

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05, 61/05 i 54/2009), Vlada (u daljem tekstu: Osnivač), Sindikat EMS (u daljem tekstu: Sindikat) i Javno preduzeće "Elektromreža Srbije" - JP EMS (u daljem tekstu: Poslodavac), zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA JAVNO PREDUZEĆE "ELEKTROMREŽA SRBIJE"**

(Sl. glasnik RS br. 35/12)

Osnovni tekst na snazi od 28/04/2012 , u primeni od 28/04/2012

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa i po osnovu rada kod Poslodavca, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora.

Član 2.

(1) Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom, primenjuju se odredbe zakona, drugih propisa, odgovarajućih akata Poslodavca i ugovora o radu.

(2) U postupku donošenja opštih akata, poslodavac će zatražiti mišljenje reprezentativnog sindikata, kod svih onih akata kod čijeg donošenja ta obaveza proizlazi na osnovu zakonske obaveze.

Član 3.

Odredbe ovog kolektivnog ugovora neposredno se primenjuju na sve zaposlene kod Poslodavca.

II. RADNI ODNOS

Član 4.

(1) Ugovor o radu zaključuju Poslodavac i zaposleni.

(2) Ugovor o radu potpisuju Generalni direktor i/ili lice koje on ovlasti.

(3) Ugovorom o radu zasniva se radni odnos i uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i drugim aktima Poslodavca.

Član 5.

(1) Poslodavac donosi pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova, kojim se utvrđuju organizacioni delovi kod Poslodavca, vrsta poslova, osnovni opis poslova, vrste i stepen stručne spreme - obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

(2) Slobodna radna mesta popunjavaju se osposobljavanjem i premeštanjem zaposlenih koji su već u radnom odnosu kod poslodavca internim oglasom, ako je to moguće, a ako to nije moguće, na način saglasan zakonu.

(3) Broj izvršilaca na poslovima utvrđenim aktom iz stava 1. ovog člana određuje se godišnjim programom poslovanja Poslodavca.

Član 6.

(1) Pripravnici zasnivaju radni odnos na način i po postupku utvrđenim zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o stručnom osposobljavanju, usavršavanju i obrazovanju u JP EMS.

(2) Pripravnički staž zaposlenog sa visokim obrazovanjem (akademsko obrazovanje) traje najduže do dvanaest, sa visokim obrazovanjem (strukovno obrazovanje) najduže do devet i sa srednjim obrazovanjem najduže do šest meseci.

III. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE**Član 7.**

Zaposleni ima pravo i dužnost da u toku rada stalno usavršava svoje radne, stručne i psihofizičke sposobnosti, radi kvalitetnijeg i efikasnijeg obavljanja poslova.

Član 8.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje u skladu sa planom i programom obrazovanja i kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenja novog načina i organizacije rada.

(2) Pravilnikom o stručnom osposobljavanju, usavršavanju i obrazovanju u JP EMS uređena su pitanja: stručnog osposobljavanja, usavršavanja zaposlenih i pripravnika, postupak i način donošenja planova i programa obrazovanja, kao i druga pitanja vezana za prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u JP EMS iz domena stručnog osposobljavanja, usavršavanja i obrazovanja.

(3) Međusobna prava i obaveze između Poslodavca i zaposlenog koji je upućen na stručno osposobljavanje i usavršavanje uređuju se posebnim ugovorom.

(4) Potrebna finansijska sredstva za namene iz st. 1. i 2. utvrđuju se programom poslovanja Poslodavca.

IV. RADNO VREME

Puno radno vreme**Član 9.**

- (1) Radno vreme kod Poslodavca iznosi 40 časova u radnoj nedelji.
- (2) Raspored rada u toku radne nedelje utvrđuje poslodavac Odlukom o rasporedu radnog vremena (početak, završetak, odmor u toku dnevnog rada, preraspodelu i drugo).

Skraćeno radno vreme**Član 10.**

- (1) Skraćeno radno vreme utvrđuje se za zaposlene koji su to pravo ostvarili na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.
- (2) Pravo iz stava 1. imaju zaposleni u Sektoru za operativno upravljanje prenosnim sistemom, izuzev rukovodioca Sektora i tehničara 2 i deo zaposlenih u Pogonu područja prenosnog sistema "Beograd" koji obavljaju poslove rukovaoca u Službi "Obrenovac", Drugom odeljenju - MS "Obrenovac".
- (3) Skraćeno radno vreme u radnoj nedelji iznosi 36 časova.
- (4) Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Prekovremeni i interventni rad**Član 11.**

- (1) Zaposleni je obavezan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (prekovremeni rad).
- (2) Nadležni rukovodilac je dužan da izda zaposlenom pisani nalog o radu dužem od punog radnog vremena, neposredno pre upućivanja na rad, na osnovu kojeg se izdaje odgovarajuće rešenje, a ako nije u mogućnosti da izda pisani nalog iz razloga hitnosti u postupanju, nadležni rukovodilac može izdati usmeni nalog na osnovu kojeg će naknadno izdati odgovarajuće rešenje.
- (3) Zaposleni ne može da radi prekovremeno duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno.
- (4) Kada havarija nastupi van radnog vremena, kada zaposleni dolazi po nalogu, i radi na otklanjanju kvara na opremi i uređajima koji su u funkciji obavljanja osnovne delatnosti preduzeća, od posebnog značaja za održavanje pogonske spremnosti elektroenergetskih postrojenja i sistema, zaposlenom se priznaje interventni rad, vreme od polaska na izvršenje radnog zadatka, izvršenje radnog zadatka i normirano vreme povratka kući.
(Proceduru o angažovanju interventnih ekipa, sa normiranim standardima putovanja, Poslodavac definiše posebnim uputstvom).

Član 12.

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u slučaju:

- 1) ako je za prekovremeni rad obezbedio zaposlenom prevoz od mesta stanovanja do mesta obavljanja prekovremenog rada i obratno, ili ako postoji prevoz u javnom saobraćaju;
- 2) ako je pre početka i za vreme obavljanja prekovremenog rada obezbedio neophodna sredstva zaštite na radu.

Preraspodela radnog vremena**Član 13.**

(1) Preraspodela radnog vremena kod Poslodavca se uvodi u slučaju kada se planiraju poslovi iz delatnosti Preduzeća, zbog boljeg korišćenja sredstava rada, racionalnijeg korišćenja radnog vremena i izvršenja određenog posla u utvrđenim rokovima, i to:

- kada se poslovi obavljaju u vremenu dužem od punog radnog vremena;
- kada se poslovi obavljaju subotom;
- kada se poslovi obavljaju nedeljom.

(2) Ukupno radno vreme zaposlenog na poslovima iz stava 1. ovog člana u periodu od šest meseci (neprekidno ili u prekidima) u toku kalendarske godine u proseku ne može biti duže od punog radnog vremena, odnosno radno vreme zaposlenog na ovim poslovima u toku nedelje ne može biti duže od 60 časova.

Član 14.

(1) Zaposleni iz člana 13. ovog kolektivnog ugovora, za svaki sat koji radi duže od punog radnog vremena, ima pravo na jedan slobodan sat.

