

**ПРИВРЕДНО ДРУШТВО ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ  
ЕЛЕКТРИЧНЕ ЕНЕРГИЈЕ  
„ЕЛЕКТРОСРБИЈА“, Д.О.О. КРАЉЕВО  
Број: 1725  
Краљево, 04.02.2010. године**

На основу члана 248. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 24/05, 61/05 и 54/09), Привредно друштво за дистрибуцију електричне енергије „Електросрбија“, д.о.о. Краљево, (у даљем тексту: Послодавац), које заступа директор Слободан Михајловић и Синдикална организација „Електросрбија“ Краљево (у даљем тексту: Синдикат) коју заступа председник Бранко Томић, као уговорне стране дана 04.02.2010. године закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
ЗА ПРИВРЕДНО ДРУШТВО ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ ЕЛЕКТРИЧНЕ ЕНЕРГИЈЕ  
„ЕЛЕКТРОСРБИЈА“, Д.О.О. КРАЉЕВО**

**I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа, односи у вези са безбедношћу и здрављем на раду код Послодавца, односи од значаја за запосленог и Послодавца, поступак измена и допуна Уговора и међусобни односи уговорних страна.

У случају да Послодавац оснује посебан правни субјект, на запослене у том правном субјекту, годину дана од дана оснивања, примењују се одредбе закљученог Уговора, осим ако пре истека тог рока, истекне време за које је закључен Уговор или се закључи нови колективни уговор за новоосновани правни субјект.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена колективним уговором примењују се одредбе закона, међународно признате конвенције, други прописи, одговарајућа општа акта Послодавца и уговор о раду.

У поступку доношења општих аката Послодавца, којим се утврђују права, обавезе и одговорности запослених, Послодавац је дужан да затражи мишљење Синдиката.

Синдикат је дужан да мишљење из става 2. овог члана, достави у року од 8 дана.

Синдикат учествује у изради општих аката којима се регулишу питања из области безбедности и здравља на раду и решавања стамбених потреба запослених.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима Послодавца, судским или инспекцијским органима, Послодавац је дужан да запосленом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права.

## **II - УГОВОР О РАДУ**

### **Члан 3.**

Уговор о раду закључују Послодавац и запослени.

Уговором о раду заснива се радни однос и уређују међусобна права, обавезе и одговорности запосленог у складу са законом и другим прописима, колективним уговором и другим актима Послодавца.

### **Члан 4.**

Послодавац доноси правилник о организацији и систематизацији послова, (у даљем тексту: Правилник), којим се утврђују организациони делови код Послодавца, врста, опис и попис послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на пословима.

Послодавац доставља Синдикату Правилник из става 1. овог члана одмах по његовом доношењу.

Број извршилаца на пословима утврђеним Правилником одређује се годишњим програмом пословања Послодавца.

Послодавац обавештава Синдикат о планираном броју извршилаца и броју запослених код Послодавца по истеку сваког тромесечја и пословне године.

## **III - РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 5.**

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

Послодавац, доноси одлуку о распореду, почетку и завршетку радног времена, полазећи од следећег:

- на радном месту где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна недеља траје 5 дана,
- на радним местима где процес рада траје непрекидно, рад се организује у сменама.

### **2. Прековремени рад**

#### **Члан 6.**

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад пре отпочињања прековременог рада.

Решење о прековременом раду, Послодавац није дужан да достави у случају више силе и у другим случајевима када одређени посао мора да се заврши у року, а чије одлагање би имало штетне последице, али је Послодавац дужан, да у таквом случају, решење о прековременом раду достави у року од 3 дана од дана отпочињања прековременог рада.

Послодавац је дужан да за прековремени рад ноћу, обезбеди запосленом превоз од места становања до места обављања прековременог рада и повратно.

## **Члан 7.**

Послодавац не може увести обавезу прековременог рада, ако:

- пре почетка обављања прековременог рада, запосленом није уручен правилно попуњен и оверен налог за прековремени рад,
- пре почетка и за време обављања прековременог рада не обезбеди одговарајући изолациони алат и неопходну опрему и средства за безбедан и здрав рад.

## **Члан 8.**

За прековремени рад запослени остварује право на увећану зараду у складу са Законом и Уговором.

## **3. Скраћено радно време**

### **Члан 9.**

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду 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).

Послове са скраћеним радним временом и дужину скраћеног радног времена утврђује Послодавац на основу акта о процени ризика.

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

## **4. Прерасподела радног времена**

### **Члан 10.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена у циљу боље организације рада, рационалнијег коришћења средстава за рад или радног времена, извршења одређеног посла у утврђеним роковима, као и у случају повећаног обима посла.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не може бити дуже од 40 часова недељно.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са Законом и овим Уговором.

Послодавац је обавезан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена, најмање три дана пре реализације прерасподеле.

Оверу остварених часова за прерасподелу радног времена врши овлашћени руководиолац.

Запосленом који ради у прерасподели радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, с тим што се

дневни и недељни одмор мора обезбедити у обиму утврђеном Законом и то у периоду који не може бити дужи од 30 дана, при чему се мора испоштовати право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

## **IV - ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 11.**

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Запослени који ради дванаест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

Одмор у току дневног рада урачунава се у радно време и не може се користити на почетку и крају радног времена.

### **2. Дневни одмор**

#### **Члан 12.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часа, ако законом није друкчије одређено.

### **3. Недељни одмор**

#### **Члан 13.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, запосленом се мора обезбедити одмор у току наредне недеље.

