести и лечења;
21. Рад без сагласности Послодавца у другим привредним друштвима који обављају истоветну делатност као и Послодавац, у случајевима предвиђеним Законом;
22. Давање сагласности за престанак радног односа а да се запослени није раздужио;
23. Организовање штрајка супротно Закону о штрајку.
24. Занемаривање радних обавеза које могу утицати на безбедност и уредност ваздушне пловидбе;
25. Вршење послова без прописаног овлашћења;

#### **Члан 120**

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања врше шефови организационих целина (даље: овлашћени запослени).

Запослени је дужан да случајеве повреде радне обавезе из члана 119 овог Колективног уговора, пријави овлашћеном запосленом.

Свака лажна или злонамерна пријава представља повреду радне обавезе.

#### **Члан 121**

О извршеној повреди радне обавезе, овлашћени запослени на основу непосредне контроле или по достављању пријаве, обавештава у писаној форми Послодавца.

#### **Члан 122**

Обавештење из члана 121 овог Колективног уговора, нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду радне обавезе;
- врсту повреде радне обавезе из члана 119 овог Колективног уговора;
- околности под којима је настала повреда радне обавезе;

- доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве и др.) и друге чињенице битне за одлучивање.

#### **Члан 123**

Отказ уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла (вишак запослених), Послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима у складу са чланом 153 - 160. закона.

Послодавац је дужан да запосленог упозна са свим расположивим радним местима и могућностима за оспособљавање за рад на другим пословима у писаној форми.

#### **Члан 124**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом у смислу члана 115 тачка 9, затражи мишљење синдиката чији је члан запослени.

Синдикат је дужан да своје мишљење достави у року од 5(пет) радних дана од дана пријема захтева Послодавца.

#### **Члан 125**

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Отказ уговора о раду је коначан даном достављања запосленом.

#### **Члан 126**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 115 тачка 1 овог Колективног уговора, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 1) месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

### **Члан 127**

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Запослени је дужан да изврши све обавезе и измири сва потраживања према Послодавцу до дана престанка радног односа.

### **Члан 128**

Запосленом не може престати радни однос, зато што нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, или не остварује предвиђене резултате рада, док се то не утврди у поступку прописаном овим Колективним уговором.

### **Члан 129**

Ако непосредни руководиоца запосленог оцени да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова, у периоду од најмање 3 месеца узастопно, или да није остварио предвиђене резултате рада у периоду од 2 месеца узастопно или 3 месеца у току године, може да предложи шефу организационе целине из које је запослени, покретање поступка за утврђивање знања и способности, или резултата рада запосленог.

Предлог непосредног руководиоца мора бити у писаној форми, образложен, уз навођење разлога због којих се предлаже покретање поступка.

Шеф организационе целине, по добијању предлога, може поднети директору захтев за покретање поступка за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог у писаној форми са образложењем.

### **Члан 130**

Директор Послодавца по пријему захтева Шефа организационе целине, уколико процени да постоје оправдани разлози за покретање прописаног поступка, образује комисију за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Чланови комисије из става 1. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме и врсте занимања, коју има запослени.

Комисија је дужна да запосленог и синдикат чији је запослени члан, обавести писаним путем када ће отпочети поступак утврђивања знања и способности запосленог.

### **Члан 131**

Запослени и представник синдиката имају право да изврше увид у документацију на основу које је покренут поступак.

### **Члан 132**

Комисија утврђује знања и способности, односно резултате рада запосленог, за време док запослени обавља послове, у трајању од најмање 15 дана али не дуже од 25 календарских дана.

Извештај комисије са оценом знања и способности, односно резултата рада запосленог, комисија доставља директору, шефу организационе целине који је поднео захтев за покретање поступка, запосленом и синдикату чији је запослени члан.

### **Члан 133**

Запослени има право да се изјасни на оцену комисије о знању и способности, односно резултатима његовог рада у року од пет (десет) радних дана од дана пријема извештаја комисије.

Синдикат чији је запослени члан, доставља директору мишљење у вези оцене комисије и изјаву запосленог у року од пет (десет) радних дана од дана добијања извештаја комисије.

### **Члан 134**

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада на одређеним пословима, Послодавац након разматрања извештаја комисије, мишљења синдиката и изјаве запосленог, мора запосленом понудити обављање других послова који одговарају његовом знању и способностима. Ако таквих послова нема, Послодавац може запосленом отказати уговор о раду.

