

## ***Benefiti Kolektivnog Ugovora iz 2022 godine***

1. **Klizno radno vreme:** Zaposleni koji ne rade u smenama ili drugim unapred utvrđenim, fiksnim vremenskim periodima mogu da koriste *klizno radno vreme*, koje im dopušta da rade uobičajenih osam (8) časova dnevno (uključujući pauzu u trajanju od trideset (30) minuta), sa mogućnošću da počnu da rade ranije ili kasnije u odnosu na uobičajeni početak radnog vremena u 08.00 sati.
2. **Rad od kuće:** Ako priroda posla i organizacija rada Poslodavca to dozvoljavaju, Zaposleni i Poslodavac mogu se Ugovorom o radu sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavljaju od kuće.
3. **Godisnji odmor za zaposlene u Yettelu:** U svakoj kalendarskoj godini Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 25 radnih dana (24 radna dana + 1 radni dan na ime uvećanja po osnovu stručne spreme nezavisno od stručne spreme zaposlenog).

Dužina trajanja odmora iz stava 1. ovog člana uvećava se prema sledećim kriterijumima:

- godine radnog staža zaposlenog (godine rada provedene u radnom odnosu):
  - od 20 do 25 godina za dva (2) radna dana
  - od 25 do 30 godina za ukupno tri (3) radna dana
  - od 30 do 32 godina za ukupno četiri (4) radna dana
  - od 32 i više godina za ukupno pet (5) radnih dana
- zdravstveno stanje, broj dece i roditeljski status:
  - zaposlenima sa utvrđenim invaliditetom za tri (3) radna dana;
  - zaposlenima koji imaju decu ometenu u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom za tri (3) radna dana;
  - zaposlenima koji su samohrani roditelji deteta do 15 godina života za dva (2) radna dana.
- uslovi rada:
  - po osnovu otežanih uslova rada utvrđenih aktom o proceni rizika za dva (2) radna dana
  - za rad u smenama za dva (2) radna dana, pri čemu se pod radom u smenama podrazumeva, u smislu ovog člana, rad u smenama koje su tako raspoređene da zaposleni deo radnog vremena radi i noću i vikendom (4X6 sati; 3X8 sati ili 2X12 sati). Kako bi se izbegla svaka sumnja, pravo na uvećanje nemaju zaposleni koji rade u petodnevnoj radnoj nedelji čak i kada je njihovo radno vreme tako organizovano da poslove obavljaju pre podne i popodne, u zavisnosti od rasporeda, jer se takav rad ne smatra smenskim radom.
- po osnovu doprinosa na radu, na osnovu posebne odluke Poslodavca:
  - od 0 do 5 radnih dana.

#### **4. Opšti slučajevi plaćenog odsustva**

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do deset (10) radnih dana u toku kalendarske godine, u sledećim slučajevima:

- Sklapanje braka - 3 radna dana;
- Porođaj supruge - 10 radnih dana;
- Teža bolest člana uže porodice - 2 radna dana;
- Selidba sopstvenog domaćinstva u okviru istog naseljenog mesta - 2 radna dana;
- Selidba sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mesto - 2 radna dana;
- Polazak deteta u prvi razred osnovnog obrazovanja (konkretno, prvi razred osnovne škole) - 1 radni dan;
- Polaganje stručnog ispita (pod ovim se podrazumeva ispit koji je vezan za stečeno obrazovanje Zaposlenog) - do 3 radna dana;
- Prirodne nepogode (požar, poplava, zemljotres ili druga prirodna nepogoda kojoj bi bio izložen zaposleni) - do 5 radnih dana.