### **4. Годишњи одмор**

#### **Члан 14.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум увећава по основу:

- 1) доприноса у раду по предлогу овлашћеног лица – до три радна дана;
- 2) услова рада, и то :
  - (1) за рад на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж) или на пословима на којима је уведено скраћено радно време – пет радних дана;
  - (2) за остале послове под отежаним условима рада (тежак и напоран рад који се претежно обавља на отвореном простору, рад под повишеним и смањеним ваздушним притиском, на високој или ниској температури, под дејством штетних зрачења, под повећаном буком и вибрацијама, у просторијама загађеним хемијским штетностима, под

земљом или водом и на висини), ако за њих није уведено скраћено радно време или бенефицирани радни стаж – три радна дана;

3) стажа осигурања и то:

- (1) до 5 година стажа осигурања- један радни дан;
- (2) од 5 до 10 година стажа осигурања- два радна дана ;
- (3) од 10 до 15 година стажа осигурања – три радна дана;
- (4) од 15 до 20 година стажа осигурања – четири радна дана;
- (5) од 20 до 25 година стажа осигурања – пет радних дана;
- (6) од 25 до 30 година стажа осигурања – шест радних дана;
- (7) од 30 до 40 година стажа осигурања – седам радних дана;

4) стручне спреме и то:

- (1) за послове другог степена стручне спреме – један радни дан
  - (2) за послове трећег степена стручне спреме, односно КВ радника – два радна дана;
  - (3) за послове четвртог степена стручне спреме, односно средње стручне спреме – три радна дана;
  - (4) за послове петог и шестог степена стручне спреме, односно ВКВ радника и више стручне спреме – четири радна дана;
  - (5) за послове са седмим степеном стручне спреме, односно високе стручне спреме – пет радних дана;
- 5) инвалидности – инвалиду рада, односно војном инвалиду и запосленом који болује од професионалног обољења – три радна дана;
- 6) родитељу и усвојоцу са једним или више деце до 14 година старости – два радна дана;
- 7) самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - три радна дана;
- 8) запосленом са дететом ометеним у психофизичком развоју или са утврђеним инвалидитетом - три радна дана.

Ако би запосленом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор трајао дуже од 25 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 25 радних дана.

Запослени мушкарац са 30 година стажа осигурања или навршених 55 година живота и запослена жена са 25 година стажа осигурања или навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Запосленом који ради на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем или скраћеним радним временом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор може трајати најдуже 40 радних дана.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора, радна недеља се рачуна као 5 радних дана. У дане годишњег одмора се не урачунавају празници ( државни и верски ) који су законом предвиђени као нерадни дани.

Коришћење годишњег одмора се прекида када дође до болести, незгоде која захтева болничко лечење или болести која представља реалну сметњу за психофизички одмор запосленог, што потврђује лекар. Запослени може по престанку узрока прекида годишњег одмора да настави са коришћењем преосталих дана годишњег одмора уз сагласност непосредног руководиоца кога је претходно обавестио о природи и разлозима прекида коришћења годишњег одмора.

## **Члан 15.**

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује се планом коришћења годишњих одмора.

План коришћења годишњег одмора уважава потребе процеса рада и потребе запосленог и може се мењати у зависности од тих потреба.

На основу утврђеног распореда коришћења годишњег одмора, запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора, најкасније 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

## **5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

### **Члан 16.**

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у случајевима:

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапања брака детета или усвојеника - пет радних дана;
- 3) порођаја супруге - пет радних дана;
- 4) рођења унучета - три радна дана;
- 5) смрти супружника, детета или родитеља – седам радних дана;
- 6) смрти родитеља супружника – три радна дана;
- 7) смрти других чланова уже породице - пет радних дана
- 8) теже болести супружника, детета или родитеља – три радна дана;
- 9) добровољног давања крви - два радна дана;
- 10) добровољног давања ткива - по препоруци здравствене установе;
- 11) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – десет радних дана;
- 12) селидбе свог домаћинства у месту пребивалишта – три радна дана;
- 13) селидбе свог домаћинства ван места пребивалишта – четири радна дана;
- 14) учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује Синдикат – за време учествовања на такмичењу;
- 15) упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених – за време на које је упућен ;
- 16) упућивања на рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси Послодавац или Синдикат – за време на које је упућен;
- 17) неге детета са психофизичким недостацима – 10 радних дана;
- 18) одласка на одслужење војног рока – пет радних дана.

Чланом уже породице сматрају се супружник, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ, ако живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

### **Члан 17.**

Запослени има право на плаћено одсуство ради образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, које је утврђено програмом стручног образовања и усавршавања Послодавца, и то за:

- 1) полагање испита на високошколској установи – два радна дана по испиту;
- 2) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања – два радна дана по испиту;
- 3) полагање правосудног испита – петнаест радних дана ;
- 4) полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама – четири радна дана по испиту;
- 5) одбрану магистарског рада – десет радних дана;
- 6) одбрану докторске дисертације – петнаест радних дана;
- 7) друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању које је утврђено уговором о стручном усавршавању.

## **6. Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)**

### **Члан 18.**

Запослени има право на одсуство са рада без накнаде зараде (неплаћено одсуство), ако тиме не омета процес рада код Послодавца у случајевима:

- 1) неговања болесног члана уже породице;
- 2) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, које није предвиђено програмом Послодавца;
- 3) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација;
- 4) обављања послова у вези изградње куће или стана у циљу решавања свог стамбеног питања;
- 5) у другим оправданим случајевима.

Неплаћено одсуство може трајати најдуже шест месеци, а у случају из става 1. тачка 2. овог члана, најдуже годину дана.

Чланом уже породице из става 1. тачка 1. овог члана сматрају се супружник, деца, браћа, сестре, родитељи, родитељи супружника, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

### **Члан 19.**

Запослени користи плаћено и неплаћено одсуство у време када наступе околности по основу којих стиче право на одсуство.