(2) Zaposleni iz stava 1. ovog člana koji radi duže od punog radnog vremena nedeljom, ima pravo na 1.15 slobodnih sati.

(3) Zaposleni kome je određena preraspodela radnog vremena prima zaradu za pun fond časova i kada radi duže i kada radi kraće od punog radnog vremena, odnosno obračun njegove zarade i naknada utvrđuje se prema punom radnom vremenu.

(4) Zaposleni iz stava 2. ovog člana ne ostvaruju istovremeno i pravo iz člana 39. stav 1. tačka 4. ovog kolektivnog ugovora.

V. ODMORI I ODSUSTVA**Član 15.**

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom Poslodavca.

Odmor u toku dnevnog rada

Član 16.

- (1) Zaposleni koji radi puno radno vreme, osam časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta.
- (2) Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, najmanje deset časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.
- (3) Zaposleni koji radi dvanaest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 60 minuta.
- (4) Odmor u toku dnevnog rada uračunava se u radno vreme i ne može se koristiti na početku i kraju radnog vremena.

Godišnji odmor

Član 17.

- (1) Dužina godišnjeg odmora se utvrđuje tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:
 - 1) doprinosa u radu po predlogu neposrednog rukovodioca - do tri radna dana;
 - 2) uslova rada, i to:
 - (1) za rad na poslovima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem ili na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme - pet radnih dana;
 - (2) za ostale poslove pod otežanim uslovima rada (težak i naporan rad, rad pod povišenim i smanjenim vazdušnim pritiskom, na visokoj ili niskoj temperaturi, pod dejstvom štetnih zračenja, pod povećanom bukom i vibracijama, u prostorijama zagađenim hemijskim štetnostima, pod zemljom ili vodom i na visini) - tri radna dana;
 - 3) radnog iskustva, i to:
 - (1) do 10 godina staža osiguranja - jedan radni dan;
 - (2) od 10 do 20 godina staža osiguranja - dva radna dana;
 - (3) preko 20 godina staža osiguranja - tri radna dana;
 - 4) stručna sprema zaposlenog, i to:
 - (1) za treći stepen stručne spreme, tj. srednje trogodišnje obrazovanje - dva radna dana;
 - (2) za četvrti i peti stepen stručne spreme, tj. srednje četvorogodišnje obrazovanje i specijalizaciju - tri radna dana;
 - (3) za šesti stepen stručne spreme, tj. visoko strukovno obrazovanje - četiri radna dana;

- (4) za sedmi i osmi stepen stručne spreme, tj. visoko akademsko obrazovanje - pet radnih dana;
- 5) invalidnosti - invalidu rada, odnosno vojnom invalidu i zaposlenom koji boluje od profesionalnog oboljenja - tri radna dana;
- 6) roditelju i usvojiocu sa jednim ili više dece do 14 godina starosti - dva radna dana;
- 7) samohranom roditelju deteta do 14 godina života - dva radna dana;
- 8) za rad noću - jedan radni dan;
- 9) rad subotom i nedeljom - jedan radni dan.
- (2) Ako bi zaposlenom, primenom kriterijuma iz stava 1. ovog člana, godišnji odmor trajao duže od 25 radnih dana, zaposlenom će se utvrditi godišnji odmor u trajanju od 25 radnih dana.
- (3) Zaposleni muškarac sa 30 godina staža osiguranja ili navršenih 55 godina života i zaposlena žena sa 25 godina staža osiguranja ili navršenih 50 godina života, kao i zaposleni mlađi od 18 godina života, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.
- (4) Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima se staž računa sa uvećanim trajanjem, na poslovima sa povećanim rizikom (na radnim mestima koja su aktom o proceni rizika utvrđena kao radna mesta sa povećanim rizikom) i na poslovima sa skraćenim radnim vremenom, primenom kriterijuma iz stava 1. ovog člana, godišnji odmor može trajati najduže 35 radnih dana.

Član 18.

- (1) Raspored korišćenja godišnjeg odmora se utvrđuje planom korišćenja godišnjih odmora.
- (2) Plan korišćenja godišnjeg odmora uvažava potrebe procesa rada i potrebe zaposlenog i može se menjati u zavisnosti od tih potreba.
- (3) Na osnovu utvrđenog rasporeda korišćenja godišnjeg odmora, zaposlenom se izdaje rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, najmanje 15 dana pre početka korišćenja godišnjeg odmora.

Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 19.

- (1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine, i to u slučajevima:
1. sklapanja braka - 5 radnih dana;
 2. sklapanja braka deteta ili usvojenika - 3 radna dana;
 3. rođenja deteta - 5 radnih dana;
 4. rođenja unučeta - 3 radna dana;
 5. porođaja drugog člana uže porodice - 1 radni dan;
 6. teže bolesti bračnog druga, dece i roditelja - 3 radna dana;
 7. odlaska na odsluženje vojnog roka - 5 radnih dana;

8. zaštite domaćinstva od elementarne nepogode i otklanjanja štetnih posledica prouzrokovanih elementarnom nepogodom - 3 radna dana;
 9. selidbe domaćinstva u mestu prebivališta - 3 radna dana, a van mesta prebivališta - 4 radna dana;
 10. učestvovanja na radno-proizvodnom takmičenju koje organizuje Sindikat - 2 radna dana;
 11. upućivanja na oporavak, u cilju prevencije radne invalidnosti zaposlenih koji rade na poslovima sa povećanim rizikom - 7 radnih dana.
- (2) Poslodavac može zaposlenom da odobri plaćeno odsustvo radi obavljanja neodložnih privatnih poslova - do 3 radna dana na temelju obrazloženog zahteva.
- (3) Pored prava iz stava 1. zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u slučajevima:
1. smrti člana uže porodice - 5 radnih dana;
 2. smrti roditelja bračnog druga - 3 radna dana;
 3. dobrovoljnog davanja krvi - 2 radna dana, računajući dan davanja;
 4. dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema nalogu i izveštaju nadležnog zdravstvenog organa, a u skladu sa odredbama Zakona o zdravstvenom osiguranju.
- (4) Članom uže porodice iz stava 2. tačka 1. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu.
- (5) Poslodavac može da zaposlenom da pravo na plaćeno odsustvo za vreme na koje je upućen na rehabilitaciju po preporuci zdravstvene ustanove, ako troškove snosi Poslodavac ili Sindikat.

Član 20.

- (1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, koje je u funkciji potreba posla i ukoliko se ne ugrožava proces rada kod poslodavca, i to za:
- 1) polaganje ispita na visokoškolskoj ustanovi, ispita na magistarskim, specijalističkim i doktorskim studijama, polaganje pravosudnog ispita i odbrana doktorske disertacije - ukupno do 15 radna dana;
 - 2) polaganje stručnog ispita i ispita radi sticanja stručnog zvanja - do 2 radna dana po ispitu;
 - 3) druge oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju - do 15 radnih dana.
- (2) Zaposleni je dužan da dostavi dokaze o osnovu korišćenja odsustva.
- (3) Ukupno plaćeno odsustvo radi obrazovanja po osnovu tačaka 1-3, tokom godine ne može biti duže od 15 radnih dana.