## 5. Uvećanja zarade

Uvećanje zarade se računa na osnovu provedenih časova rada u okviru sledećih kategorija:

Uslov uvećanja	Procenat uvećanja
Standardan prekovremeni rad, uključujući i rad preko vikenda - koji ne povlači za sobom pravo na odgovarajući broj slobodnih radnih dana	26%
Rad na dan praznika koji je proglašen neradnim danom	110%
Rad noću između 22:00 i 06:00	26%
Uvećanje po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod Poslodavca, poslodavca prethodnika i povezanih lica sa Poslodavcem (u smislu člana 147. Zakona)	0.4%

## 6. Naknada za pripravnost

Pod pojmom "Pripravnosti" podrazumeva se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa Zakonom i Ugovorom o radu. Vreme koje Zaposleni provede u Pripravnosti se ne smatra radnim vremenom. Visina naknade za Pripravnost iznosi 10% od osnovne zarade Zaposlenog srazmerno broju punih sati provedenih u Pripravnosti.

Visina naknade za Pripravnost na dan državnog praznika iznosi 21% od osnovne zarade Zaposlenog srazmerno broju punih sati provedenih u Pripravnosti. Vreme koje zaposleni u toku Pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

## 7. Naknada za dolazak i odlazak sa rada

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, odnosno na naknadu troškova prevoza u visini cene prevozne karte za prvu zonu u javnom saobraćaju.

## 8. Naknada za ishranu u toku rada

Zaposleni ima pravo na mesečnu naknadu za ishranu u toku rada koja iznosi bruto **162 EUR** (u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan obračuna). Ova naknada predstavlja deo zarade Zaposlenog.

## 9. Naknada za regres

Zaposleni ima pravo na pun iznos regresa za korišćenje celokupnog godišnjeg odmora za kalendarsku godinu u bruto iznosu od 1.000 EUR u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan obračuna, pod uslovima i na način propisan ovim članom.

## 10. Otpremnina u slučaju odlaska u penziju

U slučaju kada prestaje radni odnos radi korišćenja prava na penziju ili pri prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti kod Poslodavca, isplata otpremnine biće izvršena u visini od pet (5) ugovorene zarada Zaposlenog.

## 11. Godišnji bonus

Zaposleni treba da ima mogućnost da deli uspeh Yettela. Pošto Yettel veruje u nagrađivanje kvalitetnog rada, Yettel može odlučiti da razvije različite načine nagrađivanja bonusima, pored osnovne zarade, što je u skladu sa ciljevima Yettela i njegovim godišnjim finansijskim rezultatima.

## 12. Politika mobilnih telefona

Svrha davanja mobilnih telefona zaposlenom na korišćenje je da se omogući zaposlenom da izvršava svoje radne obaveze efikasno i da bude svestan svih proizvoda i usluga Yettela. Kao opšte pravilo, Yettel plaća pretplatu i korišćenje mobilnog telefona svim zaposlenima, do iznosa definisanog Pravilnikom ljudskih resursa.

## 13. Solidarnost

Zaposlenom se može utvrditi pravo na solidarnu pomoć posebnom odlukom Poslodavca.

#### 14. Nagrada za dug radni staž u Kompaniji

Zaposleni imaju pravo na jubilarnu nagradu kojom se nagrađuje privrženost Kompaniji. Jubilarne nagrade se dodeljuju u sledećim iznosima:

Dužina rada	Vrednost vaučera ili poklona:
10 godina neprekidnog rada u Yettelu	20.000 dinara
20 godina neprekidnog rada u Yettelu	30.000 dinara
30 godina neprekidnog rada u Yettelu	40.000 dinara

Isplatu jubilarnih će se vršiti na osnovu posebne odluke poslodavca.

#### 15. Pokloni deci zaposlenih

Yettel će predvideti sredstva u budžetu, u iznosu koji ne prelazi neoporeziv iznos regulisan zakonom, za poklon deci zaposlenih do navršenih 12 godina života, za Božić ili Novu godinu. Ako su oba roditelja deteta zaposleni u Yettelu u trenutku ostvarivanja prava iz ovog stava, svako od njih ima pravo na poklon u smislu ovog stava.

Pravo na poklon imaju i deca umrlih zaposlenih.

#### 16. Naknada pogrebnih troškova

U slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug i deca zaposlenog), Yettel će nadoknaditi Zaposlenom troškove sahrane, maksimalno u visini neoporezivog iznosa u skladu sa zakonom. U slučaju smrti zaposlenog, Yettel će nadoknaditi članovima uže porodice troškove sahrane u istoj visini. Naknade će se izvršiti samo nakon dostavljanja dokumentacije o stvarnim troškovima.

