

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05, 61/05 i 54/09) Vlada (u daljem tekstu: Osnivač),

Sindikata radnika direkcija EPS (u daljem tekstu: Sindikat) i Javno preduzeće "Elektroprivreda Srbije" (u daljem tekstu: poslodavac), zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA JAVNO PREDUZEĆE "ELEKTROPRIVREDA 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 (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa, odnosi u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu kod poslodavca, odnosi od značaja za zaposlenog i poslodavca, postupak izmena i dopuna Ugovora i međusobni odnosi ugovornih strana.

Član 2.

Odredbe ovog ugovora neposredno se primenjuju na sve zaposlene kod poslodavca.

Član 3.

(1) Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, koja nisu uređena ovim ugovorom primenjuju se odredbe zakona, ratifikovane međunarodne konvencije, drugi propisi, odgovarajuća opšta akta poslodavca i ugovor o radu.

(2) U postupku donošenja opštih akata poslodavca, predviđenih ovim ugovorom, kojim se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, poslodavac je dužan da zatraži mišljenje Sindikata.

(3) Sindikat je dužan da mišljenje iz stava 2. ovog člana, dostavi u roku od osam dana.

II. UGOVOR O RADU

Član 4.

(1) Ugovor o radu zaključuju poslodavac i zaposleni.

(2) Ugovorom o radu zasniva se radni odnos i uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog u skladu sa zakonom i drugim propisima, kolektivnim ugovorom i drugim aktima poslodavca.

Član 5.

- (1) Poslodavac donosi pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: Pravilnik), kojim se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta, opis poslova, vrsta i stepen stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.
- (2) Poslodavac dostavlja Sindikatu Pravilnik iz stava 1. ovog člana odmah po njegovom donošenju.
- (3) Broj izvršilaca na poslovima utvrđenim Pravilnikom određuje se godišnjim programom poslovanja poslodavca.
- (4) Poslodavac obaveštava Sindikat o planiranom broju izvršilaca i broju zaposlenih kod poslodavca po isteku svakog tromesečja i poslovne godine.
- (5) Slobodna radna mesta popunjavaju se po pravilu osposobljavanjem i premeštajem zaposlenih koji su već u radnom odnosu kod poslodavca, a ako to nije moguće, raspisivanjem oglasa.
- (6) Poslodavac može da raspiše interni oglas, koji se odnosi na zaposlene kod Poslodavca i privrednih društava čiji je osnivač poslodavac.

III. RADNO VREME**1. Puno radno vreme****Član 6.**

- (1) Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.
- (2) Poslodavac donosi odluku o rasporedu, početku i završetku radnog vremena, polazeći od sledećeg:
 - na radnom mestu gde proces rada to dozvoljava, radno vreme je jednokratno, radna nedelja traje 5 dana,
 - na radnim mestima gde proces rada traje neprekidno, rad se organizuje u smenama i turnusu.

2. Prekovremeni rad**Član 7.**

- (1) Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi rešenje za prekovremeni rad pre otpočinjanja prekovremenog rada.
- (2) Rešenje o prekovremenom radu poslodavac nije dužan da dostavi u slučaju više sile i u drugim slučajevima kada određeni posao mora da se završi u roku, a čije odlaganje bi imalo štetne posledice, ali je poslodavac dužan, da u takvom slučaju, rešenje o prekovremenom radu dostavi u roku od tri dana od dana otpočinjanja prekovremenog rada.
- (3) Poslodavac je dužan da za prekovremeni rad noću obezbedi zaposlenom prevoz od mesta stanovanja do mesta obavljanja prekovremenog rada i povratno.

Član 8.

Poslodavac ne može uvesti obavezu prekovremenog rada ako:

- pre početka obavljanja prekovremenog rada zaposlenom nije uručen nalog za prekovremeni rad ili rešenje o prekovremenom radu;
- pre početka i za vreme obavljanja prekovremenog rada ne obezbedi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu.

Član 9.

Za prekovremeni rad zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu zaradu u skladu sa Zakonom i Ugovorom.

3. Skraćeno radno vreme**Član 10.**

(1) Skraćeno radno vreme uvodi se za rad na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima gde su uslovi rada, i pored primene svih propisanih mera za bezbedan i zdrav rad, takvi da postoje izražena štetna dejstva na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenih.

(2) Poslove sa skraćenim radnim vremenom i dužinu skraćenog radnog vremena utvrđuje Poslodavac na osnovu akta o proceni rizika.

4. Preraspodela radnog vremena**Član 11.**

(1) Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena u cilju bolje organizacije rada, racionalnijeg korišćenja sredstava za rad ili radnog vremena, izvršenja određenog posla u utvrđenim rokovima, kao i u slučaju povećanog obima posla.

(2) Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od 6 meseci u toku kalendarske godine u proseku ne može biti duže od 40 časova nedeljno.

(3) U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

(4) Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

(5) Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme.

(6) Poslodavac je obavezan da zaposlenom izda rešenje o preraspodeli radnog vremena, najmanje tri dana pre realizacije preraspodele.

(7) Zaposlenom, koji radi u preraspodeli radnog vremena, korišćenje dnevnog i nedeljnog odmora može se odrediti na drugi način i u drugom periodu, s tim što se dnevni i nedeljni odmor mora obezbediti u obimu utvrđenim Zakonom i to u periodu koji ne može biti duži od 30 dana pri čemu se mora obezbediti pravo na odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 10 časova neprekidno.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 12.

- (1) Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta.
- (2) Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a 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.

2. Dnevni odmor

Član 13.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova, ako zakonom nije drukčije određeno.

3. Nedeljni odmor

Član 14.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog nedeljnog odmora, zaposlenom se mora obezbediti odmor u toku naredne nedelje.

4. Godišnji odmor

Član 15.