### **Члан 135**

Запослени коме је уговор о раду отказан, зато што нема потребна знања и способности, или што не остварује потребне резултате рада, нема право на исплату новчане накнаде у складу са законом.

### **Члан 136**

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

За време привременог удаљења послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду у висини 1/4 а ако издржава породицу у висини 1/3 месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења

### **Члан 137**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 115 тач. 2) и 3) овог Колективног уговора да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

## **XII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 138**

Ако се код Послодавца или организационим деловима, смањује број запослених због технолошких, економских или организационих промена, услед чега директор намерава да откаже уговор о раду код Послодавца или организационој целини за више од 5% од укупног броја запослених у току календарске године, у складу са законом, директор предлаже Скупштини Послодавца доношење Програма решавања вишка запослених .

Програм из ст.1. овог члана садржи критеријуме за утврђивање вишка запослених, податке о запосленом који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће дати отказ, а доноси се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања.

Директор је дужан да на предлог Програма из ст.2. овог члана прибави мишљење репрезентативних синдиката које се доставља Скупштини Послодавца и републичкој организацији надлежној за запошљавање.

Репрезентативни синдикат дужан је да прибави мишљење синдиката чији је запослени члан.

### **Члан 139**

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, и то нарочито: премештај на друге одговарајуће послове, рад у другом Послодавца, преквалификацију или доквалификацију, скраћено радно време, новчану накнаду и друга права у складу са Законом.

### **Члан 140**

Послодавац обавештава запослене о свим активностима у вези са утврђивањем вишка запослених .

Запослени који су проглашени вишком, лично се упознају са правима, начином и условима њиховог остварења.

### **Члан 141**

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла (вишак запослених), Послодавац је дужан да исплати отпремнину запосленом у складу са Законом, уколико посебним Програмом није другачије регулисано.

Отпремнине не могу бити веће од оних предвиђених Програмом пословања за текућу годину.

## Члан 142

Зарадом у смислу члана 141 сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

## Члан 143

Основни критеријум за утврђивање вишка запослених је оцена резултата рада. Критеријумима подлежу запослени на пословима на којима је утврђен вишак запослених.“

Оцену резултата рада врши комисија састављена од непарног броја чланова коју формира директор на предлог шефова организационих целина у којој запослени ради.“

„Оцењивање се врши на посебном образцу који потписују сви чланови комисије.“

Елементи за оцењивање су:

- квалитет рада (квалитетно извршавање радних задатака, прихватање извршења радних задатака, тачност и прецизност у раду, однос према сарадницима, шефовима, корисницима услуга, пословним партнерима и сл.)
- Стручност у послу и самосталност у раду (познавање посла, праћење новина и спремоност за усавршавање)
- Радна дисциплина (кашњење, често напуштање радног места, неоправдани изостанци са посла)

Сви наведени елементи се посебно оцењују од 0 до 5, на основу чега се даје збирна оцена и то:

- Изузетни резултати: номинална оцена 15
- Добри резултати: номинална оцена од 11 до 14
- Задовољавајући резултати: номинална оцена од 6 до 10
- Незадовољавајући резултати: номинална оцена од 0 до 5

Са оценом се упознаје запослени тако што му се обавезно доставља један примерак образца са резултатима оцењивања. Приликом уручивања резултата оцењивања запослени је обавезан да потпише да је исте примио. Уколико одбије да потпише пријем, то ће се констатовати као службена белешка на образцу са резултатима оцењивања.

Након оцењивања сачињава се ранг листа свих оцењених на истом радном месту.

Запослени који има нижу укупну оцену предлаже се за запосленог за чијим радом је престала потреба.

## Члан 144

Запослени коме Послодавац после исплате отпремнине из члана 141 овог Колективног уговора откаже уговор о раду, због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са прописима о запошљавању.

## **Члан 145**

Поред запослених за које је утврђено Законом и Општим колективним уговором да им не може престати радни однос по основу престанка потребе за њиховим радом, радни однос по истом основу не може престати:

- самохраном родитељу, усвојилац или старалац малолетног детета или детета на редовном школовању;
- храниоцу породице (запослени који једини у својој породици остварује приход);
- запосленој за време трудноће;
- једном од брачних другова ако су оба у радном односу код Послодавца, а по истом Програму;
- запосленој на породилском одсуству;
- запосленој на одсуство са рада ради неге детета или посебне неге детета;
- инвалидном лицу;

## **XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 146**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор Послодавца или запослени кога он овласти;

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

### **Члан 147**

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. закона.