#### 17. Novčana naknada za rođenje deteta

Zaposleni će primiti novčanu naknadu za rođenje deteta u neto iznosu od 40.000 dinara. Isplata će biti izvršena na osnovu podnete kopije izvoda iz matične knjige rođenih. Ako su oba roditelja deteta zaposleni u Yettelu u trenutku rođenja deteta, svako od njih ima pravo na naknadu predviđenu ovim članom.

#### 18. Pomoć zaposlenom i njegovoj porodici

Novčana pomoć za školovanje dece umrlih zaposlenih isplaćuje se deci predškolskog uzrasta, pa do završetka odgovarajućeg školovanja, prema sledećim kriterijumima:

- za decu predškolskog uzrasta 20% mesečno;
- za decu u osmogodišnjoj školi 25% mesečno;
- za decu u srednjoj školi 30% mesečno;
- za decu na višoj i visokoj školi 45% mesečno;

od lične zarade zaposlenog, ako je to za decu povoljnije ili prosečne zarade isplaćene kod Poslodavca, u mesecu koji prethodi isplati.

Novčana pomoć za školovanje dece umrlih zaposlenih koji su život izgubili obavljajući poslove za Yettel (u toku rada), isplaćuje se prema sledećim kriterijumima:

- za decu predškolskog uzrasta 70% mesečno;
- za decu u osmogodišnjoj školi 75% mesečno;
- za decu u srednjoj školi 80% mesečno;
- za decu na višoj i visokoj školi 95% mesečno

od lične zarade zaposlenog, ako je to za decu povoljnije ili prosečne zarade isplaćene kod Poslodavca, u mesecu koji prethodi isplati.

Pravo na isplatu teče od dana smrti zaposlenog, a pomoć se isplaćuje najkasnije do petog u mesecu, za prethodni mesec. Revizija isplate se vrši svakog 01.09. u godini za decu koja su predškolskog uzrasta, decu koja se nalaze na osmogodišnjem školovanju i decu koja se nalaze na školovanju u srednjim školama, zaključno sa godinom završetka školovanja dece, i to u skladu sa procentom povećanja prosečne zarade u Yettelu.

Revizija isplate se vrši svakog 01.10. u godini za decu koja se nalaze na školovanju na višoj i visokoj školi zaključno sa godinom završetka školovanja dece, i to u skladu sa procentom povećanja prosečne zarade u Yettelu.

### **19. Podrška rekreativnim sportskim aktivnostima**

Kako bi zaposleni u Yettelu bili zdravi, Yettel može finansirati rekreativne sportske aktivnosti. U skladu sa procesom finansijskog planiranja, Yettel može izdvojiti novčana sredstva radi finansiranja sportsko-rekreativnih, kao i kulturnih potreba zaposlenih. Yettel može oformiti radnu grupu od četiri predstavnika zaposlenih, od kojih dva imenuje Yettel a dva Sindikat Uni-Tel, koji će imati mogućnost da predlože korišćenje ovih sredstava.

### **20. Osiguranje na radu**

Yettel, u saglasnosti sa *Zakonom o zdravstvenom osiguranju* Republike Srbije, obezbeđuje osiguranje koje pokriva Zaposlenog tokom njegovog/njenog redovnog radnog vremena, uključujući i poslovna putovanja. Osiguranje pokriva, sa datim ograničenjima i pod datim uslovima, povrede nastale usled rada koje vode privremenoj nesposobnosti, medicinskom tretmanu, trajnoj invalidnosti i smrti. Precizni uslovi o navedenom osiguranju mogu se dobiti u funkciji ljudskih resursa.