- (1) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor.
- (2) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum uvećava po osnovu:
 - 1) doprinosa u radu po predlogu ovlašćenog lica - do tri radna dana;
 - 2) uslova rada, i to:
 - za rad na poslovima sa stažom osiguranja sa uvećanim trajanjem (beneficirani radni staž) ili na radnim mestima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme - pet radnih dana;
 - za ostale poslove pod otežanim uslovima rada (težak i naporan rad koji se pretežno obavlja na otvorenom prostoru, 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), ako za njih nije uvedeno skraćeno radno vreme ili beneficirani radni staž - tri radna dana;

3) radnog iskustva, i to:

- do 5 godina staža osiguranja - jedan radni dan;
- od 5 do 10 godina staža osiguranja - dva radna dana;
- od 10 do 15 godina staža osiguranja - tri radna dana;
- od 15 do 20 godina staža osiguranja - četiri radna dana;
- od 20 do 25 godina staža osiguranja - pet radnih dana;
- od 25 do 30 godina staža osiguranja - šest radnih dana;
- od 30 do 40 godina staža osiguranja - sedam radnih dana;

4) stručne spreme i to:

- za poslove drugog stepena stručne spreme - jedan radni dan;
- za treći stepen stručne spreme, tj. srednje trogodišnje obrazovanje - dva radna dana;
- za četvrti i peti stepen stručne spreme, tj. srednje četvorogodišnje obrazovanje i specijalizaciju - tri radna dana;
- za šesti stepen stručne spreme, tj. visoko strukovno obrazovanje - četiri radna dana;
- 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 sa detetom do 14 godina života - tri radna dana;

8) zaposlenom sa detetom sa posebnim potrebama ili utvrđenim invaliditetom - tri radna dana.

(3) 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.

(4) Zaposleni muškarac sa 30 godina staža osiguranja ili navršениh 55 godina života i zaposlena žena sa 25 godina staža osiguranja ili navršениh 50 godina života, kao i zaposleni mlađi od 18 godina života, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

(5) Zaposlenom koji radi na poslovima sa stažom osiguranja sa uvećanim trajanjem ili skraćenim radnim vremenom, primenom kriterijuma iz stava 1. ovog člana, godišnji odmor može trajati najduže 40 radnih dana.

(6) Prilikom utvrđivanja dužine godišnjeg odmora, radna nedelja se računa kao 5 radnih dana. U dane godišnjeg odmora se ne uračunavaju praznici (državni i verski) koji su zakonom predviđeni kao neradni dani.

(7) Korišćenje godišnjeg odmora se prekida kada dođe do bolesti, nezgode koja zahteva bolničko lečenje ili bolesti koja predstavlja realnu smetnju za psihofizički odmor zaposlenog, što potvrđuje lekar. Zaposleni može po prestanku uzroka prekida godišnjeg odmora da nastavi sa korišćenjem preostalih dana godišnjeg odmora uz saglasnost ovlašćenog lica koga je prethodno obavestio o prirodi i razlozima prekida korišćenja godišnjeg odmora.

Član 16.

(1) Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se 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.

(4) Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti poslodavac to pravo može da mu uskrati.

5. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 17.

(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u slučajevima:

- 1) sklapanje braka - sedam radnih dana;
- 2) sklapanje braka deteta ili usvojenika - pet radnih dana;
- 3) rođenje deteta - pet radnih dana;
- 4) rođenje unučeta - tri radna dana;
- 5) smrt bračnog druga, dece i roditelja - sedam radnih dana;
- 6) smrt roditelja bračnog druga - tri radna dana;
- 7) smrt drugih članova uže porodice - pet radnih dana;
- 8) teže bolesti bračnog druga, dece i roditelja - tri radna dana;
- 9) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- 10) dobrovoljnog davanja tkiva - po preporuci zdravstvene ustanove;
- 11) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - deset radnih dana;
- 12) selidbe svog domaćinstva u mestu prebivališta - tri radna dana;
- 13) selidbe svog domaćinstva van mesta prebivališta - četiri radna dana;
- 14) učestvovanja na radno-proizvodnom i sportskom takmičenju koje organizuje Sindikat - za vreme učestvovanja na takmičenju;
- 15) upućivanja na oporavak, u cilju prevencije radne invalidnosti zaposlenih - za vreme na koje je upućen;

16) upućivanje na rehabilitaciju po pismenoj preporuci zdravstvene ustanove, ako troškove snosi poslodavac ili Sindikat - za vreme na koje je upućen;

17) nege deteta sa posebnim potrebama - 10 radnih dana;

18) odlaska na odsluženje vojnog roka - pet radnih dana.

(2) Članom uže porodice smatraju se braćni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj, ako žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Član 18.

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, u skladu sa programom stručnog usavršavanja i potrebama procesa rada:

1) polaganje ispita na visokoškolskoj ustanovi - dva radna dana po ispitu;

2) polaganje stručnog ispita i ispita radi sticanja stručnog zvanja - dva radna dana po ispitu;

3) polaganje pravosudnog ispita - petnaest radnih dana;

4) odbranu magistarskog rada - deset radnih dana;

5) odbranu doktorske disertacije - petnaest radnih dana;

6) druge oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja koji su utvrđeni programom stručnog obrazovanja i usavršavanja poslodavca u trajanju koje je utvrđeno ugovorom o stručnom usavršavanju.

(2) Pravo na odsustvo zaposleni može iskoristiti samo za prvo polaganje ispita.

6. Odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo)

Član 19.

(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo), 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 se odobriti ako se time ne ometa proces rada kod poslodavca.

(3) Neplaćeno odsustvo može trajati najduže šest meseci, a u slučaju iz stava 1. tačka 2. ovog člana, najduže godinu dana.

(4) Članom uže porodice iz stava 1. tačka 1. ovog člana smatraju se braćni drug, deca, braća, sestre, roditelji, roditelji braćnog druga, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica ako žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Član 20.

Zaposleni koristi plaćeno i neplaćeno odsustvo u vreme kada nastupe okolnosti po osnovu kojih stiće pravo na odsustvo.

V. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**1. Opšta zaštita****Član 21.**

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

(2) Poslodavac je dužan da organizuje zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u skladu sa zakonom, posebnim propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu i aktima poslodavca.

(3) Radna mesta sa povećanim rizikom kao i posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mestu i u radnoj okolini ili za upotrebu pojedine opreme za rad poslodavac određuje aktom o proceni rizika.