Član 21.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući neplaćeno odsustvo (odsustva bez naknade za rad) do pet radnih dana, a na zahtev zaposlenog može da omogući korišćenje neplaćenog odsustva u dužem trajanju kada to ne remeti proces rada, u slučajevima:

- 1) negovanja bolesnog člana uže porodice;
- 2) obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, koje nije predviđeno programom Poslodavca;
- 3) učestvovanja u radu naučnih, stručnih, sportskih i drugih organizacija;
- 4) obavljanja poslova u vezi izgradnje kuće ili stana u cilju rešavanja svog stambenog pitanja;
- 5) u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Neplaćeno odsustvo može trajati najduže šest meseci.

(3) Članom uže porodice iz stava 1. tačka 1) ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, roditelji bračnog druga, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu.

(4) Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo ako to potrebe procesa rada dozvoljavaju, na temelju saglasnosti neposrednog rukovodioca i nadležnih lica po liniji rukovođenja.

(5) Zaposleni je dužan da dostavi dokaze o osnovu korišćenja neplaćenog odsustva.

(6) Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Član 22.

Zaposleni koristi plaćeno i neplaćeno odsustvo u vreme kada nastupe okolnosti po osnovu kojih stiče pravo na odsustvo iz čl. 19, 20. i 21. ovog kolektivnog ugovora.

VI. BEZBEDNOST I ZAŠTITA ZDRAVLJA NA RADU ZAPOSLENOG**Član 23.**

(1) Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u skladu sa zakonom kojim se uređuje sprovođenje i unapređivanje bezbednosti i zdravlja na radu, posebnim propisima za bezbednost i zdravlje na radu i aktima Poslodavca iz ove oblasti.

(3) Poslodavac, odnosno zaposleni koga on odredi dužan je da postupa i preduzima sve preventivne mere u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno utvrđenim Aktom o proceni rizika za sva radna mesta u radnoj okolini i da utvrdi način i mere za njihovo otklanjanje.

(4) Aktom o proceni rizika, koji donosi generalni direktor, utvrđuju se radna mesta sa povećanim rizikom, uslovi koje zaposleni moraju da ispunjavaju za obavljanje određenih poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, kao i sredstva i oprema za ličnu zaštitu zaposlenih na svim radnim mestima u radnoj okolini.

Član 24.

(1) Radi praćenja sprovođenja mera bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih kod Poslodavca, koje su predviđene zakonom, ovim ugovorom i aktima o bezbednosti i zdravlju na radu obrazuje se Odbor za bezbednost i zdravlje na radu.

(2) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima 5 članova, u koji reprezentativni sindikat bira 3 člana iz reda svih zaposlenih, a generalni direktor dva predstavnika Poslodavca.

(3) Generalni direktor i reprezentativni sindikat dužni su izabrati najmanje po jednog člana Odbora koji su dobri poznavaoći oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 25.

(1) Odbor na prvoj sednici bira predsednika i zamenika predsednika iz reda svojih članova. Mandat članova Odbora traje četiri godine.

(2) Odbor donosi poslovnik o radu.

(3) Poslodavac, Odbor i Sindikat dužni su da međusobno sarađuju u ostvarivanju bezbednosti i zdravlja na radu.

VII. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Član 26.

Zarade se obračunavaju i isplaćuju na osnovu planiranih sredstava za zarade u skladu sa zakonom i godišnjim programom poslovanja Poslodavca, u zavisnosti od ostvarenih rezultata poslovanja.

Član 27.

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zarada se sastoji od:

- 1) zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- 2) zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu Poslodavca;
- 3) drugih primanja u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 28.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu utvrđuje se na osnovu:

- 1) osnovne zarade;
- 2) dela zarade za radni učinak;
- 3) uvećane zarade.

Osnovna zarada

Član 29.

(1) Osnovna zarada zaposlenog ugovara se ugovorom o radu.

(2) Osnovna zarada zaposlenog se utvrđuje na osnovu:

- 1) vrednosti radnog časa;
- 2) koeficijenta posla;
- 3) mesečnog fonda ostvarenih časova rada.

(3) Novčani iznos osnovne zarade zaposlenog, koji se ugovara ugovorom o radu, se obračunava množenjem vrednosti radnog časa za tekući mesec, koeficijenta posla i prosečnog mesečnog fonda od 174 časova rada.

Član 30.

(1) Vrednost radnog časa se utvrđuje istovremeno sa donošenjem godišnjeg programa poslovanja Poslodavca i može biti različita za određene periode u toku poslovne godine.

(2) Vrednost radnog časa iz stava 1. ovog člana sporazumno utvrđuju ugovorne strane.

Član 31.

(1) Koeficijent posla se utvrđuje na osnovu složenosti poslova, odgovornosti u radu i uslova rada.

(2) Složenost poslova se utvrđuje na osnovu vrste poslova, stepena stručne spreme, radnog iskustva, posebnih znanja i veština koje su potrebne za obavljanje poslova, u skladu sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(3) Odgovornost u radu se utvrđuje na osnovu značaja i uticaja poslova koje zaposleni obavlja na proces i rezultate rada Poslodavca.

(4) Uslovi rada se utvrđuju na osnovu radne okoline u kojoj se obavljaju poslovi i smenskog rada i rada u turnusu.

Član 32.

(1) Grupa poslova (radnih mesta) po složenosti, sa koeficijentima, u skladu sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova u Javnom preduzeću "Elektromreža Srbije", utvrđuju se u prilogu Kolektivnog ugovora i čine njegov sastavni deo.

(2) Usklađivanje postojećih koeficijenata zaposlenih u Javnom preduzeću "Elektromreža Srbije", sa koeficijentima grupe poslova iz Priloga ovog kolektivnog ugovora izvršiće se do 31. decembra 2012. godine, u skladu sa godišnjim programom poslovanja.

Član 33.

Novčani iznos osnovne zarade utvrđen ugovorom o radu zaposlenog menja se u zavisnosti od promene vrednosti radnog časa i mesečnog fonda ostvarenih časova rada u mesecu za koji se obračunava zarada u skladu sa članom 30. ovog kolektivnog ugovora.

Član 34.

(1) Radni učinak zaposlenog se utvrđuje na osnovu standarda i tehničkih normativa za rezultate rada koji se mogu egzaktno meriti ili na osnovu ocene rezultata rada.

(2) Prema ostvarenom radnom učinku osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak značajno iznad standardnog u toku meseca, može se uvećati do 30%, a osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak značajno ispod standardnog u toku meseca, može se umanjiti do 10%.

(3) Smatra se da je zaposleni ostvario značajno veći radni učinak od standardnog, ako:

- 1) obavi značajno veći obim radnih zadataka od planiranih;
- 2) obavi poslove značajno iznad standardnog kvaliteta;
- 3) obavi poslove značajno pre roka;
- 4) ostvari značajno povoljnije rezultate od standardnih na preventivnoj zaštiti i kvalitetnom održavanju pogonske spremnosti postrojenja;
- 5) ostvari značajno povoljnije rezultate od standardnih u otklanjanju kvarova i havarija na postrojenjima i uređajima;
- 6) uz redovno obavljanje svojih poslova, u značajnom obimu, obavi poslove koje drugi zaposleni nije mogao u roku i kvalitetno da izvrši;
- 7) uspešno obavi poslove u vanrednim okolnostima ili uslovima, po vanrednom pozivu, ili radnom nalogu;
- 8) u obavljanju poslova ostvari značajne uštede u materijalnim troškovima.

