

На основу члана 251-254. и 263. Закона о раду ("Сл.гласник РС", број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и чл. 117. Закона о изменама и допунама Закона о раду ("Сл.гласник РС", број 75/2014), Синдикат контроле летења и Независни синдикат контроле летења (у даљем тексту: Синдикат), с једне стране и директор Контроле летења Србије и Црне Горе SMATSA доо Београд (у даљем тексту: директор SMATSA доо), с друге стране закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Контроле летења Србије и Црне Горе SMATSA доо Београд

### I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Колективним уговором Контроле летења Србије и Црне Горе SMATSA доо Београд (у даљем тексту: Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа, међусобни односи Синдиката и Контроле летења Србије и Црне Горе SMATSA доо Београд (у даљем тексту: Послодавац) и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

#### Члан 2.

Запослени има права, обавезе и одговорности утврђене законом, оснивачким актом Послодавца, Уговором, уговором о раду и другим општим актима Послодавца.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена Уговором непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и других прописа државе на чијој територији се налази организациона јединица.

Одредбе Уговора непосредно се примењују на све запослене код Послодавца.

#### Члан 3.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредби Уговора, Синдикат и Послодавац се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити интереса запослених и Послодавца.

## II РАДНИ ОДНОС

### *Заснивање радног односа*

#### Члан 4.

Радни однос се заснива уговором о раду, у писаном облику, који закључују запослени и директор SMATSA доо.

Уговор о раду се закључује на неодређено време, а изузетно, на одређено време у складу са Законом и Уговором.

За обављање послова за које је обавезно поседовање дозволе/овлашћења или потврде о обучености, уговор о раду се закључује уз услов стицања дозволе/овлашћења/потврде о обучености, у року утврђеном прописима или општим актима Послодавца.

Уговор о раду закључује се у три примерка, од којих се један уручује запосленом.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду, непосредно се примењују одредбе овог уговора.

#### Члан 5.

Слободна радна места могу се попунити и:

- интерним оглашавањем;
- јавним оглашавањем.

Код попуне слободних радних места предност имају запослени који представљају технолошки вишак, а чекају на премештај на друге послове, доквалификацију или преквалификацију.

### *Пробни рад*

#### Члан 6.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад до 6 месеци, за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Провера стручних способности и знања за време трајања пробног рада састоји се у оцењивању способности за обављање послова, које врши комисија коју образује директор SMATSA доо.

Комисија је дужна да најмање пет дана пре истека уговора о пробном раду, поднесе писани извештај директору SMATSA доо, о оцени способности запосленог на пробном раду.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Запосленом који је за време пробног рада био одсутан из оправданих разлога, пробни рад се продужава за онолико дана колико је трајала оправдана одсутност.

### *Приправници*

#### Члан 7.

Приправник је лице који први пут заснива радни однос, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме.

Приправнички стаж, ако посебним прописом није другачије одређено, траје:

- на пословима за које је предвиђена висока стручна спрема, најдуже годину дана;
- на пословима за које је предвиђена средња стручна спрема најдуже шест месеци.

Приправник је дужан да после истека приправничког стажа, полаже приправнички испит пред комисијом формираном од стране директора SMATSA доо. Приправнички испит се састоји из два дела: општег дела (познавање прописа и општих аката Послодавца из области радних односа, унутрашње организације и делатности Послодавца) и посебног дела (провера и утврђивање знања и способности за обављање послова за које се обучавао у току трајања приправничког стажа).

Уговором о раду утврђују се услови под којима приправник заснива радни однос.

Уколико се у оспособљавање приправника планира улагање значајних средстава, закључује се посебан уговор којим се приправник обавезује да одређен временски период мора остати на раду код Послодавца, у супротном је обавезан да надокнади штету у висини уложених средстава.

## *Запослени на обуци и стручном усавршавању*

### Члан 8.

Запослени на обуци је запослени упућен на обуку за стицање одговарајуће дозволе, потврде о обучености или овлашћења за рад.

Уколико се у обучавање односно стручно усавршавање запосленог планира улагање значајних средстава, закључује се посебан уговор којим се запослени обавезује да одређен временски период мора остати на раду код Послодавца, у супротном је обавезан да надокнади штету у висини уложених средстава.

Средства за обуку и стручно усавршавање обезбеђује Послодавац.

Послодавац је дужан да под једнаким условима обезбеди стручно усавршавање за све запослене, у складу са потребама Послодавца.

### *Измена уговорених услова рада и премештај у друго место рада*

### Члан 9.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора), у складу са законом.

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

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду оспорава законитост анекса уговора. Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 2. овог члана.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора, под условима и на начин утврђен законом.

Запослени може бити премештен у друго место рада, због потреба делатности Послодавца, у складу са законом.

## *Обавезе запослених*

### Члан 10.

Запослени је обавезан да:

- поштује и извршава одредбе Уговора и општих аката Послодавца, као и других аката који се односе на његова права, обавезе и одговорности у вези са радом;
- обавља савесно, редовно и ажурно поверене послове у складу са законом, прописима и општим актима;
- се придржава прописа о безбедности и здрављу на раду;
- чува пословне и службене тајне у складу са актом Послодавца;
- извештава претпостављене о свим ванредним ситуацијама за време рада;
- се стручно усавршава и обучава;
- одржава важећим дозволе/овлашћења или потврде о обучености која су потребна за обављање послова;
- не прима никакве поклоне (робе или услуге), које би му у вези са обављањем радних задатака понудила друга лица.

## *Обавезе Послодавца*

### Члан 11.

Послодавац је обавезан да:

- поштује и извршава одредбе Уговора и општих аката, других аката који се односе на права, обавезе и одговорности запослених у вези са радом;
- да омогући услове рада и стави запосленима на располагање средства потребна за рад, како би запослени могли обављати послове који су им поверени у складу са знањем и способностима;
- обезбеди прописане мере заштите на раду и оспособи запосленог за рад на начин који осигурава заштиту живота и здравља;
- приликом склапања уговора о раду не сме тражити податке који нису у непосредној вези са радним односом;
- предузима мере за продужење дозволе/овлашћења или потврде о обучености потребних за обављање послова;
- одговори на поднеске представника Синдиката у року од 15 дана;
- поштује права и достојанство запосленог.

## *Упознавање запосленог са прописима и лична документација запосленог*

### Члан 12.

Послодавац је обавезан да запосленог, пре ступања на рад, упозна са организацијом рада и актима из области безбедности и здравља на раду и да му омогући упознавање са прописима из области радних односа.