### **21. Osiguranje van rada**

Yettel, u saglasnosti sa *Zakonom o zdravstvenom osiguranju* Republike Srbije, obezbeđuje zdravstveno osiguranje koje pokriva Zaposlenog van radnog vremena. Osiguranje pokriva, u okviru datih ograničenja i pod datim uslovima, posledice nastale usled povreda i bolesti. Prava iz ovog obaveznog osiguranja su a) pravo na zdravstvenu zaštitu, b) pravo na naknadu zarade tokom privremene sprečenosti za rad (na primer za vreme bolovanja) i c) pravo na naknadu troškova prevoza učinjenih radi primene zdravstvene zaštite. Precizni uslovi o navedenom osiguranju, mogu se dobiti u funkciji ljudskih resursa.

Yettel kontinuirano prati efekte koji pojedine pogodnosti imaju ili mogu imati na zdravlje ali i zadovoljstvo zaposlenih. U tom smislu, a u zavisnosti od poslovne odluke i finansijskih prilika, Poslodavac će doneti odluku o zaključivanju ugovora o pristupanju dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju. Konkretnu odluku da li će biti zaključen ugovor o pristupanju dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju Poslodavac će doneti uz prethodne konsultacije sa Sindikatom Uni-Tel, a Sindikat Uni-Tel može Kompaniji predložiti i druge pogodnosti u ovom smislu.

### **22. Dobrovoljno penzijsko osiguranje**

Poslodavac može, u saradnji sa Sindikatom Uni-Tel, doneti odluku o zaključivanju ugovora o pristupanju penzijskom fondu i zaposlenima omogućiti dobrovoljno penzijsko osiguranje, a najviše 1.000,00 dinara mesečno po zaposlenom, počev od dana zaključenja ugovora sa fondom pa do dana prestanka važenja tog ugovora.

### **23. Otpremnine u slučaju viška Zaposlenih**

U slučaju da dođe do viška zaposlenih, Zaposleni ima pravo na otpremninu u visini od 40% zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu u radnom odnosu kod Poslodavca. Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu člana 147. Zakona o radu, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u trenutku donošenja rešenja o prestanku radnog odnosa, u skladu sa zakonom. Konkretno, za svrhu utvrđivanja visine otpremnine računa se vreme koje je Zaposleni proveo u radnom odnosu u (a) Yettel d.o.o. Beograd, (b) Telenor Common Operation iz Mađarske, Pannon ut 1, Torokbalint (matični broj Cg. 13-10-041370) odnosno i u svim ograncima ovog stranog pravnog lica u Srbiji, Crnoj Gori i Bugarskoj, (c) u Mobi banka ad Beograd i CETIN d.o.o. Beograd i (d) u Telenoru u Mađarskoj, Telenoru u Bugarskoj, Telenoru u Crnoj Gori, Telenoru u Norveškoj, Telenoru u Mjanmaru, Telenoru ASA, Telenoru Global Wholesales.

Otpremnina ne može biti manja od zbira iznosa 2 zarade Zaposlenog.

Zaposlenom koji u trenutku donošenja rešenja kojim mu prestaje radni odnos kao višku zaposlenih, ima navršenih najmanje 55 godina života, pored iznosa iz prvog pasusa ovog stava, biće isplaćene još 2 zarade Zaposlenog.

Zaposlenom, samohranom roditelju, koji u trenutku donošenja rešenja kojim mu prestaje radni odnos kao višku zaposlenih ima status samohranog roditelja u smislu ovog člana, pored iznosa iz prvog pasusa ovog stava, biće isplaćene još 2 zarade Zaposlenog. Samohranim roditeljem u smislu ovog člana, smatra se roditelj koji samostalno (drugi roditelj ne pruža materijalnu podršku, odnosno ne daje izdržavanje ili je preminuo) izdržava maloletnu decu ili decu koja su na redovnom školovanju ili redovni studenti, što dokazuju dokumentacijom u skladu sa zahtevom poslodavca.

Zaposlenom licu sa invaliditetom ili zaposlenom koji ima utvrđeno kancerogeno oboljenje koji je proglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbeđeno ni jedno od prava predviđenih Zakonom, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

1. najmanje u visini 6 zarada Zaposlenog, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću ili ima medicinski utvrđeno (dokumentovano) kancerogeno oboljenje;
2. najmanje u visini 12 zarada Zaposlenog, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Pod zaradom u smislu ovog člana smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.