## **V - БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

### **1. Општа заштита**

#### **Члан 20.**

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује запосленом рад на радном месту и у радној околини у складу са законом, посебним прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и актима Послодавца.

Послови са повећаним ризиком код Послодавца и услови које запослени мора да испуњава за рад на овим пословима утврђују се Правилником и актом о процени ризика на радном месту и у радној околини.

Запосленом припадају средства и опрема личне заштите на раду у складу са актом о процени ризика.

Одговорност запосленог који организује и руководи процесом рада у спровођењу прописаних мера безбедности и заштите здравља на раду, утврђује се уговором о раду.

## **2. Послови са повећаним ризиком**

### **Члан 21.**

Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу следећих критеријума:

- 1) штетности по здравље запосленог - неповољни микроклиматски услови, повећана бука и вибрације, штетни гасови, паре и аеросоли, штетна зрачења - електромагнетно, ултравиолетно, инфрацрвено и јонизујуће зрачење, физичко и психофизиолошко оптерећење и биолошке штетности;
- 2) присутних ризика у раду - рад на висини, под земљом или водом, под напоном или у близини делова под напоном, са флуидима под притиском, са експлозивом, отровним или нагризајућим материјама.

На послове са повећаним ризиком може се распоредити запослени ако испуњава следеће услове:

- 1) има прописану стручну спрему и претходно је оспособљен за обављање послова са повећаним ризиком,
- 2) здравствено је способан за обављање послова са повећаним ризиком.

### **Члан 22.**

Посебни услови рада код послова са повећаним ризиком вреднују се приликом утврђивања коефицијента радног места, као и приликом одређивања дужине годишњег одмора.

## **3. Одбор за безбедност и здравље на раду**

### **Члан 23.**

Код Послодавца се образује одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Одбор има шеснаест чланова, од којих пет именује Послодавац, а једанаест чланова именује синдикат из редова запослених.

Мандат чланова Одбора траје четири године.

### **Члан 24.**

Одбор на првој седници бира председника и заменика председника из реда својих чланова.

Одбор доноси пословник о раду у коме се дефинишу права и обавезе чланова Одбора, процедура заказивања седница, начин гласања на седницама и извештавања оснивача Одбора, као и остале појединости важне за рад Одбора.

Послодавац, синдикат и Одбор дужни су да међусобно сарађују у остваривању безбедности и здравља на раду.

Послодавац је обавезан да Одбору обезбеди све административно-техничке услове, као и приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање послова.

Одбор остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама. Одбор може од Управе за безбедност и здравље на раду да тражи мишљења о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

Ако Послодавац не прихвати иницијативу или предлог Одбора или не поступи по одлуци и закључку Одбора, Одбор може да се обрати надлежној инспекцији.

Одбор има право да на огласним таблама Послодавца истиче своје информације, одлуке и закључке.

## Члан 25.

Одбор, у оквиру свог делокруга, обавља следеће послове:

- 1) прати и анализира стање организованости, остваривања и спровођења мера заштите радне и животне средине, заштите од пожара и здравствене превентивне заштите, на основу чега покреће и усмерава мере и активности и утврђује предлоге за унапређење стања у овим областима;
- 2) анализира извршене периодичне прегледе машина и уређаја и испитивања хемијских и физичких штетности и микроклиме у радним срединама, предлаже ванредна испитивања, односно контролу максимално дозвољених концентрација штетних материја на пословима опасним и штетним по здравље запослених и предлаже одговарајуће мере;
- 3) предлаже, односно захтева од Послодавца, увођење превентивних мера заштите на штетним и по здравље опасним пословима, као и друге мере у циљу обезбеђења хуманих услова рада;
- 4) покреће иницијативу за утврђивање послова са повећаним ризиком,
- 5) разматра извештај о здравственом стању запослених на основу периодичних и претходних лекарских прегледа и контролише уредност упућивања запослених на обавезне лекарске прегледе;
- 6) анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18 година живота, жена и запослених са смањеном или измењеном радном способношћу и предлаже мере за побољшање њихове заштите;
- 7) разматра повреде на раду и професионална обољења запослених, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења запослених;
- 8) одређује свог члана који присуствује увиђају у случају смрти или теже телесне повреде запосленог на раду;
- 9) разматра годишњи извештај са економским показатељима о стању заштите радне и животне средине, заштите од пожара, безбедности и заштите здравља запослених на раду и о свом ставу обавештава Послодавца и синдикат;
- 10) разматра предлоге одлука и општих аката Послодавца, који битно утичу на услове рада, безбедност и заштиту здравља запослених на раду и даје мишљење;
- 11) сарађује са одговарајућим инспекцијским органима по питањима из области

безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите;

- 12) прикупља информације о извршавању решења надлежних органа из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите;
- 13) захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду;
- 14) врши контролу и надзор над применом одредаба Уговора који се односи на безбедност и заштиту здравља на раду;
- 15) члан Одбора учествује у поступку набавке средстава и опреме личне и колективне заштите;
- 16) врши и друге послове из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите.

Одбор о свом раду подноси извештај Послодавцу и Синдикату по истеку свака три месеца.

Седницу Одбора могу по потреби заказати и Послодавац и синдикат.

#### **4. Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених, културне и спортске активности**

##### **Члан 26.**

Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених обезбеђује се на начин који унапређује заштиту здравља запослених, а према програму Послодавца за превенцију радне инвалидности, рекреацију и рехабилитацију запослених, који се доноси и спроводи уз учешће синдиката.

Послодавац обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности, рекреацију и рехабилитацију запослених у току пословне године најмање у висини 0,33 % годишњих зарада исплаћених запосленима код Послодавца.

Послодавац је дужан да о свом трошку упути на систематски лекарски преглед и запосленог који обавља послове на којима није утврђен повећан ризик, у складу са програмом заштите здравља запослених.