Запослени је дужан да у року од 8 (осам) дана достави податке о свим променама о којима се води евиденција рада.

Запослени има право увида у своју личну документацију, што укључује и право реверса и копирања.

### III РАДНО ВРЕМЕ

#### *Трајање радног времена*

#### Члан 13.

Радно време запосленог је 40 часова недељно.

Радно време контролора летења и пилота је утврђено посебним прописима, у складу са Законом о ваздушном саобраћају.

Послодовац може, у складу са посебним прописом из става 2. овог члана, у условима смањеног интензитета саобраћаја, при томе не реметећи безбедност и капацитет пружања услуга, скратити радно време контролора летења, до 32 часа недељно.

Радно време се организује једнократно и у сменама. Изузетно, може се организовати и двократно радно време, тако да се рад одвија у два временски подељена дела, који не могу бити краћи од три часа. Време између првог и другог дела радног времена не може бити краће од три часа.

Због потребе процеса организације рада, радно време на локацији Радарске станице Ковиона, може се организовати кроз дежурства у трајању од 24 часа, који се обрачунавају као редовни радни сати.

Број месечних сати које запослени треба да испуни у сменском раду, двократном радном времену или у радном времену организованом кроз дежурства не може да буде већи од броја сати који би испунио да ради једнократно.

Распоред радног времена, почетак и завршетак дневног радног времена, утврђује директор SMATSA доо или запослени кога он овласти, по прибављеном мишљењу Синдиката.

Синдикат је дужан да по питањима из става 7. овог члана своје мишљење достави најкасније у року од 15 дана од захтева за достављање мишљења.

#### *Рад у сменама*

#### Члан 14.

Рад у сменама је организација рада код Послодавца 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.

Трајање смена за контролоре летења је утврђено посебним прописом, у складу са законом и одговарајућим правилницима.

Планови смена састављају се тако да запослени, који раде у сменама, унутар календарског месеца морају имати слободно најмање два пута по два узастопна дана, од којих најмање један викенд током месеца.

Викенд је период од 00:00 часова у суботу до 00:00 часова у понедељак, а изузетно за запослене који по распореду раде ноћну смену петак на суботу од 07:00 часова у суботу до 07:00 часова у понедељак.

Смена за техничко особље контроле летења, ваздухопловно-метеоролошко особље и друго ваздухопловно особље може трајати највише 12 часова, са обавезном примопредајом посла од најмање 15 минута.

Запослени који завршава своју смену не може да напусти своје радно место док га не замени запослени наредне смене, али не дуже од 2 часа, у ком року је надлежни руководилац дужан да обезбеди замену.

### *Прековремени рад*

#### Члан 15.

Запослени је, на захтев Послодавца, обавезан да ради дуже од радног времена утврђеног овим уговором и такав рад сматра се прековременим радом.

Прековремени рад може се увести због изненадног повећања обима посла, у случају више силе, одржавања процеса рада због недостатка особља, због замене изненада одсутног радника, ако су послови везани за рокове, а исти се не могу обавити у редовном радном времену и другим сличним ситуацијама.

Одлуку о увођењу прековременог рада доноси директор SMATSA доо, под условом да се кроз прерасподелу радног времена нису могли обавити послови због којих се уводи прековремени рад.

Уколико писану одлуку није могуће донети у тренутку настале потребе увођења прековременог рада, иста се мора донети најкасније у року од 5 дана од његовог увођења.

Приликом месечне евиденције прековременог рада, сати се евидентирају на начин да се сваки сат који је одрађен најмање 15 минута приказује као пун сат.

Уколико због прековремених сати настану додатни трошкови за запосленог, Послодавац ће их надокнадити у висини стварних трошкова. За прековремени рад запосленом се исплаћује увећана зарада у складу са Уговором.

#### Члан 16.

Месечни распоред рада, за запослене који обављају рад у сменама, мора бити истакнут у радним просторијама 15 (петнаест) дана пре истека претходног месеца.

Изузетно, у случају непредвиђених околности које се односе на оправдану спреченост запосленог који је по распореду планиран да ради, надлежни руководиоца ће извршити измену распореда.

Приликом планирања смена у дане државног празника и ноћу, водиће се рачуна о равномерном распоређивању запослених.

Запослени који ради у смени, може заменити смену само уз претходно одобрење непосредног руководиоца.

#### *Ноћни рад*

#### Члан 17.

Ноћним радом сматра се рад који се обавља од 22.00 до 06.00 часова наредног дана.

Запосленог старијег од 45 година, на лични захтев, директор SMATSA доо може ослободити обавезе ноћног рада, уколико то не ремети процес рада.

## IV ОДМОР И ОДСУСТВА

#### *Одмор у току дневног рада*

#### Члан 18.

Запослени има право на одмор од 30 минута у току дневног рада.

Трајање непрекидног рада, одмора у току рада, дневног одмора и недељног одмора за контролоре летења је утврђено посебним прописом, у складу са Законом о ваздушном саобраћају.

Запослени чија смена траје дванаест часова има право на одмор у трајању до 60 минута.



### *Дневни одмор*

#### Члан 19.

Између два радна дана запослени има право на одмор од најмање 12 часова непрекидно.

Контролор летења, као и запослени који раде у сменама које трају 12 часова, након ноћне смене имају право на одмор од 48 сати непрекидно, у изузетним случајевима не мање од 24 часа, а уз пристанак запосленог не мање од 12 часова.

### *Недељни одмор*

#### Члан 20.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 48 часова непрекидно, изузетно због потреба везаних за организацију рада не мање од 24 часа.

Ако запослени ради на дан свог недељног одмора, мора му се за тај дан обезбедити један дан одмора током наредне недеље.

За запослене који раде једнократно, дани недељног одмора су по правилу субота и недеља.

### *Годишњи и рекреативни одмор*

#### Члан 21.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана за сваку календарску годину.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се минимум од 20 радних дана увећава:

1. По основу дужине радног стажа:
  - од 7 до 12 година - за 2 радна дана;
  - више од 12 до 18 година - за 4 радна дана;
  - више од 18 до 24 година - за 6 радних дана;
  - преко 24 године радног стажа - за 8 радних дана.
2. По основу сложености послова и потребних знања:
  - за запосленог на пословима високе стручне спреме или на пословима за које је потребна дозвола контролора летења и пилота - за 4 радна дана;
  - за запослене на пословима више стручне спреме или на пословима за које је потребна потврда о обучености - за 3 радна дана;
  - за запослене на пословима средње стручне спреме - за 2 радна дана;
  - за остале запослене - за 1 радни дан.

