

На основу члана 248 Закона о раду («Сл. гласник РС» бр. 24/2005 и 61/2005) 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

**ПРИВРЕДНОГ ДРУШТВА ЗА ОДРЖАВАЊЕ И ОПРАВКУ ВАЗДУХОПЛОВА
ЈАТ-ТЕХНИКА ДОО БЕОГРАД**

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 привредног Друштва Јат-Техника доо Београд (у даљем тексту: запослени) и привредног Друштва Јат-Техника доо Београд (у даљем тексту: Друштво) из области рада и радног односа, расподеле зарада и других примања, међусобних односа учесника овог Колективног уговора, поступка закључивања овог Колективног уговора и других питања од значаја за запослене и Друштво.

Члан 2.

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

На права и обавезе која нису уређена овим Колективним уговором и одговарајућим актима Друштва, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о раду, Општег Колективног уговора, Закона о ваздушном саобраћају и Закона о безбедности и здрављу на раду.

Члан 3.

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

Члан 4.

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

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 Друштва којим се уређује врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 6.

Директор Друштва 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 Друштва.

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

Радни однос у Друштву, по правилу се заснива путем јавног и интерног оглашавања.

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

Интерни оглас објављује се на огласној табли Друштва и гласилу Друштва. Јавни оглас се објављује и у средствима јавног информисања

Члан 7.

Одлуку о избору лица за заснивање радног односа доноси директор Друштва.

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

О резултатима избора обавештавају се сви учесници огласа у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријаве.

Члан 8.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду са Друштвом.

Уговор о раду закључују запослени и директор, или запослени кога он овласти, на начин и под условима утврђеним 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.

2. Скраћено радно време

Члан 10.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним меродавним законом и општим актом и Друштва, 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 Друштва.

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, 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.

Радна недеља траје 5 радних дана, а радни дан по правилу траје 8 часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Члан 13.

Изузетно, од члана 8 овог Колективног уговора, Друштво 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 14.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 15.

Друштво је дужно да обавести запослене о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

Члан 16.

У зависности од потребе рационалног коришћења радног времена запосленог, може се увести рад у сменама у појединим процесима рада, с тим да се распоред периодичних измена смена усклади тако да се запосленом обезбеди најмање 12 часова непрекидног одмора између два узастопна радна дана, а најмање 24 часа непрекидног седмичног одмора.

Рад у сменама уводи се у службама у којима процес рада траје 24 часа дневно, а радно време запосленог је организовано у равномерном циклусу смена.

За запослене који према распореду рада раде у сменама, мора се распоредом периодичне измене обезбедити да радно време буде просечно 40 часова седмично у шестомесечном периоду.

Члан 17.

Под радом у сменама подразумева се и рад у дане државних и других празника, суботом и недељом с тим да укупно радно време запосленог не може бити дуже од максималног броја законом могућих часова редовног рада за сваки месец посебно.

Уколико запосленима који раде у сменама по завршетку коришћења годишњег одмора, боловања, плаћеног и неплаћеног одсуства по распореду пада да раде у дане празника, суботу или недељу дужни су да се јаве у те дане на посао пошто се ови дани сматрају радним данима.

Запослени који ради у сменама има право на најмање осам слободних дана у току једног месеца, с тим што у том периоду од укупног броја слободних дана има право на најмање два слободна викенда (субота и недеља).

Члан 18.

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

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.

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

Члан 19.

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

Члан 20.

Запосленом који ради у смислу члана 9. 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.

Члан 21.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

Прерасподела радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од 3 године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, може да се изврши само уз писану сагласност запосленог.

Члан 22.

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 23.

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.

Члан 24.

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 25.

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 26.

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.

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

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

3. 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.

4. 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.

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.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 30.

Друштво је дужно 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;

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;
7. полагања стручног или другог испита - један радни дан, а укупно шест радних дана у току једне календарске године;
8. учествовања на радно - производним такмичењима која организује синдикат - најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - седам радних дана;
10. теже болести члана уже породице - седам радних дана;
11. у другим случајевима утврђеним посебним, односно колективним уговором код послодавца.

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 31.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању дужем од 7 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 32.

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

1. неге болесног члана породице – пет радних дана,
2. болести, смрти сродника запосленог – пет радних дана
3. регулисања брачних, породичних, имовинско-правних и других односа – пет радних дана
4. полагања испита – пет радних дана
5. обављања неопходних личних послова – пет радних дана

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.

V СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 33.

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

Друштво 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 у Друштву.

Члан 34.

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

Члан 35.

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