Послодавац је обавезан да сваке године организује и финансира систематске прегледе запослених и специфичне прегледе за запослене жене.

За учешће у финансирању културних и спортских активности, Послодавац обезбеђује новчана средства уплатама на рачун Фонда друштвених активности, у висини од 0,38% од годишње масе средстава исплаћене за зараде код Послодавца.

## **VI - ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Зарада**

#### **Члан 27.**

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и годишњим програмом пословања Послодавца и Јавног предузећа "Електропривреда Србије" Београд (у даљем тексту: ЈП ЕПС), у зависности од остварених резултата пословања.

Зарада запосленог утврђује се уговором о раду у складу са колективним уговором, а за лица која обављају послове пословодства у складу са одлукама надлежних органа ЈП ЕПС и Послодавца.

## **Члан 28.**

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

Зарада се састоји од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца;
- 3) других примања у складу са законом и колективним уговором.

## **Члан 29.**

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

- 1) основне зараде;
- 2) дела зараде за радни учинак;
- 3) увећане зараде.

## **Члан 30.**

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента послова радног места;
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

## **2. Вредност радног часа**

### **Члан 31.**

Уз претходну сагласност генералног директора ЈП ЕПС, Послодавац и синдикат код Послодавца споразумно утврђују вредност радног часа, уколико се између генералног директора ЈП ЕПС и председника Синдиката радника Електропривреде Србије, не уговори јединствена вредност радног часа за сва привредна друштва чији је оснивач ЈП ЕПС.

Вредност радног часа утврђује се најкасније десет дана пре доношења годишњих програма пословања привредних друштава чији је оснивач ЈП ЕПС.

Вредност радног часа за наредну календарску годину, не може бити мања од вредности радног часа календарске године која јој претходи.

Уколико се у току пословне године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из става 1. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Ако током године дође до смањења броја запослених, збир њихових коефицијената користиће се за корекцију коефицијената другим запосленим, на начин који споразумно утврде Послодавац и синдикат, под условом да је смањење броја запослених трајно.

### **3. Коефицијент послова**

#### **Члан 32.**

Коефицијент послова сваког радног места утврђује се на основу сложености послова, одговорности у раду и услова рада, у складу са методологијом за вредновање радних места са табеларним делом коефицијената типских радних места, коју споразумно утврђују Послодавац и синдикат.

Промена коефицијента посла у методологији не може се извршити без писменог образложења Послодавца и сагласности синдиката.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте послова, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина које су потребне за обављање послова, у складу са Правилником.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља на процес и резултате рада Послодавца.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови и сменског рада при чему се под сменским радом подразумева рад у две или више смена у току радног дана када на истим средствима за рад, раде наизменично најмање два запослена, или две групе запослених .

Сменски рад ће бити посебно вреднован методологијом за вредновање послова за одређивање основне зараде у колективним уговорима код Послодавца.

#### **Члан 33.**

Новчани износ основне зараде запосленог, који је одређен уговором о раду, обрачунава се множењем вредности радног часа за текући месец, коефицијента посла радног места и месечног фонда од 174 часа рада.

Новчани износ основне зараде утврђен уговором о раду запосленог мења се у зависности од промене вредности радног часа и месечног фонда остварених часова рада у месецу за који се обрачунава зарада.

### **4. Радни учинак**

#### **Члан 34.**

Основ за утврђивање радног учинка запосленог је резултат рада организационог дела у којем запослени обавља послове и радни учинак запосленог.

#### **Члан 35.**

Резултат рада организационог дела утврђује се на основу посебне методологије коју доноси Послодавац уз претходно прибављено мишљење синдиката.

#### **Члан 36.**

Радни учинак запосленог утврђује се на основу стандарда и техничких норматива за резултате рада који се могу егзактно мерити или на основу оцене резултата рада.

Према оствареном радном учинку основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно изнад стандардног, може се увећати до 30%, а основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно испод стандардног може се умањити до 10%.

Сматра се да је запослени остварио већи радни учинак од стандардног, ако:

- 1) обави већи обим радних задатака од планираних;
- 2) обави послове изнад стандардног квалитета;
- 3) обави послове пре рока;
- 4) оствари знатно повољније резултате од стандардних на превентивној заштити и квалитетном одржавању погонске спремности постројења;
- 5) оствари знатно повољније резултате од стандардних у отклањању кварова и хаварија на постројењима и уређајима;
- 6) уз редовно обављање својих послова, у знатном обиму, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши;
- 7) успешно обави послове у ванредним околностима или условима, по ванредном позиву, или радном налогу;
- 8) у обављању послова оствари знатне уштеде у материјалним трошковима.

Сматра се да је запослени остварио значајно мањи радни учинак од стандардног, ако:

- 1) током месеца обави мањи обим послова од планираних;
- 2) поверене послове обави испод стандардног квалитета;
- 3) знатан део послова не обави у року;
- 4) значајно премашује планиране стандарде и нормативе трошкова.

Радни учинак запосленог оцењује се на основу методологије за оцену резултата рада запослених, коју доноси Послодавац, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

#### **Члан 37.**

Резултат рада запосленог утврђује Послодавац, на образложен предлог непосредног руководиоца.

### **5. Зарада из добити**

#### **Члан 38.**

Запослени може да оствари зараду на име учешћа у делу добити Послодавца у складу са одлуком надлежног органа о расподели добити, која се доноси на начин и под условима утврђеним одлуком о оснивању.

### **6. Увећање зараде**

#### **Члан 39.**

Основна зарада запосленог увећава се, у висини 0,5 %, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем.