(4) Smatra se da je zaposleni ostvario značajno manji radni učinak od standardnog, ako:

- 1) tokom meseca obavi značajno manji obim poslova od planiranih;
- 2) poverene poslove ne obavi kvalitetno, odnosno ako ih obavi sa kvalitetom koji je značajno ispod standardnog za tu vrstu poslova;
- 3) značajan deo poslova ne obavi u roku;
- 4) značajno premašuje planirane standarde i normative troškova;
- 5) prioritetne poslove ne obavi u definisanom roku.

(5) Utvrđivanje rezultata rada vrši se ocenjivanjem obima i kvaliteta rada zaposlenog.

(6) Ocenjivanje obima rada vrši se na osnovu:

- svih poslova koje je zaposleni izvršio u odgovarajućem periodu;
- obima iskorišćenog radnog vremena;
- vremena provedenog na radu.

(7) Ocenjivanje kvaliteta rada vrši se na osnovu:

- kvaliteta izvršenog posla sa stanovišta odgovarajućih propisa, tehnoloških uputstava, standarda, stručne metodologije i izdatih naloga;
- složenosti izvršenih poslova;
- stručnosti, kreativnosti i inicijative ispoljene pri izvršavanju poslova;
- stepena ispoljene odgovornosti u radu;
- poštovanja rokova određenih za izvršavanje poslova;
- racionalnog angažovanja zaposlenih, sredstava rada, materijala, rezervnih delova;
- stepena ispoljene radne i tehnološke saradnje sa ostalim učesnicima u procesu rada;
- tačnosti i preciznosti ispoljenih u radu;
- broja grešaka i obima pogrešno urađenih poslova i radnih zadataka.

Član 35.

Rezultat rada zaposlenog utvrđuje generalni direktor, odnosno zaposleni kojeg on ovlasti, na predlog obrazložen od strane neposrednog rukovodioca zaposlenog.

Član 36.

Generalni direktor može, za najviše do 1% ukupno zaposlenih, koji su ostvarili izuzetne rezultate u toku kalendarske godine i time posebno doprineli poslovnom uspehu preduzeća, uvećati osnovnu zaradu za poslove na kojima je zaposleni raspoređen, do 50%, do 12 meseci, a u okviru mase sredstava za zarade utvrđene i odobrene Programom poslovanja JP "Elektromreža Srbije".

Član 37.

Zaposleni ostvaruju učešće u delu dobiti Preduzeća u skladu sa odlukom nadležnog organa o raspodeli dobiti, koja se donosi na način i pod uslovima utvrđenim odlukom o osnivanju, uz saglasnost osnivača.

Uvećana zarada

Član 38.

Osnovna zarada zaposlenog se uvećava za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu za 0,5% od osnovice, računajući i staž osiguranja sa uvećanim trajanjem.

Član 39.

(1) Osnovna zarada zaposlenog se uvećava za rad:

- 1) na dan državnog i verskog praznika koji je po zakonu neradan dan - za 150 %;
- 2) duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - za 45%;
- 3) noću (rad koji se obavlja od 22 do 6 časova narednog dana) - za 45%;
- 4) nedeljom - za 15%;
- 5) na obavljanju interventnih poslova (kada zaposleni dolazi na poziv ovlašćenog lica od kuće van redovnog radnog vremena), prilikom otklanjanja kvarova na opremi i uređajima koji su u funkciji obavljanja osnovne delatnosti preduzeća, od posebnog značaja za održavanje pogonske spremnosti elektroenergetskih postrojenja i sistema - za 100%;
- 6) rad u turnusu - za 2%.

(2) Radom u turnusu, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatra se rad koji podrazumeva da zaposleni u kontinuitetu radi po sledećem rasporedu (šemi): 12 časova rada, 24 časa odmora, 12 časova rada, 48 časova odmora.

(3) Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade zaposlenog po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećanja zarade jednak je zbiru procenata po svakom od navedenih osnova.

Član 40.

(1) Na zaposlene koji obavljaju poslove posloводства, u pogledu zarada ne primenjuju se odredbe ovog kolektivnog ugovora.

(2) Zarada posloводства Preduzeća, utvrđuje se u skladu sa Programom poslovanja i odlukom Upravnog odbora Javnog preduzeća "Elektromreža Srbije", kojom se utvrđuju poslovi Posloводства u Javnom preduzeću "Elektromreža Srbije" i koeficijenti posla.

Zarada pripravnika**Član 41.**

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini 80% od osnovne zarade za odgovarajuće poslove za koje se pripravnik osposobljava.

Naknada zarade**Član 42.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada, u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, u slučajevima:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) korišćenja plaćenog odsustva;

- 3) odsustvovanja sa rada u dane državnog i verskog praznika koji su neradni, u skladu sa zakonom;
- 4) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa privredne komore, sednicama organa Poslodavca, organa Sindikata, čiji je član i susretima zaposlenih "Elektromreža Srbije";
- 5) obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja u skladu sa programom usavršavanja i osposobljavanja Poslodavca;
- 6) prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa, ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica;
- 7) za vreme vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih državnih organa, ako to zakonom nije drugačije određeno.

Član 43.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to u visini:

- 1) 70% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
- 2) 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom;
- 3) 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad radi održavanja trudnoće, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Član 44.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 70 % prosečne zarade u prethodna tri meseca, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, a najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini, izuzetno i duže, uz prethodnu saglasnost ministra.

Rok za isplatu zarada

Član 45.

- (1) Zarada se isplaćuje u dva približno jednaka dela.
- (2) Prvi deo zarade isplaćuje se u periodu od 25. do 30. u mesecu za tekući mesec.
- (3) Drugi deo zarade isplaćuje se u periodu od 10. do 15. u mesecu za prethodni mesec.

Druga primanja

Član 46.

Zaposleni ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju, u visini tri zarade koje je ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina ili u visini tri prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca, ako je za njega to povoljnije.

Član 47.

(1) Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidan rad u JP "Elektromreža Srbije", i to za:

- 1) 10 godina - u visini jedne prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca, isplaćene u mesecu koji prethodi mesecu isplate;
- 2) 20 godina - u visini dve prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca, isplaćene u mesecu koji prethodi mesecu isplate;
- 3) 30 godina - u visini tri prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca, isplaćene u mesecu koji prethodi mesecu isplate.

(2) Pod neprekidnim radom u Javnom preduzeću "Elektromreža Srbije" smatra se rad kod Poslodavca, njegovim pravnim prethodnicima kao i rad u bivšem Javnom preduzeću "Elektroprivreda Srbije" i njegovim pravnim prethodnicima (rada u EKC, JUGEL, EEI i dr.).

(3) Jubilarna nagrada se isplaćuje u mesecu u kojem zaposleni stiče pravo na jubilarnu nagradu.