(4) Poslodavac je dužan da zaposlenom izda na upotrebu sredstvo i opremu za ličnu zaštitu na radu, u skladu sa aktom o proceni rizika.

2. Radna mesta sa povećanim rizikom**Član 22.**

(1) Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika za sva radna mesta u radnoj okolini i da utvrdi način i mere za njihovo otklanjanje.

(2) Poslodavac je dužan da izmeni akt o proceni rizika u slučaju svake nove opasnosti i promene nivoa rizika u procesu rada, kao i da akt o proceni rizika zasniva na utvrđivanju mogućih vrsta opasnosti i štetnosti na radnom mestu u radnoj okolini, na osnovu kojih se vrši procena rizika od nastanka povreda i oštećenja zdravlja zaposlenog.

(3) Poslodavac će aktom o proceni rizika utvrditi radna mesta sa povećanim rizikom. Za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom može se odrediti zaposleni ukoliko ispunjava posebne zdravstvene uslove utvrđene aktom o proceni rizika za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom.

3. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu**Član 23.**

(1) Kod poslodavca se obrazuje odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor).

(2) Odbor ima pet članova, od kojih dva člana imenuje poslodavac, a tri člana imenuje sindikat iz redova zaposlenih.

(3) Mandat članova Odbora traje četiri godine.

Član 24.

- (1) Odbor na prvoj sednici bira predsednika i zamenika predsednika iz reda svojih članova.
- (2) Odbor donosi poslovnik o radu u kome se definišu prava i obaveze članova Odbora, procedura zakazivanja sednica, način glasanja na sednicama i izveštavanja osnivača Odbora, kao i ostale pojedinosti važne za rad Odbora.
- (3) Poslodavac, sindikat i Odbor dužni su da međusobno saraduju u ostvarivanju bezbednosti i zdravlja na radu.
- (4) Poslodavac je obavezan da Odboru obezbedi sve administrativno-tehničke uslove, kao i pristup podacima i informacijama neophodnim za nesmetano obavljanje poslova.
- (5) Odbor ostvaruje saradnju sa Upravom za bezbednost i zdravlje na radu i nadležnim inspekcijama. Odbor može od Uprave za bezbednost i zdravlje na radu da traži mišljenja o primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.
- (6) Ako poslodavac ne prihvati inicijativu ili predlog Odbora ili ne postupi po odluci i zaključku Odbora, Odbor može da se obrati nadležnoj inspekciji rada.
- (7) Odbor ima pravo da na oglasnim tablama poslodavca ističe svoje informacije, odluke i zaključke.

Član 25.

- (1) Odbor u okviru svog delokruga obavlja sledeće aktivnosti:

- 1) prati i analizira stanje organizovanosti, ostvarivanja i sprovođenja preventivnih mera za bezbedan i zdrav rad, zaštite od požara i zdravstvene preventivne zaštite, na osnovu čega pokreće i usmerava mere i aktivnosti i utvrđuje predloge za unapređenje stanja u ovim oblastima,
- 2) analizira izvršene periodične preglede mašina i uređaja i ispitivanja hemijskih i fizičkih štetnosti i mikroklimе u radnim sredinama, predlaže vanredna ispitivanja, odnosno kontrolu maksimalno dozvoljenih koncentracija štetnih materija na poslovima opasnim i štetnim po zdravlje zaposlenih i predlaže odgovarajuće mere,
- 3) predlaže, odnosno zahteva od poslodavca, utvrđivanje i sprovođenje preventivnih mera bezbednosti i zdravlja na radu na radnim mestima sa povećanim rizikom, pokreće inicijativu za utvrđivanje radnih mesta sa povećanim rizikom i daje mišljenje na program unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih na ovim radnim mestima, razmatra izveštaj o zdravstvenom stanju zaposlenih na osnovu periodičnih i prethodnih lekarskih pregleda i kontroliše urednost upućivanja zaposlenih na obavezne lekarske preglede,
- 4) analizira stanje posebne zaštite zaposlenih mlađih od 18 godina života, žena i zaposlenih sa smanjenom ili izmenjenom radnom sposobnošću i predlaže mere za poboljšanje njihove zaštite,
- 5) razmatra povrede na radu i profesionalna oboljenja zaposlenih, izvore i uzroke njihovog nastanka i predlaže mere za otklanjanje uzroka povreda na radu i profesionalnih oboljenja zaposlenih,

- 6) određuje svog člana koji prisustvuje uviđaju u slučaju smrti ili teže telesne povrede zaposlenog na radu,
 - 7) razmatra godišnji izveštaj sa ekonomskim pokazateljima o stanju bezbednosti i zdravlja na radu, zaštite od požara, bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu i o svom stavu obaveštava poslodavca i sindikat,
 - 8) razmatra predloge odluka i opštih akata poslodavca, koji bitno utiču na uslove rada, bezbednost i zdravlje zaposlenih i daje mišljenje,
 - 9) saraduje sa odgovarajućim inspeksijskim organima po pitanjima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, zaštite životne sredine, zaštite od požara i zdravstvene zaštite,
 - 10) prikuplja informacije o izvršavanju rešenja nadležnih organa iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, zaštite životne sredine, zaštite od požara i zdravstvene zaštite,
 - 11) zahteva vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatra da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje na radu,
 - 12) posreduje u pregovorima za naknadu štete koju pretrpi zaposleni usled povrede na radu ili profesionalnog oboljenja,
 - 13) vrši kontrolu nad primenom odredaba Ugovora koji se odnosi na bezbednost i zaštitu na radu,
 - 14) vrši i druge aktivnosti iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, zaštite životne sredine, zaštite od požara i zdravstvene zaštite.
- (2) Odbor o svom radu podnosi izveštaj poslodavcu i sindikatu po isteku svaka tri meseca.
- (3) Sednicu Odbora mogu po potrebi zakazati i poslodavac i sindikat.

4. Prevencija radne invalidnosti, rekreacija i rehabilitacija zaposlenih

Član 26.