#### **Члан 40.**

Основна зарада запосленог увећава се за рад:

- 1) на дан државног и верског празника који је по закону нерадан дан - за 150 % ;

- 2) дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - за 45%;
- 3) ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана) - за 45%;
- 4) недељом за запослене којима је недеља радни дан - за 15%;
- 5) на интервентним пословима на електродистрибутивном систему, у специфичним и изузетно отежаним околностима и климатском условима утврђеним посебним правилником и то за рад на отвореном под екстремно високим и ниским температурама (испод  $-18^{\circ}\text{C}$  и преко  $+35^{\circ}\text{C}$ ).

Зарада запосленог за ефективно време проведено на раду под условима из тачке 5. става 1. овог члана увећава се за 100%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде једнак је збиру процената по сваком од наведених основа.

## **7. Дежурство ван радног времена - кућно дежурство**

### **Члан 41.**

За случај очекиваних ванредних ситуација у пословању, Послодавац може одредити дежурство ван радног времена (кућно дежурство).

Запослени којем је наложено кућно дежурство, има право на увећање основне зараде у износу три часа његовог ефективног рада за текући месец за свака 24 часа кућног дежурства.

Уколико запослени коме је наређено кућно дежурство на позив овлашћеног лица отклања кварове на опреми и уређајима, време проведено на раду, сматра се прековременим радом.

Послодавац је дужан да донесе посебан акт којим ће се детаљно дефинисати и разрадити кућно дежурство.

## **8. Зарада приправника**

### **Члан 42.**

Зарада приправника утврђује се у висини 85% од основне зараде за одговарајуће послове за које се приправник оспособљава.

## **9. Накнада зараде**

### **Члан 43.**

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% основице за обрачун зараде, и то за време:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства;
- 3) одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су по закону нерадни дани;
- 4) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, седницама органа Послодавца и органа

- синдиката, и сусретима радника у организацији синдиката;
- 5) образовања, стручног оспособљавања и усавшавања у складу са програмом усавшавања и оспособљавања Послодавца;
  - 6) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду;
  - 7) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије уређено.

#### **Члан 44.**

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

- 1) 70% основице за обрачун накнаде, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- 2) 100% основице за обрачун накнаде, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- 3) 100% основице за обрачун накнаде за време одсуствовања са рада ради одржавања трудноће, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.
- 4) 100 % основице за обрачун накнаде за време одсуствовања са рада за негу детета до три године.

Послодавац исплаћује накнаду за одсуствовање са рада због привремене спречености за рад које траје преко 30 дана истовремено са исплатом зарада запосленима, с тим што Послодавац рефундира средства од надлежног фонда кад се стекну услови.

#### **Члан 45.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% основице за обрачун накнаде за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, а најдуже 45 радних дана у календарској години, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

#### **Члан 46.**

Накнада зарада из чл. 44, 45. и 46. обрачунава се на основу основице за обрачун накнаде зараде утврђене законом.

### **10. Рок за исплату зарада**

#### **Члан 47.**

Зарада се исплаћује у два приближно једнака дела.  
Први део зараде исплаћује се у периоду од 25. до 30. у месецу за текући месец.  
Други део зараде исплаћује се у периоду од 10. до 15. у месецу за претходни месец.

## **11. Отпремнина за одлазак у пензију**

### **Члан 48.**

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију у висини троструке зараде коју је остварио или коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или у износу три просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, ако је то за запосленог повољније.

## **12. Јубиларне награде**

### **Члан 49.**

Запослени има право на јубиларну награду за рад у Електропривреди Србије, и то за:

- 1) 10 година - у висини од једне зараде;
- 2) 20 година - у висини од две зараде;
- 3) 30 година - у висини од три зараде.

Под радом у Електропривреди Србије сматра се рад у ЈП ЕПС, зависним привредним друштвима и њиховим правним претходницима.

Време проведено на раду код послодавца код кога је запослени упућен на рад, рачуна се као време проведено код Послодавца у вези са правом на јубиларну награду.

Под зарадом се подразумева остварена просечна зарада код Послодавца у претходна три месеца који претходе месецу исплате.

Право на јубиларну награду за 10, 20, односно 30 година рада остварује и запослени који, због дисконтинуитета у раду у Електропривреди Србије, ово право није остварио до ступања на снагу овог колективног уговора.

## **13. Солидарна помоћ**

### **Члан 50.**

У случају смрти запосленог или члана његове уже породице, Послодавац исплаћује и то:

- 1) накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог - у висини трошкова погребних услуга и то погребне опреме, превоза и штампања плаката;
- 2) једнократну помоћ - у висини 100% просечне месечне зараде код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 3) у случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на послу или професионалног обољења, Послодавац исплаћује једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини троструке месечне зараде код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се супружник и деца запосленог, односно усвојеници запосленог.

У случају да запослени који је преминуо нема чланове уже породице из претходног става, накнада трошкова погребних услуга се исплаћује лицу које је извршило погреб.

У случају смрти родитеља запосленог, Послодавац обезбеђује солидарну помоћ за погребну опрему у висини 50 % просечне зараде код Послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата.

#### **Члан 51.**

У случају смрти запосленог, Послодавац преузима обавезу да стипендира децу запосленог за време док су на редовном школовању.

Висина стипендије из става 1. овог члана утврђује се за :

- 1) основно образовање - у висини 50% просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 2) средње образовање - у висини 70% просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 3) више и високо образовање - у висини 80% просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије за месец који претходи месецу исплате стипендије.

У случају смрти запосленог који је једини хранилац породице, Послодавац има обавезу да заснује радни однос на неодређено време са супружником или једним дететом преминулог.

Обавеза Послодавца из става 1. овог члана престаје ако корисник стипендије у току школовања понови разред, односно школску годину.

#### **Члан 52.**

У случају рођења детета једном од родитеља исплаћује се солидарна помоћ у висини просечне зараде у Републици Србији остварене у претходној години.