Član 48.

(1) U slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, Poslodavac isplaćuje:

- 1) naknadu troškova pogrebnih usluga zaposlenom u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog - u visini prosečne mesečne zarade ostvarene u Preduzeću za poslednji mesec za koji je poznat podatak u momentu isplate (pogrebna oprema, prevoz, štampanje plakata);
- 2) jednokratnu pomoć - u visini 100% prosečne mesečne zarade kod Poslodavca za poslednji mesec za koji je poznat podatak u momentu isplate.

(2) U slučaju smrti zaposlenog koja je nastupila kao posledica nesreće na poslu ili profesionalnog oboljenja, Poslodavac isplaćuje jednokratnu solidarnu pomoć užej porodici u visini trostruke prosečne mesečne zarade Preduzeća za poslednji mesec za koji je poznat podatak u momentu isplate.

(3) Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Član 49.

(1) U slučaju smrti zaposlenog Poslodavac preuzima obavezu da stipendira decu zaposlenog za vreme dok su na redovnom školovanju.

(2) Visina stipendije iz stava 1. ovog člana utvrđuje se za:

- 1) osnovno obrazovanje - u visini 40% prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji za mesec koji prethodi mesecu isplate stipendije;
- 2) srednje obrazovanje - u visini 55% prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji za mesec koji prethodi mesecu isplate stipendije;
- 3) visoko obrazovanje - u visini 70% prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji za mesec koji prethodi mesecu isplate stipendije.

(3) U slučaju smrti zaposlenog kao posledice povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, Poslodavac u skladu sa potrebama procesa rada, daje prioritet pri zasnivanju radnog odnosa kod Poslodavca deci ili bračnom drugu preminulog, pod uslovom da ispunjava sve uslove utvrđene za obavljanje određenog posla.

Član 50.

- (1) Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode i dnevne naknade, odnosno bolničkog lečenja.
- (2) Poslodavac je dužan da zaposlene osigura od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom.
- (3) Poslodavac, u cilju sprovođenja kvalitetne socijalne zaštite, kolektivno osigurava zaposlene za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija.
- (4) Poslodavac će u postupku kolektivnog osiguranja zaposlenih obavestiti reprezentativni sindikat o premijama, odnosno polisama osiguranja iz st. 1, 2. i 3. ovog člana.

Član 51.

Poslodavac može da na svoj teret uplati penzijski doprinos za zaposlene u smislu propisa o dobrovoljnim penzijskim fondovima i penzijskim planovima, kod organizacije registrovane za upravljanje dobrovoljnim penzijskim fondovima, a u skladu sa sredstvima odobrenim godišnjim programom poslovanja Poslodavca.

Član 52.

Uslovi i način ostvarivanja nagrade po osnovu inovacije ili racionalizacije primenjene u poslovanju Poslodavca uređuju se ugovorom između Poslodavca i zaposlenog.

Naknada troškova

Član 53.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za:

- 1) dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, odnosno cene pretplatne karte u javnom saobraćaju ukoliko je cena pretplatne karte niža od cene prevozne karte na mesečnom nivou. U mestima gde nema organizovanog prevoza u javnom saobraćaju, naknada troškova prevoza zaposlenom pripada u visini cene mesečne pretplatne karte javnog gradskog prevoza u sedištu organizacionog dela;

- 2) vreme provedeno na službenom putu u zemlji, u visini troškova puta i troškova noćenja, prema priloženom računu;
- 3) ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnicu za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu;
- 4) vreme službenog puta u inostranstvo, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu, ako Poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu ili naknadu troškova smeštaja i ishrane, u visini dnevne naknade od 2% prosečne zarade kod Poslodavca isplaćene za prethodni mesec.

Član 54.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini koja se utvrđuje godišnjim programom poslovanja poslodavca uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

Ostala primanja

Član 55.

- (1) Zaposlenima se može odobriti zajam za nabavku ogreva, zimnice i za druge namene na predlog Sindikata.
- (2) Odluku o odobravanju zajma iz stava 1. ovog člana donosi generalni direktor u skladu sa raspoloživim sredstvima.
- (3) Odlukom o odobravanju zajma utvrđuje se namena za koju se zajam odobrava, visina zajma, početak otplate zajma i rok vraćanja zajma, koji ne može biti duži od dvanaest meseci.
- (4) Vraćanje zajma se vrši u jednakim mesečnim ratama obustavom mesečne rate zajma od zarade zaposlenog.

Član 56.

- (1) Poslodavac obezbeđuje sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rehabilitaciju zaposlenih u toku poslovne godine u visini do 0,30% godišnjih zarada isplaćenih zaposlenima kod Poslodavca.
- (2) Sredstva iz stava 1. ovog člana koriste se prema programu Sindikata za prevenciju radne invalidnosti i rehabilitaciju zaposlenih.
- (3) Sindikat je dužan da Poslodavcu, dva puta godišnje dostavlja izveštaj o utrošenim sredstvima.
- (4) Poslodavac, u skladu sa godišnjim planom poslovanja, a po posebnom sporazumu sa Sindikatom, obezbeđuje sredstava za aktivnosti Sportske sekcije zaposlenih u JP EMS.

Član 57.

Poslodavac može da deci zaposlenog do 15 godina života obezbedi jedan poklon za Božić (Novu Godinu), u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Član 58.

Poslodavac, u skladu sa godišnjim planom poslovanja, može da obezbedi sredstva za pružanje solidarne pomoći u slučajevima:

- 1) teže bolesti zaposlenog ili člana uže porodice;
- 2) šteta od elementarnih nepogoda;
- 3) rođenja deteta.

VIII. VIŠAK ZAPOSLENIH**Član 59.**

(1) Program rešavanja viška zaposlenih donosi se u skladu sa zakonom. Prava zaposlenih koji predstavljaju višak utvrdiće se aneksom kolektivnog ugovora.

(2) Aneksom kolektivnog ugovora utvrdiće se socijalni kriterijumi koji će se uvažiti prilikom utvrđivanja eventualnih viškova zaposlenih i posebna zaštita određenih socijalnih kategorija, visina otpremnine i druga prava zaposlenih koji su višak.

(3) Ne može se zaposlenom otkazati ugovor o radu kao tehnološkom višku do zaključivanja aneksa kolektivnog ugovora iz stava 1. ovog člana.

IX. NAKNADA ŠTETE**Član 60.**

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuju štetu Poslodavcu, dužan je da štetu naknadi, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 61.

(1) Generalni direktor pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili saznanja da je šteta prouzrokovana Poslodavcu i obrazuje komisiju za utvrđivanje činjenica i okolnosti pod kojima je šteta nastala, visinu štete i odgovornost lica za prouzrokovanu štetu.

(2) Na osnovu izveštaja komisije iz stava 1. ovog člana, generalni direktor donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu ili se zaposleni oslobađa od odgovornosti za naknadu štete.

(3) Rešenjem kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu određuje se način i rok za naknadu štete.

Član 62.

(1) Po prijemu rešenja o naknadi štete zaposleni daje pismenu izjavu o tome da li prihvata da se naknada štete izvrši obustavom utvrđenog iznosa od njegove zarade.