### **ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА**

### **Члан 148**

Спорна питања између Послодавца и запосленог решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавац и запосленог.

#### **Члан 149**

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени власти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

#### **Члан 150**

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

### **XIV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 151**

Запосленима се јамчи слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Синдикат је обавезан да достави директоркод Послодавца акт о упису у регистар и одлуку о избору председника и чланова синдиката у року од 8 дана од дана достављања акта о упису у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

#### **Члан 152**

Послодавац је дужан да размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених. **(ЧЛАН 174 ВАЖЕЋЕГ КУ)**

#### **Члан 153**

Послодавац је дужан да синдикату омогући рад и деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

#### **Члан 154**

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату без накнаде обезбеди техничко-просторне услове за рад који се могу уредити посебним споразумом, те да омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности без накнаде:

1. радни простор (најмање 20 квм);
  - 2) административно-техничке услове за рад (телефон, факс, РС са штампачем, апарат за копирање и умножавање) и обављање послова који се односе на синдикалну активност;
  3. коришћење сале за састанке;
  4. огласни простор ради истицања обавештења и информација;
  5. једну страну гласила Послодавца за информисање запослених;
- 3) обрачун и наплату чланарине из зараде запослених која се остварује по основу рада, најмање једном месечно односно приликом исплате коначног обрачуна зараде, као и осталих средстава према програму рада синдиката и уплату истих на рачун синдиката;
  - 4) **Употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл.**

#### **Члан 155**

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката, за време мандата, обезбеди исплату накнаде зараде у висини зараде радног места на којем се налазио пре стицања својства председника.

За време трајања мандата, председник репрезентативног синдиката није у обавези да обавља послове свог радног места.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката који има преко 200(**ПРЕДЛОГ ЈЕ ДА СЕ БРИШЕ ЛИМИТ ОД 200 ЧЛАНОВА**) чланова синдиката и који обавља послове из уговора о раду, обезбеди право на увећану зарату у износу од 30%.

#### **Члан 156**

Представницима синдиката које одреди Одбор синдиката, омогућиће се одсуство са рада ради присутовања синдикалним седницама, конференцијама, конгресима као и семинарима ради стручног оспособљавања као и ако су потписници на изради колективног уговора.

Представници репрезентативног синдиката, који у складу са ставом 1 овог члана путују ван места рада, добијају путни налог за службено путовање на терет Послодавца.

### **Члан 157**

Чланови Одбора репрезентативног синдиката као и други синдикални повереници, обавезни су да обавесте непосредног руководиоца о својим синдикалним активностима и плаћеним часовима за обављање истих.

Председник синдиката дужан је да води уредну евиденцију о коришћењу часова одсуствовања са рада чланова Одбора синдиката и синдикалним повереницима и да за свако одсуство изда одговарајућу писмену потврду о разлозима одсуствовања са рада.

Потврда из става 2. овог члана доставља се непосредном руководиоцу.

### **Члан 158**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) председнику синдиката код послодавца;
- 2) именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, Послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 2) овог члана утврђује се споразумом синдиката са Послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код Послодавца.

### **Члан 159**

Послодавац и сви синдикати код Послодавца залагаће се се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Стручне службе Послодавца дужне су да пруже стручну помоћ при обради одређених питања која се тичу права запослених.

## **XV ОДНОС СИНДИКАТА И ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 160**

Односи између репрезентативних синдиката и Послодавца успостављају се и решавају преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима равноправности и партнерства.

### **Члан 161**

Послодавац има обавезу да Одборе репрезентативних синдиката обавештава о:

- плану производње и реализацији плана производње;
- годишњем извештају о пословањкод Послодавца, исказаном профиту и планираној расподели истог;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- плановима развоја Послодавца;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

#### **Члан 162**

Одбор репрезентативног синдиката обавезан је да размотри све предлоге достављене од Послодавца и да о заузетим ставовима обавести Послодавца.

### **XVI ЗАКЉУЧИВАЊЕ, ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

#### **Члан 163**

Овај Колективни уговор се закључује на период од три године.