### **14. Осигурање запослених**

#### **Члан 53.**

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти од повреде на раду, случај повреде на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

#### **Члан 54.**

Послодавац може да на свој терет уплати пензијски допринос за запослене до висине неопорезивог износа, у складу са прописима о добровољним пензијским фондовима организацији регистрованој за управљање добровољним пензијским фондовима.

Средства за пензијски допринос за запослене, планирају се годишњим програмом пословања Послодавца.

## **15. Иновације**

### **Члан 55.**

Услови и начин остваривања награде по основу иновације или рационализације примењене у пословању Послодавца уређују се уговором између Послодавца и запосленог.

## **16. Накнада трошкова**

### **Члан 56.**

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- 1) долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно цене претплатне карте у јавном саобраћају уколико је цена претплатне карте нижа од цене превозне карте на месечном нивоу;
- 2) време проведено на службеном путу у земљи, у висини трошкова пута и трошкова ноћења, изузев у хотелу лукс категорије (пет звездица), према приложеном рачуну;
- 3) исхрану за време проведено на службеном путу у земљи, дневно у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 4) време службеног пута у иностранство, у складу са посебним прописима;
- 5) дневну накнаду за повећане трошкове рада и борава на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и на накнаду ових трошкова.

Исплата накнаде трошкова за време проведено на службеном путовању из тачке 2) до 4) става 1. овог члана и накнаде за рад и боравак на терену из тачке 5) става 1. овог члана, међусобно се искључују.

## **13. Топли оброк и регрес за годишњи одмор**

### **Члан 57.**

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини која се утврђује годишњим програмом пословања Послодавца уз претходно прибављено мишљење Синдиката.

## **14. Остала примања**

### **Члан 58.**

Запосленом се може одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и за друге намене на предлог синдиката.

Одлуку о одобравању зајма из става 1. овог члана доноси Послодавац у складу са расположивим средствима.

Одлуком о одобравању зајма утврђује се намена и висина зајма, почетак отплате и рок враћања зајма.

Враћање зајма се врши у једнаким месечним ратама обуставом месечне рате зајма од зараде запосленог.

#### **Члан 59.**

Послодавац је дужан да обезбеди средства за финансирање:

- набавке новогодишњих пакетића за децу запослених и преминулих запослених, до навршених 10 година старости,
- поклона запосленим женама за 8. март – Дан жена.

Средства из става 1. овог члана обезбеђују се у висини која се одређује одлуком Послодавца.

### **VII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 60.**

Када организационе, технолошке и економске промене имају за резултат вишак запослених, Послодавац и Синдикат, заједно са Националном службом за запошљавање, сагледавају могућности за отварање нових радних места и запошљавање, као и могућности за стимулисање запослених за споразумни престанак радног односа и утврђују мере којима се то постиже.

#### **Члан 61.**

Запосленом који је идентификован као потенцијални вишак или је проглашен вишком може се, понудити једно од следећих решења:

- премаштај на друге послове код послодавца за чије обављање запослени испуњава услове утврђене Правилником;
- преквалификацију или доквалификацију са одговарајућом обуком за премештај на друге послове код Послодавца или прелазак на рад код другог послодавца;
- споразум о престанку радног односа са применом подстицајних мера за самозапошљавање и отварање нових радних места.

#### **Члан 62.**

Права запослених који представљају евентуални вишак утврдиће се анексом колективног уговора, на основу договора Синдиката радника Електропривреде Србије и генералног директора ЈП ЕПС.

Анексом колективног уговора утврдиће се социјални критеријуми који ће се уважити приликом утврђивања евентуалних вишкова запослених и посебна заштита одређених социјалних категорија, висина отпремнине и друга права запослених који су вишак.

Анекс колективног уговора из става 1. овог члана закључиће се након завршетка анализе послова у ЕПС и евентуалног утврђивања вишка запослених.

Не може се запосленом отказати уговор о раду као технолошком вишку до закључивања анекса колективног уговора из става 1. овог члана.

## **VIII - НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 63.**

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету Послодавцу, дужан је да штету накнади.

### **Члан 64.**

Послодавац покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или сазнања о штети и образује комисију за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висине штете и одговорност лица за проузроковану штету.

На основу извештаја комисије из става 1. овог члана, Послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности за накнаду штете.

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

### **Члан 65.**

По пријему решења о накнади штете запослени даје писану изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом утврђеног износа од његове зараде.

Ако запослени не прихвати да накнади штету, покреће се поступак пред надлежним судом.

### **Члан 66.**

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да запосленом накнади штету.

Уз захтев за накнаду штете запослени подноси одговарајуће доказе да је штета настала.

Послодавац одлучује о захтеву за накнаду штете, на предлог комисије која утврђује све чињенице у вези са захтевом запосленог, постојање одговорности Послодавца или другог запосленог за насталу штету и висину штете.

Ако се Послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

## **IX - ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА**

### **Члан 67.**

Послодавац може запосленом, поред случајева утврђених законом, да понуди измену уговорених услова рада и у следећим случајевима промене:

- 1) назива посла;
- 2) описа посла;
- 3) организационог дела у којем се посао обавља.

## **X - УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 68.**

Запослени може, поред случајева утврђених законом, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање, у следећим случајевима:

- 1) ако је у интересу Послодавца да запослени радом код другог послодавца стекне нова знања и искуства;
- 2) рад на одређеном пројекту за потребе Послодавца;
- 3) рад на изградњи, ревитализацији или инвестиционом одржавању енергетских и рударских постројења и пружања одговарајуће стручне помоћи другом послодавцу, чији је оснивач ЈП ЕПС.

Запослена жена за време трудноће, самохрани родитељ или старатељ са дететом предшколског узраста, као и инвалиди рада, не могу бити премештени на рад код другог Послодавца без своје сагласности.