(2) Ako zaposleni ne prihvati da naknadi štetu, pokreće se postupak pred nadležnim sudom.

Član 63.

(1) Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o naknadi štete zbog povrede na radu.

(2) Pravilnikom se uređuje postupak i uslovi pod kojim zaposleni može ostvariti naknadu štete nastale povredom na radu ili u vezi sa radom.

(3) Uz zahtev za naknadu štete zaposleni podnosi odgovarajuće dokaze da je šteta nastala.

(4) Generalni direktor odlučuje o zahtevu za naknadu štete, na predlog Komisije za naknadu štete zbog povrede na radu zaposlenog koja utvrđuje sve činjenice u vezi sa zahtevom zaposlenog, postojanje odgovornosti Poslodavca ili drugog zaposlenog kod Poslodavca za nastalu štetu i visinu štete.

(5) Ako se Poslodavac i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

X. IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA**Član 64.**

Poslodavac može zaposlenom da, pored slučajeva utvrđenih zakonom, ponudi izmenu ugovoreni uslova rada i u slučajevima promene:

- 1) naziva posla;
- 2) opisa posla;
- 3) organizacionog dela u kojem se posao obavlja.

XI. UPUĆIVANJE NA RAD KOD DRUGOG POSLODAVCA**Član 65.**

(1) Zaposleni može pored slučajeva utvrđenih zakonom, uz svoju saglasnost, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, u sledećim slučajevima:

- 1) ako je u interesu Poslodavca da zaposleni radom kod drugog poslodavca stekne nova znanja i iskustva;
- 2) rada na određenom projektu za potrebe Poslodavca.

(2) Ugovorom o radu kod drugog poslodavca zaposlenom se ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao.

XII. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**Član 66.**

- (1) O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje generalni direktor ili zaposleni koga on ovlasti.
- (2) Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana se daje u pisanom obliku.

Član 67.

- (1) Sporna pitanja između poslodavca i zaposlenog rešava arbitar, koga sporazumom određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.
- (2) Rok za pokretanje postupka pred arbitrom je tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.
- (3) Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.
- (4) Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu zaposlenom miruje radni odnos.
- (5) Odluka arbitra je konačna i obavezuje Poslodavca i zaposlenog.

Član 68.

- (1) Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata, ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.
- (2) Rok za pokretanje spora je 90 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU I PRAVO ZAPOSLENOG U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU**Član 69.**

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 70.

- (1) Zaposleni se u pisanoj formi upozorava na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu u slučajevima utvrđenim zakonom.
- (2) Zaposleni ima pravo da se u pisanoj formi izjasni o navodima iz upozorenja za otkaz ugovora o radu u roku od pet radnih dana od dana prijema upozorenja.
- (3) Upozorenje se dostavlja Sindikatu radi pribavljanja mišljenja u roku od pet dana.

XIV. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 71.**

(1) Poslodavac obaveštava Sindikat o pitanjima koja su od bitnog značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- 1) šestomesečnom prijemu i prestanku radnog odnosa zaposlenih kod Poslodavca;
- 2) šestomesečnom i godišnjem izveštaju o stanju bezbednosti i zdravlja na radu;
- 3) isplaćenim prosečnim zaradama;
- 4) predlogu godišnjeg plana poslovanja i godišnjem izveštaju o poslovanju.

(2) Predsedniku organizacije sindikata dostavlja se poziv sa materijalima radi prisustvovanja sednicama na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi Sindikata.

Član 72.

Sindikat može u radno vreme da organizuje zborove zaposlenih, koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 12 časova, pod uslovom da se time ne remeti proces rada.

Član 73.

(1) Predsednik Sindikata ima pravo da za vreme trajanja mandata ne obavlja poslove svog radnog mesta i ima pravo na naknadu zarade u visini osnovne zarade u skladu sa ugovorom o radu.

(2) Poslodavac može da, na predlog Izvršnog odbora Sindikata, uveća zaradu predsednika Sindikata do 25%, ako on obavlja i poslove svog radnog mesta.

Član 74.

Članovi Skupštine Sindikata imaju pravo mesečno na plaćene sate za obavljanje redovnih sindikalnih aktivnosti:

- predsednik Sindikata dela preduzeća 40 sati;
- poverenici Sindikata 10 sati.

Član 75.

(1) Predsednik i članovi Izvršnog odbora Sindikata JP EMS imaju posebnu zaštitu od otkaza ugovora o radu u skladu sa zakonom.

(2) Lica iz prethodnog stava ovog člana za vreme obavljanja funkcije i jednu godinu nakon isteka funkcije, ako poštuju svoje radne obaveze i ne učine povrede Zakona o radu ili Ugovora o radu sklopljenog sa poslodavcem, ne mogu se premestiti na drugi posao sa manjom zaradom, ne može da im prestane radni odnos po osnovu viška zaposlenih u skladu sa zakonom, niti da na drugi način budu stavljeni u nepovoljan položaj.

Član 76.

(1) Lica navedena u članu 75. ovog kolektivnog ugovora mogu odsustvovati sa rada, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima.

(2) Lica navedena u članu 75. ovog kolektivnog ugovora takođe mogu odsustvovati sa rada radi osposobljavanja na kursevima i seminarima, u trajanju od najviše pet radnih dana u toku kalendarske godine.

Član 77.

(1) Poslodavac godišnjim programom poslovanja obezbeđuje deo sredstava za finansiranje aktivnosti Fonda solidarnosti kod Poslodavca.

(2) Poslodavac uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, izdvaja sredstva za rad Fonda solidarnosti EMS na mesečnom nivou, u visini 0,20% od mase sredstava isplaćenih na ime zarade članova Fonda, a u skladu sa stavom 1.

(3) Fond solidarnosti radi u skladu sa odredbama Pravilnika o radu fonda.

(4) Sindikat je dužan da Poslodavcu, dva puta godišnje dostavlja izveštaj o utrošenim sredstvima fonda.

Član 78.

(1) Poslodavac uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, izdvaja sredstva za rad Sindikata u visini 0,20% mase sredstava isplaćenih na ime zarade članova Sindikata.

(2) Sredstva iz stava 1. ovog člana koristiće se za razvoj demokratskih industrijskih odnosa, socijalnog dijaloga, razvoj i unapređenje kolektivnog pregovaranja i edukaciju zaposlenih.

Član 79.

Poslodavac je dužan da bez naknade troškova obezbedi i sledeće uslove za rad Sindikata:

- tehničku pomoć (kopiranja materijala, daktilografske usluge i informisanje);
- obračun i naplatu članarine i ostalih sredstava prema aktima Sindikata;
- mogućnost isticanja obaveštenja i bitnih dokumenata Sindikata na oglasnim tablama Poslodavca;
- radnika za obavljanje administrativno-tehničkih poslova;
- potrebu vozila za obavljanje sindikalnih aktivnosti, u skladu sa mogućnostima Poslodavca;
- druge uslove za normalan rad i funkcionisanje sindikata na osnovu zaključenog sporazuma između Poslodavca i Sindikata.