3. По основу услова рада и то:

- за рад у сменама од најмање 6 месеци током године - за 3 радна дана;
- за рад на пословима у радарској станици - за 3 радна дана;
- за рад на пословима возача и у штампарији - за 2 радна дана.

4. По основу социјалних и здравствених услова и то:

- родитељу, усвојиоцу или старатељу са једним малолетним дететом - за 2 радна дана;
- родитељу, усвојиоцу или старатељу за свако следеће малолетно дете - за 1 радни дан;
- родитељу, усвојиоцу или старатељу хендикепираног детета, без обзира на осталу децу - за 3 радна дана;
- самохраном родитељу, усвојиоцу или старатељу хендикепираног детета, без обзира на осталу децу - за 5 радних дана;
- самохраном родитељу са малолетним дететом до 14 година, - за 3 радна дана;
- запосленом са телесним оштећењем које износи преко 50% - за 2 радна дана;
- запосленом са професионалним обољењем - за 4 радна дана.

Утврђивање дужине годишњег одмора по основу сложености послова и потребних знања из тачке 2. овог члана врши се на начин да се може увећати само по једном основу.

Контролор летења има право на 15 календарских дана посебног плаћеног одсуства (рекреативни одмор) у току календарске године, ради одржавања психофизичке кондиције.

Право на 15 календарских дана посебног плаћеног одсуства (рекреативни одмор) у току календарске године, ради одржавања психофизичке кондиције имају и запослени који обављају послове пилота, као и инспектори верификатори - оператори система за калибражу из ваздуха.

#### Члан 22.

Време коришћења годишњег и рекреативног одмора за контролоре летења и запослене наведене у чл. 21. ст. 5. утврђује се планом коришћења за сваку календарску годину, који доноси директор SMATSA доо или запослени кога је овластио.

Послодавац ће запосленом коме престаје радни однос због остваривања права на старосну пензију, омогућити коришћење годишњег одмора за текућу годину у целости, без обзира на датум престанка радног односа.

План коришћења годишњих и рекреативних одмора доноси се и објављује најкасније до 1. априла текуће године.

Годишњи одмор се користи у два дела.

Уколико потребе процеса организације рада захтевају, запослени у договору са непосредним руководиоцем, не мора користити други део годишњег одмора у једном делу.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана. Годишњи одмор за запослене који раде по сменама се рачуна на начин да се одлазак и повратак са одмора врши у било који дан укључујући и суботу и недељу и празничне дане, у складу са утврђеним распоредом.

### *Плаћено одсуство*

#### Члан 23.

Запослени има право на плаћено одсуство од највише 7 радних дана у једној календарској години у случају:

- склапања брака - 5 радних дана;
- рођења детета - 5 радних дана;
- смрти супружника, детета, родитеља, пасторка, усвојиоца, унука, брата или сестре и лица коју је према закону запослени дужан да издржава - 5 радних дана;
- тешке болести члана уже породице - 3 радна дана;
- селидбе - 3 радна дана;
- за припрему полагања испита за стицање дозволе, потврде о обучености, овлашћења или групе овлашћења - 2 радна дана непосредно пред полагање;
- добровољног давања крви - 2 узастопна дана, укључујући и дан давања крви.

Одсуство у случају рођења детета, смрти наведених лица и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године. У случају добровољног давања крви запослени је дужан да одсуство усагласи са непосредним руководиоцем, како одсуство не би реметило процес организације рада.

Одлуком директора SMATSA доо запосленом се може одобрити плаћено одсуство и за следеће случајеве:

- стручно усавршавање односно оспособљавање за потребе Послодавца, а по плану и налогу Послодавца;
- учешће на културним, спортским, такмичарским и образовним манифестацијама, и то једном у току календарске године.

Запослени ће користити плаћено одсуство искључиво у време наступања околности због којих му је одобрено плаћено одсуство.

### *Неплаћено одсуство*

#### Члан 24.

Запосленом се може одобрити одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) до 60 дана током календарске године, под условом да то одсуство неће изазвати поремећај процеса рада и то ради:

- градње, поправке или адаптације куће или стана;
- неге болесног члана уже породице;
- лечења о трошку запосленог;
- школовања, дошколовавања, оспособљавања, усавршавања или специјализације, о трошку запосленог.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

## V ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 25.

Овим уговором уређују се:

1. зарада за обављени рад и време проведено на раду (у даљем тексту: зарада);
2. увећана зарада;
3. утврђивање зараде за одређене категорије запослених;
4. накнада зараде;
5. друга примања запослених;
6. обрачун и исплата зараде; и
7. накнада трошкова.

### 1. Зарада

#### Члан 26.

Зарада запосленог се утврђује, тако што се број бодова који је одређен за послове за које запослени склапа уговор о раду са Послодавцем, помножи вредношћу бода.

Број бодова из става 1. овог члана се утврђује на основу Табеларног прегледа (Анекс), који је саставни део Уговора.

До доношења новог Табеларног прегледа (Анекс), примењиваће се Табеларни преглед ОУ/ДИР број 173/12 од 02.04.2014. године.

Уговорне стране су сагласне да подаци у Табеларном прегледу представљају пословну тајну, те да се у циљу заштите тајности, приступ ограничава само на овлашћене представнике Синдиката и Послодавца.

#### Члан 27.

Укупан износ средстава за исплату зарада запослених се утврђује Финансијским планом, тако да не буде мањи од 50% нити већи од 60% од планираног прихода Послодавца.

Вредност бода из члана 26. овог Уговора утврђује тако што се средства из става 1. овог члана на месечном нивоу, поделе бројем бодова утврђеним у Анексу Уговора.

#### Члан 28.

Вредност бода у смислу овог уговора, утврђује се по правилу шестомесечно у складу са Финансијским планом Послодавца и линеарно прати стварни приход, чувајући стандард запослених.

У сарадњи са Синдикатом се израђује предлог одлуке за Надзорни одбор о номиналној вредности бода.

У случају да је промена стварних прихода мања од 5% у односу на планирани ова промена неће утицати на промену вредности бода.