- (1) Prevencija radne invalidnosti, rekreacija i rehabilitacija zaposlenih obezbeđuje se na način koji unapređuje zaštitu zdravlja zaposlenih, a prema programu poslodavca za prevenciju radne invalidnosti, rekreaciju i rehabilitaciju zaposlenih, koji se donosi i sprovodi uz učešće sindikata.
- (2) Poslodavac obezbeđuje sredstva za prevenciju radne invalidnosti, rekreaciju i rehabilitaciju zaposlenih u toku poslovne godine najmanje u visini 0,33% godišnjih zarada isplaćenih zaposlenima kod poslodavca.
- (3) Poslodavac je dužan da o svom trošku uputi na sistematski lekarski pregled i zaposlenog koji obavlja poslove na kojima nije utvrđen povećan rizik, u skladu sa programom zaštite zdravlja zaposlenih.
- (4) Poslodavac je obavezan da svake godine organizuje i finansira sistematske preglede zaposlenih i specifične preglede za zaposlene žene.

VI. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 27.

(1) Zarada se obračunava i isplaćuje na osnovu planiranih sredstava za zarade, u skladu sa zakonom i godišnjim programom poslovanja poslodavca.

(2) Zarada zaposlenog utvrđuje se ugovorom o radu u skladu sa kolektivnim ugovorom, a za lica koja obavljaju poslove posloводства u skladu sa odlukama nadležnih organa.

Član 28.

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

(2) Zarada se sastoji od:

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

Član 29.

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

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

Član 30.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

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

2. Vrednost radnog časa

Član 31.

(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) Ukoliko se u toku poslovne godine bitno promene okolnosti i pretpostavke, uključujući i promenu broja zaposlenih, na osnovu kojih je utvrđena vrednost radnog časa iz stava 1. ovog člana, utvrđena vrednost radnog časa može se promeniti u skladu sa izmenjenim okolnostima.

3. Koeficijent poslova

Član 32.

- (1) Koeficijent poslova utvrđuje se na osnovu složenosti poslova, odgovornosti u radu i uslova rada.
- (2) Složenost poslova utvrđuje se na osnovu vrste poslova, stepena stručne spreme, radnog iskustva i posebnih znanja i veština koje su potrebne za obavljanje poslova.
- (3) Odgovornost u radu utvrđuje se na osnovu značaja i uticaja poslova koje zaposleni obavlja na proces i rezultate rada poslodavca.
- (4) Uslovi rada utvrđuju se na osnovu radne okoline u kojoj se obavljaju poslovi, smenskog rada i rada u turnusu.
- (5) Najniži i najviši koeficijenti za grupe poslova utvrđeni su u Prilogu koji čini sastavni deo Ugovora.

Član 33.

- (1) Novčani iznos osnovne zarade zaposlenog, koji se ugovara ugovorom o radu, utvrđuje se množenjem vrednosti radnog časa za tekući mesec, koeficijenta posla radnog mesta i mesečnog fonda od 174 časova rada.
- (2) 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.

4. Radni učinak

Član 34.

Osnov za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog je rezultat rada organizacionog dela u kojem zaposleni obavlja poslove i radni učinak zaposlenog.

Član 35.

- (1) Rezultat rada organizacionog dela utvrđuje se na osnovu posebne metodologije koju donosi poslodavac uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.
- (2) Do utvrđivanja metodologije iz prethodnog stava ocenu rezultata rada utvrđuje generalni direktor JP EPS.

Član 36.

- (1) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se 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, može se uvećati do 30%, a osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak značajno ispod standardnog može se umanjiti do 10%.

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

- 1) obavi veći obim radnih zadataka od planiranih;
- 2) obavi poslove iznad standardnog kvaliteta;
- 3) obavi poslove pre roka;
- 4) ostvari znatno povoljnije rezultate od standardnih na preventivnoj zaštiti i kvalitetnom održavanju pogonske spremnosti postrojenja;
- 5) ostvari znatno povoljnije rezultate od standardnih u otklanjanju kvarova i havarija na postrojenjima i uređajima;
- 6) uz redovno obavljanje svojih poslova, u znatnom 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 znatne uštede u materijalnim troškovima.

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

- 1) tokom meseca obavi manji obim poslova od planiranih;
- 2) poverene poslove obavi ispod standardnog kvaliteta;
- 3) znatan deo poslova ne obavi u roku;
- 4) značajno premašuje planirane standarde i normative troškova.

Član 37.

(1) Rezultat rada zaposlenog utvrđuje generalni direktor JP EPS, na obrazložen predlog ovlašćenog lica, na osnovu prethodno donetih standarda i normativa rada i planova radnih zadataka.

(2) Do donošenja standarda i normativa rada i planova radnih zadataka generalni direktor JP EPS, na obrazložen predlog ovlašćenog lica, utvrđuje rezultat rada zaposlenog na osnovu odredaba člana 36. ovog ugovora.

(3) Do donošenja standarda i normativa rada i planova radnih zadataka, generalni direktor JP EPS jednom mesečno dostavlja sindikatu spisak zaposlenih kojima je zarada uvećana ili umanjena po osnovu radnog učinka.

5. Zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca

Član 38.

(1) Zaposlenom koji ostvari izuzetne rezultate u toku kalendarske godine i time posebno doprinese poslovnom uspehu poslodavca može da se isplati godišnja nagrada za doprinos u radu, na obrazložen predlog ovlašćenog lica.

(2) Visinu godišnje nagrade iz stava 1. ovog člana određuje generalni direktor JP EPS u skladu sa finansijskim mogućnostima.

Član 39.

Zaposleni mogu da ostvare zaradu na ime učešća u ostvarenoj dobiti u poslovnoj godini poslodavca u skladu sa odlukom osnivača o raspodeli dobiti.

6. Uvećanje zarade

Član 40.

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

Član 41.

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se 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 zaposlene kojima je nedelja radni dan - za 15%.

(2) 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.

7. Zarada pripravnika

Član 42.