Колективни уговор је закључен кад га потпишу овлашћени представници свих учесника у колективном преговарању.

#### **Члан 164**

Потписници овог Колективног уговора сагласни су да у оквиру својих овлашћења делују у циљу обезбеђивања услова за примену одредаба овог Колективног уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог Колективног уговора, потписници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа запослених.

#### **Члан 165**

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом.

Овај Колективни уговор престаје споразумом, када писани споразум о престанку овог Колективног уговора потпишу сви потписници.

#### **Члан 166**

Овај Колективни уговор може престати отказом сваког од потписника, у целости или делимично.

Отказни рок износи 90 (деведесет) календарских дана.

Отказ Колективног уговора подноси се у писаној форми, са образложењем и садржи предлог нових одредби.

Отказ Колективног уговора се може поднети најраније по истеку 180(стоосамдесет) календарских дана од дана ступања на снагу истог.

У случају отказа, овај Колективни уговор се примењује до закључивања новог колективног уговора а најдуже 90(деведесет) календарских дана од дана подношења отказа, с тим што су потписници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења писаног отказа.

По истеку рока из става 5 овог члана овај Колективни уговор престаје да важи, осим ако се потписници колективног уговора другачије не споразумеју.

## **XVII РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА**

### **Члан 167**

Спорови који настају при изменама и допунама овог колективног уговора или закључивању новог колективног уговора, као и при његовој примени, решавају се мирењем, посредовањем, путем арбитраже и другим методама, у складу са Законом.

## **XVIII ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**

### **Члан 168**

Запослени код Послодавца, могу под условима и на начин утврђен законом, овим колективним уговором и одлуком о организовању штрајка, организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлуку о организовању штрајка код Послодавца доноси надлежни орган синдиката.

Одлуке из става 2. овог члана достављају се надлежним органима у складу са законом.

### **Члан 169**

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

- захтеве запослених,
- време почетка штрајка,
- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених,
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе и у њихово име води штрајк,
- састав преговарачког одбора који у име запослених преговара и исказаним захтевима запослених.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

#### **Члан 170**

У случају штрајка или штрајка упозорења код Послодавца, Послодавац, односно лице кога директор овласти, утврђује делове процеса рада који морају радити, као и начин њиховог извршавања.

Послодавац, односно лице које он овласти ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

По достављању одлуке о ступању у штрајк, Послодавац, односно лице које он овласти, дужно је да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за минимум процеса рада.

#### **Члан 171**

Број запослених у минимуму процеса рада се одређује сразмерно потребама несметаног одвијања производног и другог процеса рада код Послодавца и не може бити већи од 60% запослених у организационом делу у којем је организован штрајк.

#### **Члан 172**

Организатори штрајка, односно потписници у штрајку који не поступе у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Запосленим и члановима синдиката код Послодавца, не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је одржан у складу са законом и овим уговором.

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

#### **Члан 173**

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се анексом овог Колективног уговора, на начин и по поступку по коме се овај уговор закључује.

Иницијативу за измене и допуне Колективног уговора може поднети сваки потписник, након 90(деведесет) календарских дана од дана ступања на снагу истог.

Иницијатива се подноси у писаној форми са образложењем, уз навођење разлога због којих се траже измене и допуне.

Потписници овог Колективног уговора су дужни да започну са преговорима најкасније 15 дана од дана пријема иницијативе из става 2. овог члана.

#### **Члан 174**

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор број 2495 од 20.03.2008 године.

#### **Члан 175**

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

#### **Члан 176**

Овај Колективни уговор закључен је у шест истоветних примерака, од којих Послодавац задржава три, а репрезентативни Синдикати по један.

Број: \_\_\_\_\_

У Београду, дана \_\_\_\_\_ 2011 године.

#### **ПОСЛОДАВАЦ**

\_\_\_\_\_  
Срђан Мишковић, директор

#### **Струковни Синдикат Ваздухопловних Механичара Србије**

\_\_\_\_\_  
Милисав Бискуповић, председник

#### **Самостални Синдикат Запослених у Јат Техника**

\_\_\_\_\_  
Предраг Момчиловић, председник

#### **Самостални Синдикат Лиценцираних Ваздухопловних Механичара Србије**

\_\_\_\_\_  
Миодраг Ускоковић, председник