Ако је стварни приход из разлога спољних утицаја (поремећај саобраћаја и сл.), промењен за више од 5%, вредност бода ће се линеарно мењати у складу са овом променом.

Вредност бода се не може умањити више од 20% из разлога наведених у ставу 4. овог члана.

#### Члан 29.

Зарада запосленог се састоји од:

- основне зараде запослено;
- радног учинка запосленог;
- увећане зараде.

*Основна зарада запосленог*

#### Члан 30.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији радних места код Послодавца, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основна зарада запосленог се утврђује у висини  $\frac{3}{4}$  Зараде која је дефинисана у члану 26. Уговора.

При утврђивању основне зараде за радна места на којима се рад обавља у сменама и ноћу, рад ноћу и рад у сменама је посебно вреднован и заједно са елементима из става 1. овог члана чини основну зараду за та радна места.

*Радни учинак запосленог*

#### Члан 31.

Радни учинак запосленог утврђују се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Радни учинак запосленог утврђује се на крају сваког месеца на основу оцене руководиоца организационе целине у којој запослени обавља послове, односно непосредног руководиоца.

Радни учинак запосленог исказује се у висини  $\frac{1}{4}$  зараде која је дефинисана у члану 26. овог Уговора. Средства за ове намене се обезбеђују када се из масе планираних средстава за бруто зараде претходно издвоји  $\frac{1}{4}$  средстава.

У случају када запослени, у потпуности испуни прописане обавезе у складу са чланом 10. овог Уговора, има право на исплату зараде на начин како је дефинисана чланом 26. овог Уговора.

Запослени може остварити зараду и преко износа зараде утврђене у складу са чланом 26. овог Уговора и ставом 4. овог члана, ако је својим индивидуалним залагањем допринео квалитетнијем и успешнијем извршењу послова.

У случају када запослени на основу радног учинка оствари зараду у већем или мањем износу од износа зараде из члана 26. овог Уговора, Директор SMATSA доо доноси решење.

Директор SMATSA доо посебним актом утврђује критеријуме и мерила за утврђивање радног учинка.

## 2. Увећана зарада

#### Члан 32.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу чланом 30. овог Уговора.

#### Члан 33.

Основна зарада запосленог, утврђена у складу са овим уговором, увећава се 0,5% за сваку навршену годину рада, оствареног у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем. Максималан проценат увећања основне зараде по овом основу је 20%.

#### Члан 34.

Основна зарада запосленог утврђена у складу са овим уговором увећава се за:

- рад на дан државног или верског празника за који је законом прописано да је нерадни дан, за 150%;
- прековремени рад, за 30%;
- рад ноћу, за 30% (односи се на запослене који нису распоређени на радна места на којима је такав рад вреднован у основној заради)

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, проценат увећања Зараде се утврђује у висини збира процената увећања по сваком од основа.

### 3. Утврђивање зараде за одређене категорије запослених

#### Члан 35.

За време трајање пробног рада, запослени има право на зараду најмање у висини основне зараде утврђене за послове за које је закључио уговор о пробном раду, као и сва друга права, обавезе и одговорности по основу радног односа.

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

#### Члан 36.

Имаоцу дозволе студента контролора летења се утврђује зарада у висини од 1/3 зараде утврђене за радно место, односно овлашћење за које се оспособљава.

#### Члан 37.

Послодавац може уговором о раду утврдити зараду најмање у висини основне зараде:

- запосленом који заснива радни однос у периоду упознавања са новим пословима, организацијом и технологијом рада код Послодавца. Овај период може трајати најдуже 6 месеци, а

непосредни руководилац организационе јединице у којој запослени обавља послове, подноси извештај директору SMATSA доо;

- запосленом који сагласно чл. 4. ст. 3. Уговора заснива радни однос уз услов стицања дозволе/овлашћења или потврде о обучености, до стицања дозволе/овлашћења или потврде о обучености.

Послодавац може запосленом, у случају премештаја на друге послове, задржати зараду утврђену за послове које је обављао пре премештаја, или утврдити до 20% мањи број бодова у односу на број бодова утврђен у Табеларном прегледу за послове на које се премешта, у случају:

- премештаја запосленог на нове послове, битно другачијег описа у односу на послове које је претходно обављао, у периоду упознавања са новим пословима и технологијом рада, а најдуже 6 месеци;
- премештаја запосленог на послове за које се мора обучавати ради стицања овлашћења потребних за обављање тих послова, у периоду до стицања наведених овлашћења.

#### 4. Накнада зараде

##### Члан 38.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде остварене у претходних 12 месеци, за време:

- годишњег одмора;
- плаћеног одсуства;
- одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- стручног усавршавања на које је упућен по одлуци Послодавца.

##### Члан 39.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне нето зараде остварене у претходних 12 месеци, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, а најдуже 30 радних дана у календарској години.

Запослени коме је отказан уговор о раду зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право на отказни рок у трајању од:

- 8 дана за запослене до 10 година радног стажа;
- 15 дана, за запослене од 11. година до 20 година радног стажа;
- 30 дана за запослене преко 20 година радног стажа.



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 време утврђеног трајања отказног рока обезбеђује накнада зараде у висини од 50% просечне зараде остварене у претходна три месеца.

#### Члан 40.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад, и то:

- у висини 65% просечне нето зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, када привремена спреченост за рад траје до 30 (тридесет) дана;
- у висини 75%, просечне нето зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, када привремена спреченост за рад траје преко 30 (тридесет), а до 60 (шездесет) дана;
- у висини 85% просечне нето зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, када привремена спреченост за рад траје преко 60 (шездесет) дана;
- у висини 100% нето зараде коју би остварио да ради, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, давањем ткива и других органа у хумане сврхе .

За време одржавања трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета или друге особе, запослени има право на накнаду зараде у висини 100% нето зараде коју би остварио да ради.

Исплату накнаде зараде врши Послодавац, а средства исплаћена по том основу рефундира у складу са законом.

#### Члан 41.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне нето зараде остварене у претходних 12 месеци, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и

здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

Право на накнаду зараде у висини 80% просечне нето зараде у претходних 12 месеци има запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених, и то за време:

- чекања на премештај на друге послове,
- чекања на рад код другог послодавца,
- чекања на преквалификацију или доквалификацију,
- преквалификације или доквалификације ; и
- чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације и доквалификације.