По истеку уговора о упућивању на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад на своје радно место или одговарајуће послове код Послодавца.

## **XI - ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ**

### **Члан 69.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) прикривање чињеница које су од непосредног значаја за обављање послова због којих је заснован радни однос, приликом закључивања уговора о раду;
- 2) давање нетачних података који су од значајног утицаја за доношење одлуке надлежног органа;
- 3) одбијање обављања послова по писаном налогу овлашћеног лица, ако за то не постоји оправдан разлог;
- 4) нетачно евидентирање и приказивање резултата рада, у намери да себи или другоме прибави неосновано увећање зараде или веће право из радног односа;
- 5) неовлашћена послуга повереним средствима рада;
- 6) злоупотреба својства запосленог код Послодавца, ради обављања приватних послова;
- 7) одавање пословне тајне;
- 8) прикривање извршене повреде радне обавезе;
- 9) спречавање овлашћеног органа контроле и запослених у извршавању послова и остваривању права;
- 10) неоправдано изостајање са посла три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току године;
- 11) одбијање подвргавања лекарском прегледу ради утврђивања радне способности, алко или нарко тесту, долазак на рад у алкохолисаном стању, под дејством опојних дрога или конзумирање алкохола или опојних дрога на радном месту;

- 12) неизвршавање послова у време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада;
- 13) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, прописа о заштити животне средине и заштити на раду и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
- 14) противправно присвајање имовине Послодавца;
- 15) противправно прибављање себи или другоме материјалне користи у вези са радом;
- 16) фалсификовање новчаних и других докумената;
- 17) друге повреде радне обавезе утврђене уговором о раду.

## **XII - ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ**

### **Члан 70.**

Запослени се у писаној форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду у случајевима утврђеним законом.

Запослени има право да се у писаној форми изјасни о наводима из упозорења за отказ уговора о раду у року од пет радних дана од дана пријема упозорења.

Упозорење се доставља на мишљење синдикату, чији је запослени члан, а синдикат је дужан да достави мишљење у року од 5 радних дана од дана достављања упозорења.

## **XIII - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 71.**

Послодавац и запослени могу уговором о раду да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица за време рада код Послодавца и до истека рока од 2 године од престанка радног односа код Послодавца.

### **Члан 72.**

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

Постојање штете и начин утврђивања висине штете, као и поступак накнаде штете, утврђује се у сваком конкретном случају.

## **XIV - РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА**

### **Члан 73.**

Споразумом између Послодавца и синдиката, у складу са финансијским могућностима, може се образовати посебан фонд за решавање стамбених потреба запослених чија се средства пресвасходно користе за давање зајмова запосленима за решавање стамбених потреба.

У фонд се могу издвајати средства од продатих, откупљених станова и станова у закупу.

## **XV - ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 74.**

Запослени има право и обавезу да стално усавршава своје радне, стручне и психофизичке способности, ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова.

### **Члан 75.**

Видови стручног оспособљавања и усавршавања, који се реализују на терет Послодаваца, на основу годишњег плана стручног оспособљавања и усавршавања, могу бити:

- стицање искустава у земљи и иностранству;
- стицање и усавршавање знања страних језика;
- обуке и курсеви;
- ванредно школовање за стицање вишег степена стручне спреме;
- специјализација;
- преквалификација и доквалификација.

Послодавац годишњим програмом пословања утврђује средства за стручно оспособљавање и усавршавања запослених, о чему обавештава синдикат.

Послодавац у складу са финансијским могућностима и годишњим програмом пословања, на предлог синдиката, планира и организује стручне екскурзије.

## **XVI - ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ МИНИМУМА ПРОЦЕСА РАДА ЗА ВРЕМЕ ШТРАЈКА**

### **Члан 76.**

Послодавац доноси акт којим одређује начин обезбеђивања минимума процеса рада у време штрајка, капацитете и постројења која морају да раде у време штрајка, као и радна места и број извршилаца који су дужни да раде у време штрајка.

### **Члан 77.**

Послодавац, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, одређује запослене који су дужни да раде у време штрајка, ради обезбеђивања минимума процеса рада у року утврђеном законом.

Чланови штрајкачког одбора и редарске штрајкачке службе не могу бити одређени да раде у време штрајка, а редарска служба се организује тако да се могу обављати послови којима се обезбеђује минимум процеса рада.

### **Члан 78.**

Запослени који је одређен да ради у време штрајка, дужан је да обавља своје послове и да извршава посебне налоге утврђене решењем.

У току штрајка организованог под условима утврђеним Законом, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени

безбедност лица и имовине у смислу Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза.

## **XVII - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 79.**

Послодавац обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, а нарочито о:

- 1) пријему и престанку радног односа запослених код Послодавца у периоду од три месеца;
- 2) прековременим часовима оствареним и исплаћеним код Послодавца, у периоду од три месеца;
- 3) тромесечном и годишњем извештају о стању безбедности и здравља на раду;
- 4) исплаћеним просечним зарадама;
- 5) полугодишњем и годишњем извештају о пословању Послодавца, као и у учешћу зарада у укупним трошковима пословања.

Послодавац доставља синдикату предлог и усвојени годишњи програм пословања, као и годишњи извештај о пословању.

Председнику синдиката доставља се позив са материјалима ради присуствовања седницама Пословодства.

Ставовe синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган Послодавца дужан је да размотри пре доношења одлуке и да се о њима изјасни .