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

8. Naknada zarade

Član 43.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini 100% osnovice za obračun naknade, i to za vreme:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) korišćenja plaćenog odsustva;
- 3) odsustvovanja sa rada u dane državnog i verskog praznika koji su po zakonu neradni dani;

- 4) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa privredne komore, sednicama organa poslodavca, organa sindikata, i susretima radnika u organizaciji sindikata;
- 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;
- 7) vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih državnih organa, ako to zakonom nije drugačije određeno.

Član 44.

(1) 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% osnovice za obračun naknade, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, s tim da naknada ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom;
- 2) 100% osnovice za obračun naknade, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, s tim da naknada ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom;
- 3) 100% osnovice za obračun naknade za vreme odsustvovanja sa rada radi održavanja trudnoće, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom;
- 4) 100% osnovice za obračun naknade za vreme odsustvovanja sa rada za negu deteta do tri godine.

(2) Poslodavac isplaćuje naknadu za odsustvovanje sa rada zbog privremene sprečenosti za rad koje traje preko 30 dana istovremeno sa isplatom zarada zaposlenima, s tim što poslodavac refundira sredstva od nadležnog fonda kad se steknu uslovi.

Član 45.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 80% osnovice za obračun naknade za vreme prekida procesa rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, s tim da naknada ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Član 46.

Naknada zarada obračunava se na osnovu osnovice za obračun naknade zarade utvrđene zakonom.

9. Rok za isplatu zarada

Član 47.

- (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.

10. Otpremnina za odlazak u penziju**Član 48.**

Zaposleni ima pravo na otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri zarade koju je ostvario ili koju bi ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina ili u iznosu tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene kod poslodavca za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, ako je to za zaposlenog povoljnije.

11. Jubilarne nagrade**Član 49.**

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

- 1) 10 godina - u visini od jedne zarade;
- 2) 20 godina - u visini od dve zarade;
- 3) 30 godina - u visini od tri zarade.

(2) Pod neprekidnim radom u Elektroprivredi Srbije smatra se rad u JP EPS, zavisnim privrednim društvima, javnim preduzećima sa KiM i njihovim pravnim prethodnicima.

(3) Vreme provedeno na radu kod poslodavca kod koga je zaposleni upućen na rad, računa se kao vreme provedeno kod poslodavca u vezi sa pravom na jubilarnu nagradu.

(4) Pod zaradom se podrazumeva ostvarena prosečna mesečna zarada kod poslodavca i privrednih društava čiji je osnivač poslodavac, za prethodna tri meseca koji prethode mesecu isplate jubilarne nagrade.

(5) Jubilarna nagrada se isplaćuje u mesecu u kome zaposleni stiže pravo na jubilarnu nagradu.

12. Solidarna pomoć**Član 50.**

(1) U slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, poslodavac isplaćuje i to:

- 1) jednokratnu pomoć - u visini 100% prosečne mesečne zarade kod poslodavca za poslednji mesec za koji je poznat podatak u momentu isplate zaposlenom u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- 2) u slučaju smrti zaposlenog koja je nastupila kao posledica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, poslodavac isplaćuje jednokratnu solidarnu pomoć užoj

porodici u visini trostruke mesečne zarade kod poslodavca za poslednji mesec za koji je poznat podatak u momentu isplate.

(2) Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug i deca zaposlenog, odnosno usvojenici zaposlenog.

(3) U slučaju smrti roditelja zaposlenog, Poslodavac obezbeđuje solidarnu pomoć za pogrebnu opremu u visini 50% prosečne zarade kod poslodavca isplaćene za poslednji mesec za koji je poznat podatak u momentu isplate.

Član 51.

(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 50% prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji za mesec koji prethodi mesecu isplate stipendije;

2) srednje obrazovanje - u visini 70% prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji za mesec koji prethodi mesecu isplate stipendije;

3) više i visoko obrazovanje - u visini 80% prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji za mesec koji prethodi mesecu isplate stipendije.

(3) U slučaju smrti zaposlenog kao posledice povrede na radu i 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 52.

U slučaju rođenja deteta roditelju se isplaćuje solidarna pomoć u visini prosečne zarade u Republici Srbiji ostvarene u prethodnoj godini.

13. Osiguranje zaposlenih

Član 53.

Poslodavac je dužan da na svoj teret kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti od povrede na radu, slučaj povrede na radu, profesionalnog oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, radi obezbeđivanja naknade štete.

Član 54.

(1) Poslodavac može na svoj teret da uplati penzijski doprinos za zaposlene do visine neoporezivog iznosa, u skladu sa propisima o dobrovoljnim penzijskim fondovima, organizaciji registrovanoj za upravljanje dobrovoljnim penzijskim fondovima.

(2) Sredstva za penzijski doprinos za zaposlene, planiraju se godišnjim programom poslovanja poslodavca.

14. Inovacije

Član 55.

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

15. Naknada troškova

Član 56.

(1) 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;
- 2) vreme provedeno na službenom putu u zemlji, u visini troškova puta i troškova noćenja, izuzev u hotelu luks kategorije (pet zvezdica), prema priloženom računu;
- 3) vreme provedeno na službenom putu u zemlji, dnevno u visini 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
- 4) vreme provedeno na službenom putu u inostranstvo, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nije obezbeđen smeštaj i naknada troškova smeštaja.

(2) Isplata naknade troškova za vreme provedeno na službenom putovanju iz tačke 2) do 4) stava 1. ovog člana i naknade za rad i boravak na terenu iz tačke 5) stava 1. ovog člana, međusobno se isključuju.

Član 57.

Naknada troškova pogrebnih usluga zaposlenom vrši se u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga i to pogrebne opreme, prevoza i štampanja plakata. U slučaju da zaposleni koji je preminuo nema članove uže porodice, naknada troškova pogrebnih usluga isplaćuje se licu koje je izvršilo pogreb.

16. Topli obrok i regres za godišnji odmor

Član 58.

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.

17. Ostala primanja

Član 59.

- (1) Zaposlenom 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 poslodavac u skladu sa raspoloživim sredstvima.
- (3) Odlukom o odobravanju zajma utvrđuje se namena i visina zajma, početak otplate i rok vraćanja zajma.
- (4) Vraćanje zajma se vrši u jednakim mesečnim ratama obustavom mesečne rate zajma od zarade zaposlenog.