Запослени који обавља послове на радном месту директора и извршног директора, у случају премештаја на друге одговарајуће послове, има право да у трајању од 6 (шест) месеци од дана премештаја, прима зараду коју би остваривао на наведеном радном месту пре премештаја, односно последњу остварену зараду на том радном месту, уколико је то за њега повољније.

Право из става 3. овог члана, али у трајању од 1(једне) године, има директор SMATSA доо и заменик директора SMATSA доо, уколико по истеку мандата, односно престанку обављања дужности буду распоређени на одговарајуће послове у SMATSA доо.

## 5. Друга примања запослених

*5.1. Отпремнина по основу пензионисања и стимулативна отпремнина*

### Члан 42.

Запосленом коме престаје радни однос због остваривања права на пензију припада право на отпремнину у висини 5 његових просечних месечних нето зарада или 5 просечних месечних нето зарада код Послодавца, ако је то за запосленог повољније, исплаћених за претходну календарску годину.

### Члан 43.

Послодавац ће запосленом који испуњава један од услова за старосну пензију, а није навршио године живота за престанак радног односа по сили закона (независно од воље запосленог и воље послодавца), поред отпремнине из претходног члана исплатити и стимулативну отпремнину.

Висина отпремнине из става 1. овог члана, зависно од дужине временског периода који недостаје за одлазак запосленог у пензију по сили закона, износи:

- ако недостаје до 24 месеца – 1 зарада;
- ако недостаје преко 24 месеца до 36 месеци – 2 зараде;
- ако недостаје преко 36 месеци до 48 месеци – 3 зараде;
- ако недостаје преко 48 месеци до 60 месеци – 4 зараде;
- ако недостаје преко 60 месеци – 5 зарада.

Под зарадом из става 2. алинеја 1-5. овог члана подразумева се просечна месечна нето зарада код Послодавца исплаћена за претходну календарску годину.

## *5.2. Солоидарна помоћ*

### Члан 44.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- смрти супружника и детета у висини 2 просечне месечне нето зараде код Послодавца;
- смрти родитеља запосленог у висини 1 просечне месечне нето зараде код Послодавца;
- настанка инвалидности, односно потпуног губитка радне способности и телесних оштећења преко 50% у висини 4 просечне месечне нето зараде код Послодавца;
- за свако дете у висини једне просечне месечне нето зараде, а за треће и свако следеће дете три просечне месечне нето зараде код Послодавца;
- теже болести запосленог или члана уже породице (супружник или дете), према приложеној комплетној медицинској документацији, у висини трошкова који нису обухваћени здравственим осигурањем;
- теже болести запосленог или члана уже породице (супружник или дете) према приложеној комплетној медицинској документацији, уз претходно прибављено стручно мишљење лекара запосленог код Послодавца - у висини једне просечне месечне нето зараде код Послодавца, у току једне календарске године;
- у случају потребе лечења запосленог или члана уже породице (супружник или дете) у иностранству према приложеној комплетној медицинској документацији, уз претходно прибављено стручно мишљење лекара запосленог код Послодавца - у висини једне просечне месечне нето зараде код Послодавца и стварних трошкова путовања и смештаја за лице које се лечи и једног пратиоца, у току једне календарске године.

У случају смрти запосленог, породица запосленог има право на солидарну помоћ у висини 6 (шест) просечних месечних нето зарада код Послодавца.

Под просечном месечном нето зарадом из става 1. и 2. овог члана подразумева се просечна месечна нето зарада код Послодавца исплаћена за претходну календарску годину.

Уколико су код Послодавца запослени брачни другови, право на солидарну помоћ из става 1. овог члана, алинеје 5., 6. и 7. има само један брачни друг.

### *5.3. Јубиларна награда*

#### Члан 45.

Запосленом ће се у складу са финансијским планом доделити јубиларна награда за укупан радни стаж код Послодавца, у календарској години у којој навршава:

- 10 година - у висини 30 % просечне нето зараде;
- 15 година - у висини 40% просечне нето зараде;
- 20 година - у висини 60% просечне нето зараде;
- 25 година - у висини 80% просечне нето зараде;
- 30 година - у висини 90% просечне нето зараде;
- 35 година - у висини 1 просечна нето зараде;
- 40 година - у висини 1,5 просечна нето зараде.

Под просечном нето зарадом у смислу претходног става овог члана подразумева се просечна месечна нето зарада код Послодавца исплаћена за претходну календарску годину.

Под укупним радним стажом код Послодавца у смислу става 1. овог члана сматра се и стаж остварен у Савезној управи за контролу летења, као и стаж који су остварили запослени који су вршили послове на безбедности ваздушног саобраћаја у другим државним органима, а затечени су на раду на дан оснивања Послодавца 29.12.2003. године.

Јубиларна награда се додељује на дан 29.12. текуће године.

### *5.4. Примања по посебној одлуци*

#### Члан 46.

Запослени који по посебној одлуци директора SMATSA доо учествује у реализацији пројекта значајног за развој Послодавца, а учествовање по

садржини или по обиму послова и радних задатака превазилази делокруг његових послова има право на одговарајућу новчану накнаду.

Висину накнаде на предлог вође пројекта утврђује директор SMATSA доо.

Накнада из става 1. овог члана искључује прековремени рад.

#### Члан 47.

Запосленом, који покаже интерес за стварање изума или истраживање могућности техничких односно технолошких унапређења у вези са делатношћу Послодавца, а који је од интереса за Послодавца, директор SMATSA доо ће посебном одлуком одобрити новчана средства за стручну литературу односно потребну опрему и материјале.

Посебним уговором закљученим између запосленог и Послодавца уредиће се остваривање конкретних права.

О овим потписаним уговорима Послодавац ће известити запослене.

### 6. Обрачун и исплата зараде

#### Члан 48.

Зарада запосленом се исплаћује једном месечно, најкасније до 5. у месецу за претходни месец.

### 7. Накнада трошкова запослених

#### Члан 49.

Трошкове редовних и ванредних лекарских прегледа по налогу Послодавца, као и трошкове приликом стицања, издавања и продужења рока важења дозвола, овлашћења и потврда о обучености сноси Послодавац.

Ванредне трошкове прегледа и лечења свих професионалних обољења сноси Послодавац.

#### Члан 50.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на посао и одлазак са посла за дане присутности на послу, највише до 40 километара од места рада. Запослени има право на накнаду у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају или исплатом у

готовом новцу у вредности појединачне превозне карте у јавном саобраћају, уколико набавка месечне претплатне карте није могућа.