### **Члан 80.**

Послодавац је дужан да о свом трошку обезбеди и следеће услове за рад синдиката:

1. одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката и синдикалних организација огранака као и неопходан инвентар - канцеларијски намештај, телефон/телефакс, рачунар, штампач и сл;
2. израду периодичних обрачуна и завршног рачуна синдиката;
3. стручну помоћ;
4. административну помоћ;
5. обрачун и наплату чланарине и осталих средстава у складу са актима и активностима синдиката;
6. могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама Послодавца;
7. употребу возила за обављање синдикалних активности;
8. организовање зборова запослених у радно време у седиштима организационих јединица који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада;
9. друге услове за нормалан рад и функционисање синдиката на основу закљученог споразума Послодавца и синдиката.

### **Члан 81.**

Председник синдиката у који је учлањено најмање 40% запослених од укупног броја запослених код Послодавца има право да за време трајања мандата не обавља послове свог радног места.

Поред председника синдиката из става 1. овог члана, право да за време мандата не обављају послове свог радног места има још 4 представника Синдиката.

Председнику и заменику Синдиката који за време мандата не обављају послове свог радног места накнада зараде утврђује се у висини зараде коју би остварили да обављају послове свог радног места увећане за 30%.

Преостала три представника Синдиката из става 2. овог члана који за време мандата не обављају послове свог радног места имају право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварили да обављају послове свог радног места увећане и то:

- једном представнику за 20%,
- двојици представника за 15% према предлогу надлежног органа Синдиката.

### **Члан 82.**

Право синдикалних функционера који обављају послове свог радног места на плаћене часова одсуствовања са рада утврђује се посебним споразумом Послодавца и синдиката.

### **Члан 83.**

Председник синдиката регистрованог код Послодавца, председници синдикалних организација огранака, као и председник и заменик председника Главног одбора Синдиката радника ЕПС-а, председник синдиката за одређену електропривредну делатност и председник или заменик председника Конфедерације слободних синдиката (КСС) за време обављања функције и две године после истека функције, ако поштују своје радне обавезе, не могу се довести у неповољнији положај нити им може престати радни однос.

Повереници синдикалних подружница и председница актива жена привредног друштва за време обављања функције и годину дана после истека функције ако поштују своје радне обавезе, не могу се довести у неповољнији положај нити им може престати радни однос.

Послодавац је обавезан да синдикалне представнике из става 1 овог члана, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове на којима неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

Синдикални представници из става 1. и 2. овог члана, као и чланови Одбора синдикалних организација за време обављања функције и још две године после истека рока из става 1. и 2. овог члана заштићени су од намерне повреде њихових права из радног односа утврђених законом, због њиховог деловања за време обављања функције у Синдикату.

Заштита у смислу става 4. овог члана обезбеђује се образовањем паритетне комисије са задатком да размотри околности у вези са наводима који су изнети у захтеву за заштиту, утврди да ли су намерно повређена права из радног односа утврђена законом и предложи надлежним органима мере за отклањање утврђених неправилности.

#### **Члан 84.**

Делегатима конгреса и члановима Главног одбора Синдиката Послодавац ће омогућити одсуство ради присуствовања на конгресу и седницама Главног одбора.

Представници Синдиката могу одсуствовати са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима.

Представници Синдиката могу одсуствовати са рада ради оспособљавања на курсевима и семинарима, у трајању од највише пет радних дана у току године.

#### **Члан 85.**

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима уплаћује на рачун синдиката средства за рад синдиката привредног друштва у висини од 0,30 % и 0,05% за рад централе Синдиката радника ЕПС, од износа средстава исплаћених на име зарада запослених чланова Синдиката.

#### **Члан 86.**

У фонд солидарности синдиката за пружање помоћи запосленима за лечење, Послодавац уплаћује месечно на рачун фонда 0,3% износа средстава исплаћених на име зарада.

Ако у привредном друштву постоји више фондова солидарности синдиката за пружање помоћи запосленима за лечење, износ из става 1. овог члана распоредиће се на те фондове сразмерно броју запослених који сваки фонд покрива.

У фонд солидарности синдиката радника ЕПС, Послодавац уплаћује 0,1% износа средстава исплаћених на име зарада запослених код Послодавца, сразмерно броју чланова Синдиката.

### **XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 87.**

Овај колективни уговор се закључује за период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се уговорне стране другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења овог колективног уговора.

#### **Члан 88.**

Измене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку предвиђеном за његово закључивање.

Сваки учесник овог колективног уговора може предложити покретање поступка за измене и допуне и, уколико се сви учесници сагласе са предлогом, отпочињу преговори у складу са законом.

Предлог за измену и допуну овог колективног уговора мора садржати текст измене и допуне са образложењем, као и обавезу друге стране да се изјасни о предлогу у року од 15 дана.

На основу прихваћеног предлога, уговорне стране закључују колективни уговор о изменама и допунама овог колективног уговора.

**Члан 89.**

Свака уговорна страна може отказати у писаној форми овај колективни уговор уколико наступе околности које онемогућавају његову примену, али не у првој години примене.

У случају отказа, овај колективни уговор примењује се најдуже 90 дана од дана подношења отказа.

**Члан 90.**

Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор за Привредно друштво за дистрибуцију електричне енергије „Електросрбија“, д.о.о. Краљево број 209 од 11.01.2007. године и Анекс I Колективног уговора за Привредно друштво за дистрибуцију електричне енергије „Електросрбија“, д.о.о. Краљево број 11856 од 10.12.2009. године осим дела Групе послова са најнижим коефицијентом послова радних места број 4647 од 22.03.2007. године, који ће се примењивати до доношења методологије за вредновање радних места из члана 32. овог Уговора.

**Члан 91.**

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласним таблама Привредног друштва за дистрибуцију електричне енергије „Електросрбија“, д.о.о. Краљево.

**ЗА СИНДИКАТ**  
Председник синдиката  
Бранко Томић  




**ЗА ПОСЛОДАВЦА**  
директор Друштва  
Слабодан Михајловић  