Član 60.

- (1) Poslodavac je dužan da obezbedi sredstva za finansiranje nabavke novogodišnjih paketića za decu zaposlenih i preminulih zaposlenih, do navršenih 10 godina starosti.
- (2) Sredstva iz stava 1. ovog člana obezbeđuju se u visini koja se određuje odlukom poslodavca.

VII. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 61.

- (1) Kada organizacione, tehnološke i ekonomske promene imaju za rezultat višak zaposlenih, poslodavac i Sindikat, zajedno sa Nacionalnom službom za zapošljavanje, sagledavaju mogućnosti za otvaranje novih radnih mesta i zapošljavanje, kao i mogućnosti za stimulisanje zaposlenih za sporazumni prestanak radnog odnosa i utvrđuje mere kojima se to postiže u skladu sa zakonom.
- (2) U sklopu aktivnosti iz stava 1. ovog člana, zaposlenom se može ponuditi jedno od sledećih rešenja:
 - premeštaj na druge poslove kod poslodavca za čije obavljanje zaposleni ispunjava uslove utvrđene Pravilnikom;
 - prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju sa odgovarajućom obukom za premeštaj na druge poslove kod poslodavca ili prelazak na rad kod drugog poslodavca;
 - sporazum o prestanku radnog odnosa sa primenom podsticajnih mera za samozapošljavanje i otvaranje novih radnih mesta.

Član 62.

- (1) Prava zaposlenih koji predstavljaju višak utvrđiće se aneksom kolektivnog ugovora.
- (2) Aneksom kolektivnog ugovora utvrđiće 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) Aneks kolektivnog ugovora iz stava 1. ovog člana zaključice se nakon završetka analize poslova u EPS i eventualnog utvrđivanja viška zaposlenih.

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

VIII. NAKNADA ŠTETE

Član 63.

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je da štetu naknadi.

Član 64.

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

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

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

Član 65.

(1) Po prijemu rešenja o naknadi štete zaposleni daje pisanu 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 66.

(1) Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da zaposlenom naknadi štetu.

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

(3) Poslodavac odlučuje o zahtevu za naknadu štete, na predlog komisije koja utvrđuje sve činjenice u vezi sa zahtevom zaposlenog, postojanje odgovornosti poslodavca ili drugog zaposlenog za nastalu štetu i visinu štete.

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

IX. IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA**Član 67.**

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

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

X. UPUĆIVANJE NA RAD KOD DRUGOG POSLODAVCA**Član 68.**

(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) rad na određenom projektu za potrebe poslodavca;
- 3) rad na izgradnji, revitalizaciji ili investicionom održavanju energetske i rudarske postrojenja i pružanja odgovarajuće stručne pomoći drugom poslodavcu, čiji je osnivač JP EPS.

(2) Po isteku ugovora o upućivanju na rad kod drugog poslodavca, zaposleni ima pravo da se vrati na rad na svoje radno mesto ili odgovarajuće poslove kod poslodavca.

XI. POVREDA RADNE OBAVEZE**Član 69.**

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) davanje netačnih podataka koji su od značajnog uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- 2) odbijanje obavljanja poslova po pisanom nalogu ovlašćenog lica, ako za to ne postoji opravdan razlog;
- 3) netačno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada, u nameri da sebi ili drugome pribavi neosnovano uvećanje zarade ili veće pravo iz radnog odnosa;
- 4) neovlašćena posluga poverenim sredstvima rada;
- 5) zloupotreba svojstva zaposlenog kod poslodavca, radi obavljanja privatnih poslova;
- 6) odavanje poslovne tajne;
- 7) prikrivanje izvršene povrede radne obaveze;

- 8) sprečavanje ovlašćenog organa kontrole i zaposlenih u izvršavanju poslova i ostvarivanju prava;
- 9) neopravdano izostajanje sa posla tri uzastopna radna dana ili pet radnih dana sa prekidima u toku godine;
- 10) odbijanje podvrgavanja lekarskom pregledu radi utvrđivanja radne sposobnosti, alko ili narko testu, dolazak na rad u alkoholisanom stanju, pod dejstvom opojnih droga ili konzumiranje alkohola ili opojnih droga na radnom mestu;
- 11) neizvršavanje poslova u vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada;
- 12) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materija, propisa o zaštiti životne sredine, propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, i nepreduzimanje mera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- 13) protivpravno prisvajanje imovine poslodavca;
- 14) protivpravno pribavljanje sebi ili drugome materijalne koristi u vezi sa radom;
- 15) falsifikovanje novčanih i drugih dokumenata;
- 16) obavljanje poslova u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca;
- 17) druge povrede radne obaveze utvrđene ugovorom o radu.

XII. PRAVO ZAPOSLENOG U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA 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 na mišljenje sindikatu, čiji je zaposleni član, a sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

XIII. ZABRANA KONKURENCIJE

Član 71.

Poslodavac i zaposleni mogu ugovorom o radu da utvrde poslove koje zaposleni ne može da obavlja u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica za vreme rada kod poslodavca i do isteka roka od dve godine od prestanka radnog odnosa kod poslodavca.

Član 72.

U slučaju da zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

XIV. OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH**Član 73.**

Zaposleni ima pravo i obavezu da stalno usavršava svoje radne, stručne i psihofizičke sposobnosti, radi kvalitetnijeg i efikasnijeg obavljanja poslova.

Član 74.

(1) Vidovi stručnog osposobljavanja i usavršavanja, koji se realizuju na teret poslodavca, na osnovu godišnjeg plana stručnog osposobljavanja i usavršavanja, mogu biti:

- sticanje iskustava u zemlji i inostranstvu;
- sticanje i usavršavanje znanja stranih jezika;
- obuke i kursevi;
- vanredno školovanje za sticanje višeg stepena stručne spreme;
- specijalizacija;
- prekvalifikacija i dokvalifikacija.

(2) Poslodavac godišnjim programom poslovanja utvrđuje sredstva za stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih, o čemu obaveštava sindikat.