Послодавац је дужан да организује превоз запосленог на посао и са посла у подручним организационим јединицама.

Запослени који има организован превоз има право на накнаду из става 1. овог члана до организованог превоза.

Накнада трошкова превоза исплаћује се уз Зараду.

Послодавац доноси одлуку о рутама и реду вожње организованог превоза уз претходно мишљење запослених.

#### Члан 51.

Запослени има право на накнаду трошкова исхране у току рада, у износу од 700,00 динара, за сваки дан проведен на раду.

#### Члан 52.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 50% просечне месечне нето зараде исплаћене код Послодавца у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује регрес.

Регрес се исплаћује једнократно, уз исплату зараде за месец јун текуће године.

Запосленом коме је у складу са законом утврђено право на годишњи одмор у трајању мањем од 20 радних дана, припада право на сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора.

#### Члан 53.

Службеним путовањем сматра се путовање на које се запослени упућује да по налогу Послодавца изврши одређени службени посао ван места редовног запослења.

Службено путовање у земљи може трајати најдуже 30 дана непрекидно.

Накнада трошкова за службено путовање у земљи обухвата:

- дневницу (у висини 8% од просечне месечне зараде исплаћене по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном статистичком податку надлежног републичког органа);
- накнаду пуног хотелског рачуна за спавање, највише до висине цене ноћења у хотелу са 4 звезде;
- пуна накнада одобрених трошкова превоза у висини стварних издатака.

Цела дневница исплаћује се за време од преко 12 до 24 часа проведених на службеном путовању, а половина дневнице исплаћује се за време преко 8 до 12 часова проведених на службеном путовању.

Накнада трошкова за службено путовање у иностранство одређује се на начин како је то регулисано посебним прописом. Висина дневнице за службено путовање у иностранство, не може бити нижа од дневнице одређене наведеним прописом за град Брисел, без обзира на одредиште.

Послодавац је дужан да износ дневница из става 3. и 5. овог члана исплати запосленом унапред.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по завршеном службеном путовању поднесе доказе о напред наведеним трошковима.

#### Члан 54.

Запослени упућен на обуку у Центар за обуку или другу организациону јединицу ван седишта организационе јединице у којој је распоређен, има право на плаћен смештај, пуну накнаду одобрених трошкова превоза и накнаду на месечном нивоу у висини 35% просечне месечне нето зараде код Послодавца исплаћене за претходну календарску годину.

Право из става 1. остварује и Запослени упућен на обуку у својству предавача или инструктора, с тим што накнада на месечном нивоу износи 50% просечне месечне нето зараде код Послодавца исплаћене за претходну календарску годину.

## VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 55.

Запосленом се, у складу са законом, у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности из радног односа.

Запослени може против решења којим је повређено његово право, да покрене спор пред надлежним судом, у року од 60 дана од дана достављања решења.

#### Члан 56.

Послодавац је дужан да на свој терет осигура запослене за случај смрти и смањења радне способности (инвалидности), као и последица несрећног случаја.

#### Члан 57.

Послодавац се обавезује да ће приликом израде Финансијског плана предвидети средства за превенцију радне инвалидности, додатног пензијског осигурања, додатног здравственог осигурања, осигурања

потврда о обучености и дозвола и овлашћења за рад, помоћ у медицинском лечењу запослених или чланова уже породице, као и средства за организовано коришћење рекреативног одмора контролора летења и континуирану рекреацију запослених.

#### Члан 58.

Запослени коме приликом редовног или ванредног лекарског прегледа надлежни здравствени орган утврди привремену неспособност за обављање послова на које је распоређен уговором о раду, за време док трају те околности, биће распоређен на друге послове који одговарају његовом степену стручне спреме и способностима, а за чије обављање нису прописани посебни здравствени услови.

У случају из става 1. овог члана запосленом припада зарада на основу броја бодова одређених за радно место на којем је радио до привремене неспособности, ако је то за њега повољније.

За време привремене неспособности запослени је дужан да по налогу надлежне лекарске комисије уредно доставља тражену медицинску документацију како би се у што краћем року донела дефинитивна оцена здравствене способности, у противном губи право из става 1. и 2. овог члана.

#### Члан 59.

Запосленом, који због здравствене неспособности трајно изгуби прописано овлашћење за обављање послова за које је закључио уговор о раду, Послодавац је дужан да понуди уговор о раду под измењеним условима за обављање послова другог радног места за које испуњава услове или уз потребну преквалификацију односно доквалификацију.

Изузетно, запослени који је на оперативним радним местима контролора летења провео више од 12 година ефективног рада код Послодавца од дана стицања дозволе контролора летења, у случају из става 1. овог члана, има право на зараду према броју бодова утврђеном за радно место на које је био распоређен у тренутку губитка здравствене способности, ако је то за њега повољније.

Запослени који обавља руководеће послове, а који је на оперативним радним местима контролора летења провео више од 12 година ефективног рада код Послодавца од дана стицања дозволе контролора летења, у случају из става 1. овог члана, има право на зараду у висини последње зараде коју би имао као контролор летења у складу са дозволом и овлашћењем које је последње поседовао, ако је то за њега повољније.



Право из ст. 1. 2. и 3. овог члана нема запослени код кога је здравствена неспособност наступила услед болести зависности (алкохол, дрога...) или је проузрокована поступањем супротно члану 59. став 3. овог Уговора.

#### Члан 60.

Ако надлежни здравствени орган утврди за здравствену неспособност запосленог за обављање послова на оперативном радном месту, а који је најмање 20 година радио на оперативним пословима (потребна потврда о обучености или овлашћење), Послодавац је обавезан да, понуди запосленом склапање уговора о раду за обављање послова који одговарају његовој стручној спреми и здравственој способности.

У случају из става 1. овог члана запослени има право на зараду према броју бодова утврђеном за радно место на које је био распоређен у тренутку губитка здравствене способности, ако је то за њега повољније.

Право из ст. 1. и 2. овог члана нема запослени код кога је здравствена неспособност наступила услед болести зависности (алкохол, дрога...) или је проузрокована поступањем супротно члану 59. став 3. овог уговора.

### VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

#### Члан 61.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, овим уговором и другим општим актима којима се организује и уређује безбедност и здравље на раду.

Списак послова, односно радних места са повећаним ризиком, услови које запослени морају да испуњавају да би били распоређени на ова радна места и списак средстава и опреме личне заштите, утврђују се Актом о процени ризика и Правилником о безбедности и здрављу на раду, које доноси Послодавац.