XV. OBEZBEĐIVANJE MINIMUMA PROCESA RADA ZA VREME ŠTRAJKA

Član 80.

Aktom Poslodavca o načinu obezbeđivanja procesa rada za vreme štrajka se određuju poslovi i broj izvršilaca koji su dužni da rade radi obezbeđivanja minimuma procesa rada.

Član 81.

(1) Poslodavac, po pribavljenom mišljenju štrajkačkog odbora, određuje zaposlene koji su dužni da rade u vreme štrajka, radi obezbeđivanja minimuma procesa rada u roku utvrđenom zakonom.

(2) Članovi štrajkačkog odbora i drugi predstavnici organizatora štrajka ne mogu biti određeni da rade u vreme štrajka, pod uslovom da broje najviše dvadeset članova.

Član 82.

Zaposleni koji je određen da radi u vreme štrajka, dužan je da obavlja svoje poslove i da izvršava posebne naloge utvrđene rešenjem.

XVI. REŠAVANJE SPOROVA U PRIMENI KOLEKTIVNOG UGOVORA**Član 83.**

Sporna pitanja koja nastanu u primeni i izmenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora, koja ne mogu da se reše sporazumno, se rešavaju pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova.

XVII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Član 84.**

Ovaj ugovor smatra se zaključenim kada ga potpiše ovlašćeni predstavnik Vlade, ovlašćeni predstavnik reprezentativnog Sindikata i ovlašćeni predstavnik Poslodavca.

Član 85.

Način utvrđivanja i obračun zarada lica koja obavljaju poslove posloводства kod Poslodavaca se određuje u skladu sa godišnjim programom poslovanja i odlukom Upravnog odbora Javnog preduzeća "Elektromreža Srbije".

Član 86. ¹*

(1) Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vreme, na period od tri godine.

(2) Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se ugovorne strane drugačije ne sporazumeju, najkasnije 30 dana pre isteka važenja ovog kolektivnog ugovora.

Član 87.

(1) Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora se vrše na način i po postupku predviđenom za njegovo zaključivanje.

(2) Svaki učesnik ovog kolektivnog ugovora može predložiti pokretanje postupka za izmene i dopune i ukoliko se svi učesnici saglase sa predlogom otpočinju pregovori u skladu sa zakonom.

(3) Na osnovu prihvaćenog predloga zaključuju kolektivni ugovor o izmenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora.

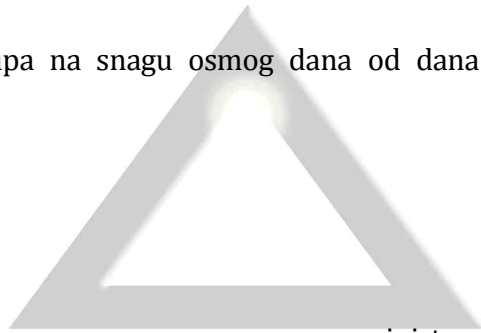
Član 88.

(1) Svaki učesnik ovog kolektivnog ugovora može otkazati u pisanoj formi ovaj kolektivni ugovor ukoliko nastupe okolnosti koje onemogućavaju njegovu primenu.

(2) U slučaju otkaza ovaj kolektivni ugovor se primenjuje najduže 90 dana od dana podnošenja otkaza.

Član 89.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".



Za Sindikat
predsednik Sindikata
JP EMS,
Milovan Andrić, s.r.

Za Osnivača
ministar za infrastrukturu i energetiku,
Milutin Mrkonjić, s.r.

Za Poslodavca
generalni direktor
JP EMS,
dr Miloš Milanković, s.r.

PRILOG**KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA JAVNO PREDUZEĆE "ELEKTROMREŽA SRBIJE"****GRUPE POSLOVA (RADNIH MESTA) PO SLOŽENOSTI, SA KOEFICIJENTIMA**

Rang radnog mesta	Koeficijent posla			Rang radnog mesta	Koeficijent posla		
	Minimalni	Prosečni	Maksimalni		Minimalni	Prosečni	Maksimalni
30 5	1,94	2,15	2,37	74 5	2,95	2,95	2,95
30 4	2,25	2,50	2,75	74 4	3,29	3,65	4,02
30 3	2,34	2,60	2,86	74 3	3,51	3,90	4,29
30 2	2,43	2,70	2,97	74 2	3,74	4,15	4,57
30 1	2,57	2,85	3,14	74 1	3,87	4,30	4,73
30 0	2,66	2,95	3,25	74 9 (ROD)	3,65	4,05	4,46
40 5	2,10	2,10	2,10	74 9 (RSL)	4,37	4,85	5,34
40 4	2,34	2,60	2,86	75 5	3,05	3,05	3,05
40 3	2,61	2,90	3,19	75 4	3,42	3,80	4,18
40 2	2,75	3,05	3,36	75 3	3,69	4,10	4,51
40 1	2,88	3,20	3,52	75 2	4,05	4,50	4,95
40 0	2,97	3,30	3,63	75 1	4,23	4,70	5,17
40 9 (POS)	3,06	3,40	3,74	75 0	5,04	5,60	6,16
40 9 (POD)	3,06	3,40	3,74	75 9 (ROD)	4,01	4,45	4,90
50 5 (30)	2,25	2,25	2,25	75 9 (RSL)	4,77	5,30	5,83
50 4 (30)	2,30	2,55	2,81	75 9 (RCT)	6,12	6,71	7,30
50 3 (30)	2,57	2,85	3,14	75 9 (RSK)	6,12	6,71	7,30
50 2 (30)	2,66	2,95	3,25	75 9 (DPR)	6,12	6,71	7,30
50 1 (30)	2,79	3,10	3,41	75 9 (DPO)	6,12	6,81	7,50
50 0 (30)	2,88	3,20	3,52	75 9 (GDS)	6,30	6,95	7,60
50 9 (30) (POS)	3,06	3,40	3,74	75 9 (PID)	6,50	7,10	7,70
50 9 (30) (POD)	3,06	3,40	3,74	76 5	3,35	3,35	3,35
50 5 (40)	2,55	2,55	2,55	76 4	3,74	4,15	4,57
50 4 (40)	2,57	2,85	3,14	76 3	4,01	4,45	4,90
50 3 (40)	2,84	3,15	3,47	76 2	4,37	4,85	5,34
50 2 (40)	2,97	3,30	3,63	76 1	4,55	5,05	5,56