(3) Poslodavac u skladu sa finansijskim mogućnostima i godišnjim programom poslovanja, na predlog sindikata, planira i organizuje stručne ekskurzije.

XV. OBEZBEĐIVANJE MINIMUMA PROCESA RADA ZA VREME ŠTRAJKA**Član 75.**

Poslodavac donosi akt kojim određuje način obezbeđivanja minimuma procesa rada u vreme štrajka, kapacitete i postrojenja koja moraju da rade u vreme štrajka, kao i radna mesta i broj izvršilaca koji su dužni da rade u vreme štrajka.

Član 76.

(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 redarske štrajkačke službe ne mogu biti određeni da rade u vreme štrajka, a redarska služba se organizuje tako da se mogu obavljati poslovi kojima se obezbeđuje minimum procesa rada.

Član 77.

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

(2) U toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim Zakonom, poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi bezbednost lica i imovine u smislu Zakona o štrajku, održavanje minimuma procesa rada koji obezbeđuje sigurnost imovine i lica, kao i izvršavanje međunarodnih obaveza.

XVI. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 78.**

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

- 1) prijemu i prestanku radnog odnosa zaposlenih kod poslodavca u periodu od tri meseca;
- 2) prekovremenim časovima ostvarenim i isplaćenim kod poslodavca, u periodu od tri meseca;
- 3) tromesečnom i godišnjem izveštaju o stanju bezbednosti i zdravlja na radu;
- 4) isplaćenim prosečnim zaradama;
- 5) finansijskom izveštaju o poslovanju poslodavca, kao i učešću zarada u ukupnim troškovima poslovanja.

(2) Poslodavac dostavlja Sindikatu predlog i usvojeni godišnji program poslovanja, kao i godišnji finansijski izveštaj o poslovanju.

Član 79.

Poslodavac je dužan da o svom trošku obezbedi i sledeće uslove za rad Sindikata:

- odgovarajuće prostorije za redovan rad i sastanke sindikata i sindikalnih organizacija ogranaka kao i neophodan inventar - kancelarijski nameštaj, telefon, telefaks, računar, štampač i slično;
- izradu periodičnih obračuna i završnog računa sindikata;
- stručnu pomoć;
- administrativnu pomoć;
- obračun i naplatu članarine i ostalih sredstava u skladu sa aktima i aktivnostima sindikata;
- mogućnost isticanja obaveštenja i bitnih dokumenata sindikata na oglasnim tablama poslodavca;
- upotrebu vozila za obavljanje sindikalnih aktivnosti;

- organizovanje zborova zaposlenih u radno vreme u sedištima organizacionih jedinica koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 16 časova, pod uslovom da se time ne remeti proces rada;
- druge uslove za normalan rad i funkcionisanje Sindikata na osnovu zaključenog sporazuma poslodavca i Sindikata.

Član 80.

- (1) Predsednik organizacije sindikata u kojoj je učlanjeno najmanje 51% ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca ima pravo da za vreme trajanja mandata ne obavlja poslove svog radnog mesta.
- (2) Predsednik sindikata koji za vreme mandata ne obavlja poslove svog radnog mesta ima pravo na naknadu zarade koja se utvrđuje u visini zarade koju bi ostvario da obavlja poslove svog radnog mesta i koja može biti uvećana 30%.

Član 81.

- (1) Predsednik i zamenik predsednika sindikata registrovanog kod poslodavca, kao i predsednik i zamenik predsednika Glavnog odbora Sindikata radnika EPS, predsednik sindikata za određenu elektroprivrednu delatnost i predsednik ili zamenik predsednika Konfederacije slobodnih sindikata, i drugih saveza i konfederacija, za vreme obavljanja funkcije i dve godine posle isteka funkcije, ako poštuju svoje radne obaveze, ne mogu se dovesti u nepovoljniji položaj niti im može prestati radni odnos.
- (2) Poslodavac je obavezan da sindikalne predstavnike iz stava 1. ovog člana, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, ili na poslove na kojima neće imati manju osnovnu zaradu od zarade koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.
- (3) Sindikalni predstavnici iz stava 1. ovog člana, za vreme obavljanja funkcije i još dve godine posle toga, zaštićeni su od namerne povrede njihovih prava iz radnog odnosa utvrđenih zakonom, zbog njihovog delovanja za vreme obavljanja funkcije u Sindikatu.
- (4) Zaštita u smislu stava 3. ovog člana obezbeđuje se obrazovanjem paritetne komisije sa zadatkom da razmotri okolnosti u vezi sa navodima koji su izneti u zahtevu za zaštitu, utvrdi da li su namerno povređena prava iz radnog odnosa utvrđena zakonom i predloži nadležnim organima mere za otklanjanje utvrđenih nepravilnosti.

Član 82.

- (1) Predstavnici Sindikata mogu odsustvovati sa rada, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima, kao i radi osposobljavanja na kursevima i seminarima, u trajanju od najviše sedam radnih dana u toku godine.
- (2) Zamenik predsednika Sindikata može odsustvovati sa rada šest sati u radnoj nedelji, a predsednica Aktiva žena može odsustvovati sa rada četiri sata u radnoj nedelji radi obavljanja sindikalnih aktivnosti.

Član 83.

Poslodavac uz isplatu mesečne zarade zaposlenima uplaćuje na račun Sindikata sredstva za rad sindikata u visini od 0,30% i 0,05% za rad Centrale sindikata radnika EPS od iznosa sredstava isplaćenih na ime zarada zaposlenih članova Sindikata.

Član 84.

(1) U fond solidarnosti sindikata za pružanje pomoći zaposlenima za lečenje, Poslodavac uplaćuje mesečno na račun fonda 0,3% iznosa sredstava isplaćenih na ime zarada.

(2) Ako kod poslodavca postoji više sindikalnih fondova solidarnosti za pružanje pomoći zaposlenima za lečenje, iznos iz stava 1. ovog člana raspoređuje se na te fondove srazmerno broju zaposlenih koji svaki fond pokriva.