#### Члан 62.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, овим уговором и другим прописима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите према прописима о безбедности и здравља на раду и стандардним техничким нормативима.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописани начин, користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог, као и живота и здравља осталих запослених.

#### Члан 63.

Ради праћења спровођења мера безбедности и здравља на раду запослених код Послодавца, које су предвиђене законом, овим уговором и актима о безбедности и здрављу на раду, образује се Одбор за безбедност и здравље на раду код Послодавца (у даљем тексту: Одбор).

Одбор има пет чланова, с тим да Синдикат предлаже три члана из реда свих запослених, а директор SMATSA доо два представника Послодавца.

У Одбор мора бити изабран најмање један члан, који је стручњак из области безбедности и здравља на раду.

Одбор доноси пословник о раду и бира председника и заменика председника Одбора.

#### Члан 64.

Послодавац је дужан да Одбору омогући:

- увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
- да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Одбор има право:

- да Послодавцу даје предлог о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- да захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених.

#### Члан 65.

Послодавац је дужан да члановима Одбора обезбеди потребне услове за несметан рад.

О свом раду Одбор за безбедност и здравље на раду подноси шестомесечни извештај Послодавцу и репрезентативном синдикату.

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

## VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 66.

Запосленом престаје радни однос, у случајевима и на начин прописан Законом о раду.

Послодавац уговор о раду може отказати уколико запослени својом кривицом учини следеће повреде радне обавезе:

- неизвршавање одредби овог уговора и општих аката Послодавца, као и других аката који се односе на његова права, обавезе и одговорности у вези са радом;
- несавесно, неблаговремено и немарно извршавање поверених послова у складу са законом и општим актима;
- одавање пословне и службене тајне утврђене законом и општим актом Послодавца;
- примање поклона (робе или услуге), које би му у вези са обављањем радних задатака понудила друга лица
- незаконито располагање средствима;
- нецелисходно и неодговорно коришћење средстава;
- повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетних деловања опасних материја;
- фалсификовања докумената Послодавца;
- обављања приватних послова у просторијама Послодавца;
- неовлашћена послуга средствима која су поверена запосленом;
- непријављивање штете Послодавцу;
- злоупотреба датог овлашћења;
- давања нетачних података који су утицали на доношење одлука органа предузећа;
- нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да за себе или другог оствари већу зараду;
- спречавање запослених који не учествују у штрајку да раде.

Наведене повреде радне обавезе представљају битан елеменат уговора о раду, односно његов обавезан саставни део.

Уговором о раду не могу се предвидети друге повреде радних обавеза, осим повреда предвиђених у овом члану.

### Члан 67.

Уговор о раду може се отказати уколико запослени не поштује радну дисциплину, у следећим случајевима:

- ако запослени неоправдано закашњава на посао или напушта рад пре истека радног времена највише 4 пута у току месеца у укупном трајању од 4 сата;

- ако у току месеца два пута неоправдано изостане са рада или неоправдано изостане пет радних дана током године;
- ако у року од 24 часа не обавести Послодавца о разлозима спречености доласка на рад;
- ако изазове неред или тучу или учествује у тучи у просторијама Послодавца;
- уколико запослени одбија одговарајући тест у складу са Упутством о случајевима и начину провере присуства алкохола или других средстава зависности код запослених;
- уколико се код запосленог утврди присуство алкохола или других опојних средстава, као и у случају када запослени дође на рад у припитом стању или за време рада употребљава алкохол или друге опојна средства;
- у другим случајевима континуираног или грубог кршења радне дисциплине и ометања запослених у извршавању послова.

Уговор о раду може се отказати уколико је понашање запосленог такво да не може наставити рад код Послодавца. Таквим понашањем сматра се понашање запосленог, којим угрожава и омета процес рада и безбедно обављање послова из делатности Послодавца.

#### Члан 68.

Послодавац је дужан да, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 8 (осам) 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.

*Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обвеза*

#### Члан 69.

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

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

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

## IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 70.

Ако због технолошких, економских или организационих промена, дође до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, Послодавац је дужан да у складу са законом, донесе Програм решавања вишка запослених.

### Члан 71.

Запослени коме се отказује уговор о раду, услед технолошких, економских или организационих промена, има право на исплату отпремнине, чија висина зависи од дужине радног стажа, и то:

- до 5 година радног стажа, у висини 3 месечне нето зараде;
- преко 5 година до 10 година радног стажа, у висини 6 месечних нето зарада;
- преко 10 година до 15 година радног стажа, у висини 12 месечних нето зарада;
- преко 15 година до 20 година радног стажа, у висини 16 месечних нето зарада;
- преко 20 година радног стажа, у висини 20 месечних нето зарада.

Радним стажом у смислу става 1. овог члана, рачуна се свака започета година радног стажа.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се месечна нето зарада коју је запослени остварио у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем му престаје радни однос.

Запослени који је узео отпремнину из става 1 овог члана, нема право запошљавања код Послодавца нити у зависним привредним друштвима у периоду од 10 година.

Уколико запослени из члана 41. ст. 3. и 4. овог уговора постигну са Послодавцем споразум о престанку радног односа, имају право на исплату отпремнине у висини 6 (шест) просечних месечних нето зарада исплаћених у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем му престаје радни однос.

## X НАКНАДА ШТЕТЕ

### Члан 72.

Поступак накнаде штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује Послодавац у складу са законом и овим Уговором.

Директор SMATSA доо решењем, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована.

Директор SMATSA доо именује Комисију за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

На основу извештаја Комисије, директор SMATSA доо доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се запослени ослобађа одговорности за накнаду штете.

Решењем директора SMATSA доо којим се запослени обавезује да накнади штету, одређује се начин и рок за накнаду штете.

Ако запослени не прихвата да накнади проузроковану штету на начин утврђен решењем из претходног става, покреће се поступак пред надлежним судом ради наплате штете.

Изузетно, директор SMATSA доо може ослободити запосленог обавезе накнаде штете у целости или делимично ако је штета мање вредности и ако запослени није штету проузроковао својом кривицом.

### Члан 73.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези с радом, Послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

### Члан 74.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од Зараде.

На основу правоснажне одлуке суда Послодавац може запосленом да одбије највише до једне трећине Зараде, односно накнаде Зараде, ако законом није другачије одређено.