50 1 (40)	3,06	3,40	3,74	76 0	5,49	6,10	6,71
50 0 (40)	3,15	3,50	3,85	76 9 (ROD)	4,32	4,80	5,28
50 9 (40) (POS)	3,29	3,65	4,02	76 9 (RSL)	5,09	5,65	6,22
50 9 (40) (POD)	3,29	3,65	4,02	76 9 (RCT)	6,20	6,80	7,40
61 5	2,70	2,70	2,70	76 9 (RSK)	6,20	6,80	7,40
61 4	3,02	3,35	3,69	76 9 (DPR)	6,20	6,80	7,40
61 3	3,24	3,60	3,96	76 9 (DPO)	6,20	6,90	7,60
61 2	3,47	3,85	4,24	76 9 (GDS)	6,40	7,10	7,70
61 1	3,60	4,00	4,40	76 9 (PID)	6,60	7,20	7,80
61 0	3,69	4,10	4,51	80 5	3,60	3,60	3,60
61 9 (ŠOD)	3,38	3,75	4,13	80 4	4,05	4,50	4,95
61 9 (ŠSL)	4,10	4,55	5,01	80 3	4,32	4,80	5,28
62 5	2,80	2,80	2,80	80 2	4,68	5,20	5,72
62 4	3,15	3,50	3,85	80 1	4,86	5,40	5,94
62 3	3,38	3,75	4,13	80 0	6,21	6,90	7,60
62 2	3,60	4,00	4,40	80 9 (ROD)	4,64	5,15	5,67
62 1	3,74	4,15	4,57	80 9 (RSL)	5,40	6,00	6,60
62 9 (ŠOD)	3,51	3,90	4,29	80 9 (RCT)	6,30	6,85	7,40
62 9 (ŠSL)	4,23	4,70	5,17	80 9 (RSK)	6,30	6,85	7,40
73 5	2,85	2,85	2,85	80 9 (DPR)	6,30	6,85	7,40
73 4	3,20	3,55	3,91	80 9 (DPO)	6,30	7,00	7,70
73 3	3,42	3,80	4,18	80 9 (GDS)	6,50	7,10	7,70
73 2	3,65	4,05	4,46	80 9 (PID)	6,60	7,20	7,80
73 1	3,78	4,20	4,62				
73 9 (ROD)	3,56	3,95	4,35				
73 9 (RSL)	4,28	4,75	5,23				

VRSTA POSLOVA V3

Rang radnog mesta	Koeficijent posla			Rang radnog mesta	Koeficijent posla		
	Minimalni	Prosečni	Maksimalni		Minimalni	Prosečni	Maksimalni
10 5	1,60	1,70	1,87	74 5	2,60	2,60	2,60

10 4	1,62	1,80	1,98	74 4	2,93	3,25	3,58
10 3	1,71	1,90	2,09	74 3	3,15	3,50	3,85
20 5	1,71	1,90	2,09	74 2	3,42	3,80	4,18
20 4	1,76	1,95	2,15	74 9 (ROD)	3,47	3,85	4,24
20 3	1,78	1,98	2,18	74 9 (RSL)	4,19	4,65	5,12
20 2	1,80	2,00	2,20	75 5	2,80	2,80	2,80
20 1	1,85	2,05	2,26	75 4	3,15	3,50	3,85
30 5	1,76	1,95	2,15	75 3	3,51	3,90	4,29
30 4	1,80	2,00	2,20	75 2	4,05	4,50	4,95
30 3	1,89	2,10	2,31	75 0	5,04	5,60	6,16
30 2	1,98	2,20	2,42	75 9 (ROD)	4,01	4,45	4,90
30 1	2,12	2,35	2,59	75 9 (RSL)	4,77	5,30	5,83
40 5	1,95	1,95	1,95	75 9 (RCT)	6,12	6,71	7,30
40 4	2,16	2,40	2,64	75 9 (RSK)	6,12	6,71	7,30
40 3	2,43	2,70	2,97	75 9 (DPR)	6,12	6,71	7,30
40 2	2,66	2,95	3,25	75 9 (PID)	6,50	7,00	7,50
50 5	2,10	2,10	2,10	76 5	2,88	2,88	2,88
50 4	2,34	2,60	2,86	76 4	3,56	3,95	4,35
50 3	2,61	2,90	3,19	76 3	3,87	4,30	4,73
50 2	2,75	3,05	3,36	76 2	4,37	4,85	5,34
61 5	2,20	2,20	2,20	76 0	5,49	6,10	6,71
61 4	2,48	2,75	3,03	76 9 (ROD)	4,32	4,80	5,28
61 3	2,88	3,20	3,52	76 9 (RSL)	5,09	5,65	6,22
61 2	3,29	3,65	4,02	76 9 (RCT)	6,20	6,80	7,40
61 0	3,69	4,10	4,51	76 9 (RSK)	6,20	6,80	7,40
61 9 (ŠOD)	3,38	3,75	4,13	76 9 (DPR)	6,20	6,80	7,40
61 9 (ŠSL)	4,10	4,55	5,01	76 9 (PID)	6,60	7,05	7,50
62 5	2,50	2,50	2,50	80 0	6,21	6,90	7,30
62 4	2,79	3,10	3,41	80 9 (ROD)	4,64	5,15	5,67
62 3	3,02	3,35	3,69	80 9 (RSL)	5,40	6,00	6,60
62 2	3,33	3,70	4,07	80 9 (RCT)	6,20	6,80	7,40
62 9 (ŠOD)	3,42	3,80	4,18	80 9 (RSK)	6,20	6,80	7,40

62 9 (ŠSL)	4,14	4,60	5,06	80 9 (DPR)	6,20	6,80	7,40
73 5	2,55	2,55	2,55	80 9 (PID)	6,60	7,05	7,50
73 4	2,84	3,15	3,47				
73 3	3,06	3,40	3,74				
73 2	3,38	3,75	4,13				
73 9 (ROD)	3,47	3,85	4,24				
73 9 (RSL)	4,19	4,65	5,12				

OZNAKE VRSTA POSLOVA

Vrste poslova uslovljene su odnosom poslova prema osnovnim delatnostima preduzeća, a utvrđuju se na osnovu složenosti poslova, odgovornosti u radu, uslova rada i vrste stručne sprema koja se zahteva za radno mesto.

Za visoko obrazovanje razlikuju se:

1. Vrste poslova iz oblasti elektrotehničko i računarsko inženjerstvo, energetski odsek, smer elektroenergetski sistemi, sa oznakom V1.
2. Vrste poslova iz tehničko-tehnološkog i prirodno-matematičkog polja, izuzev V1, sa oznakom V2.
3. Vrste poslova iz društveno-humanističkog, medicinskog i umetničkog polja, sa oznakom V3.

Za srednje obrazovanje razlikuju se:

1. Vrste poslova vezane za obrazovni profil elektroenergetske tehničke struke, uključujući i montere u dalekovodnim odeljenjima, odnosno ekipama pogona područja prenosa, sa oznakom V1.
2. Vrste poslova vezane za obrazovni profil tehničke struke, osim V1, sa oznakom V2.
3. Vrste poslova vezane za ostale obrazovne profile, sa oznakom V3.

OZNAKE U ZAGRADAMA U KOLONI RANG RADNOG MESTA

(30) - peti stepen stručne sprema stečen posle trogodišnje srednje škole
(40) - peti stepen stručne sprema stečen posle četvorogodišnje srednje škole
(POS) - poslovođa
(POD) - poslovođa odeljenja
(ŠOD) - šef odeljenja
(ŠSL) - šef službe
(ROD) - rukovodilac odeljenja
(RSL) - rukovodilac službe
(RCT) - rukovodilac centra

(RSK) - rukovodilac sektora
(DPR) - direktor projekta
(DPO) - direktor pogona
(GDS) - glavni dispečer
(PID) - pomoćnik izvršnog direktora