(3) U fond solidarnosti Sindikata radnika EPS, poslodavac uplaćuje na račun tog fonda 0,1% iznosa sredstava isplaćenih na ime zarada zaposlenih kod poslodavca, srazmerno broju članova sindikata.

(4) Solidarna pomoć se ostvaruje iz sredstava poslodavca do osnivanja Fonda solidarnosti Sindikata radnika direkcija JP EPS u sledećim slučajevima:

1) teže bolesti zaposlenog do iznosa troškova lečenja po računu, ukoliko zaposleni poseduje medicinsku dokumentaciju, a tu vrstu troškova ne snosi Zavod za zdravstvenu zaštitu;

2) teže bolesti člana uže porodice zaposlenog do polovine iznosa troškova lečenja po računu, ukoliko član porodice poseduje medicinsku dokumentaciju, a tu vrstu troškova ne snosi Zavod za zdravstvenu zaštitu;

3) ublažavanje posledica elementarnih nepogoda ili drugih vanrednih događaja na objektu stanovanja, na osnovu izveštaja i predloga komisije za utvrđivanje štete, obrazovane od strane generalnog direktora, pod uslovom da šteta nije ublažena ili naknađena na drugi način.

(5) Pod težom bolešću u smislu stava 4. ovog člana smatraju se:

- maligna oboljenja;
- hereditarna i degenerativna oboljenja nervno mišićnog sistema;
- teški oblici kardiovaskularnih i drugih oboljenja koja zahtevaju hirurške zahvate, transplantaciju organa i tkiva;
- tuberkuloza.

(6) Pod članom uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatra se supružnik i deca do navršene 26 godine života pod uslovom da se nalaze na redovnom školovanju ili su odlukom nadležnog suda lišena poslovne sposobnosti bez obzira na godine života.

(7) Solidarna pomoć se odobrava na zahtev zaposlenog po prethodno pribavljenom mišljenju Sindikata.

XVII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 85.

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

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 vrše se 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.

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 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 Osnivača,
Milutin Mrkonjić, s.r.

Za Sindikat,
Vojin Kostić, s.r.

Za Poslodavca,
Dragomir Marković, s.r.

PRILOG**GRUPE POSLOVA SA KOEFICIJENTIMA POSLOVA RADNIH MESTA**

GRUPA	POSLOVI	KOEFICIJENT
I	jednostavni rutinski poslovi za čije obavljanje je propisan I ili II stepen stručne spreme, osnovna škola, po pravilu bez drugih uslova: - kafe kuvarica - administrativni radnik	1,8 - 2,2
II	manje složeni rutinski poslovi za čije obavljanje je propisan III ili IV stepen stručne spreme odgovarajuće vrste, po pravilu bez drugih uslova: - telefonista - radnik obezbeđenja - arhivar - kurir - domar	2,0 - 2,4
III	srednje složeni rutinski poslovi za čije obavljanje je propisan III ili IV stepen stručne spreme odgovarajuće vrste i po potrebi, odgovarajuća posebna znanja ili uslovi, kao što su: - vozač - kurir - vozač - magacioner - birografičar - referent - poslovni sekretar	2,0 - 2,7
IV	složeni rutinski poslovi za čije obavljanje je propisan IV ili V stepen stručne spreme odgovarajuće vrste, i po potrebi, odgovarajuća posebna znanja ili uslovi, kao što su: - samostalni referent - vozač	2,1 - 2,7
V	manje složeni problemski poslovi za čije obavljanje je propisan VI stepen stručne spreme odgovarajuće vrste, i po potrebi, odgovarajuća posebna znanja ili uslovi, kao što su: - saradnik - samostalni saradnik	2,1 - 3,0
VI	složeni problemski poslovi za čije obavljanje je propisan VI stepen stručne spreme odgovarajuće vrste, i po potrebi, odgovarajuća posebna znanja ili uslovi, kao što su: - viši saradnik - inokorespodent	2,5 - 3,2
VII	srednje složeni problemski poslovi za čije obavljanje je propisan VII-1 stepen stručne spreme odgovarajuće vrste, i po potrebi, odgovarajuća posebna znanja ili uslovi, kao što su:	2,7 - 3,4

	<ul style="list-style-type: none"> - stručni saradnik/inženjer/ekonomista/pravnik - samostalni stručni saradnik/inženjer/ekonomista/pravnik - glavni stručni saradnik predsednika UO 	
VIII	<p>složeni problemski poslovi za čije obavljanje je propisan VII-1 stepen stručne spreme odgovarajuće vrste, i po potrebi, odgovarajuća posebna znanja ili uslovi i poslovi rukovođenja organizacionim celinama najnižeg nivoa, kao što su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vodeći stručni saradnik/inženjer/ekonomista/pravnik - prevodilac - šef odeljenja 	3,1 - 3,8
IX	<p>složeni problemski poslovi za čije obavljanje je propisan VII-1 stepen stručne spreme odgovarajuće vrste, i po potrebi, odgovarajuća posebna znanja ili uslovi i poslovi rukovođenja organizacionim celinama srednjeg nivoa, kao što su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - glavni saradnik/inženjer/ekonomista/pravnik - dispečer - šef službe 	3,5 - 4,5
X	<p>veoma složeni problemski poslovi za čije obavljanje je propisan VII-1 stepen stručne spreme odgovarajuće vrste, i po potrebi, odgovarajuća posebna znanja ili uslovi i poslovi rukovođenja organizacionim celinama višeg nivoa, koji nisu utvrđeni kao poslovi posloводства, kao što su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - koordinator - savetnik u direkciji - direktor projekta - menadžer - direktor sektora u direkciji 	4,8 - 8,5
XI	<p>najsloženiji problemski poslovi za čije obavljanje je propisan VII-1 stepen stručne spreme odgovarajuće vrste, i po potrebi, odgovarajuća posebna znanja ili uslovi i poslovi rukovođenja organizacionim celinama najvišeg nivoa, koji nisu utvrđeni kao poslovi posloводства, kao što su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - savetnik generalnog direktora - koordinator u upravi preduzeća 	7,0 - 9,0