## XI РАД, УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА И МЕЋУСОБНИ ОДНОСИ

### Члан 75.

Послодавац је обавезан да Синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и овог уговора:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и заузме ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се упозна са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви Синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

### Члан 76.

Послодавац је обавезан да Синдикату обезбеди без накнаде трошкова:

- административно-техничке услове и просторије за рад, за обављање послова везаних за синдикалну активност;
- огласни простор ради истицања обавештења и информација;
- обрачун и наплату чланарине из Зараде која се остварује по основу рада.

### Члан 77.

Послодавац обезбеђује председнику Синдиката за обављање синдикалних активности 40 (четрдесет) часова (одсуство са рада), у току месеца.

За време преговора о колективном уговору, учесницима у преговорима плаћени часови из става 1. овог члана увећавају се 50%.

### Члан 78.

Члановима Одбора Синдиката, омогућује се одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним конференцијама, седницама, састанцима и конгресима, као и семинарима ради оспособљавања, ако то не ремети процес рада.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана члановима Одбора Синдиката припада накнада зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члановима Одбора Синдиката, у складу са ставом 1. овог члана, који одлазе ван свог места боравка и рада, надокнађују се трошкови путовања на терет Послодавца.

#### Члан 79.

Председник и чланови Одбора Синдиката, пре коришћења плаћених часова и трошкова путовања за обављање синдикалних активности, обавезни су да о томе обавесте непосредног руководиоца најмање седам дана пре одсуствовања.

Председник Синдиката обавезан је да води уредну евиденцију коришћења часова одсуства са рада за чланове Одбора и да за свако одсуство изда одговарајућу писмену потврду ради правдања, коју доставља непосредном руководиоцу.

#### Члан 80.

Председнику Синдиката и члану Одбора за време обављања функције, ако поступа у складу са законом и Уговором, не може се понудити уговор о раду под измењеним условима, ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања наведених функција.

Одредбе става 1. овог члана не односе се на лица која не показују потребна знања и способности или не остварују одговарајуће резултате рада.

#### Члан 81.

На образложен захтев Синдиката, а по одобрењу директора SMATSA доо, стручне службе Послодавца могу у оквиру својих послова пружити стручну помоћ при обради појединих синдикалних питања.

#### Члан 82.

На основу закона, оснивачког акта и Уговора, Послодавац обавештава запослене и Синдикат о питањима која утичу на пословање у смислу економског и социјалног положаја запослених, посебно имајући у виду питања:

- кретања и промене Зарада и њиховом учешћу у трошковима пословања;
- заштите и безбедности на раду;
- мера побољшања услова рада;
- технолошких, економских или организационих промена које могу проузроковати вишак запослених;
- која се односе на права запослених.

Обавештавање запослених и Синдиката о питањима из става 1. овог члана врши Послодавац у складу са оснивачким актом, по потреби, а најмање једном у три месеца.



### Члан 83.

Послодавац је обавезан да:

- размотри ставове Синдиката пре доношења одлуке од значаја за, економски и социјални положај запослених као и да обавести Синдикат о разлозима неприхватања датих мишљења, захтева и предлога;
- омогући учешће председника Синдиката на седницама органа Послодавца, на којима се разматрају ставови Синдиката, када се одлучује о правима запослених.

## XII ШТРАЈК

### Члан 84.

Запослени имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и оснивачким актом.

Послодавац је обавезан да пропише минимум процеса рада у случају штрајка у складу са Законом, оснивачким актом и међународним конвенцијама, стандардима и препорукама.

## XIII НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

### Члан 85.

Спорови који настају при изменама и допунама овог уговора или закључивању новог, као и при његовој примени, решавају се мирењем и посредовањем.

### Члан 86.

Комисија за мирење се састоји од три члана, сваки учесник одређује по једног члана, а трећег одређују споразумно.

Комисија је дужна да покуша да приближи ставове страна у спору ради постизања споразума.

### Члан 87.

Ради решавања спора учесници могу споразумно, из реда стручњака за предмет спора, одредити једног или више посредника.

Посредник приближава ставове и предлаже решења спора.

Посредник је дужан да сачини извештај о резултату посредовања и да га достави странама у спору.

Накнаду за рад посредника обезбеђује Послодавац.

#### XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 88.

Послодавац ће посебним решењем формирати Радну групу од представника Послодавца, представника оба синдиката и представника Удружења контролора летења као струковне организације, са задатком да узимајући у обзир све специфичности обављања послова контролора летења сачини предлог мера за решавање статусних питања контролора летења:

- питање стимулативне отпремнине;
- осигурање дозвола контролора летења;
- начин коришћења рекреативног одмора.

Радна група ће најкасније до 30.06.2015. године сачинити предлог о начину/начинима регулисања наведених питања, на бази кога ће бити закључен посебан Анекс Колективног уговора и на бази кога ће бити планирана евентуална новчана средства у Финансијском плану за наведене намене, почев од 2016. године.

##### Члан 89.

Свака уговорна страна може писаним путем да предлаже измене и допуне овог уговора.

Страна којој је поднесен предлог за измену и допуну мора приступити преговорима о предложеним изменама и допунама, у року од 30 дана од пријема предлога.

##### Члан 90.

На начин и услове за једностранни раскид овог уговора примењују се одредбе Закона о раду и Закона о облигационим односима.

##### Члан 91.

Овај Уговор се закључује на период од 2 (две) године и ступа на снагу 29.01.2015. године.

Споразумом уговорних страна, који се закључује најкасније 30 дана пре истека рока утврђеног у ставу 1. овог члана, рок важења овог уговора може се продужити.

##### Члан 92.

Ступењем на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор ОУ/ДИР број 173/3 од 26.02.2014. године, изузев Табеларног прегледа -

ОУ/ДИР број 173/12 од 02.04.2014. године који чини саставни део овог Уговора.

Одредбе Уговора се аутоматски примењују на све запослене без закључивања анекса уговора о раду, изузев у случају измене Табеларног прегледа ОУ/ДИР број 173/12 од 02.04.2014. године, као и законом предвиђеним случајевима.

### Члан 93.

Овај Уговор је сачињен у 6 (шест) истоветних примерака, од којих по 2 (два) за сваку уговорну страну.

У Београду 26.01.2015. године

ДИРЕКТОР  
Радојица Ровчанин



ПРЕДСЕДНИК СКЛ  
Александар Ивковић



ПРЕДСЕДНИК НСКЛ  
Слађана Симић

