

Na osnovu člana 144. stav 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srbije", br. 70/2001 i 73/2001),

Sindikata radnika "Elektroprivrede Srbije" i Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: ugovorne strane), zaključuju

**POSEBAN
KOLEKTIVNI UGOVOR ZA "ELEKTROPRIVREDU SRBIJE"**

(Sl. glasnik RS br. 87/02 , 14/06 , 59/06)

Prečišćen tekst zaključno sa izmenama iz Sl. gl. RS br. 59/06 koje su u primeni od 19/07/2006 (izmene u čl.: 58a).

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(1) Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa u Javnom preduzeću "Elektroprivreda Srbije" i javnim preduzećima koja je ono osnovalo (u daljem tekstu: preduzeće) i međusobni odnosi ugovornih strana.

(2) Ovaj kolektivni ugovor neposredno se primenjuje i zaključuje na neodređeno vreme.

Član 2.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, koji nisu uređeni ovim kolektivnim ugovorom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, u skladu sa potvrđenim međunarodnim konvencijama, drugi propisi i odgovarajuća akta preduzeća.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 3.

(1) Preduzeće je dužno da obavesti sindikat o aktu kojim se utvrđuje vrsta posla, stručna sprema i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

(2) Obaveštenje iz stava 1. ovog člana dostavlja se sindikatu po donošenju akta iz stava 1. ovog člana.

(3) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa u preduzeću, po pravilu, se javno oglašava.

Član 4.

(1) Ugovor o radu zaključuju direktor preduzeća i zaposleni.

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

III. PREMEŠTAJ U DRUGO MESTO RADA

Član 5.

(1) Zaposleni može da se premesti na rad iz jednog mesta u drugo samo uz njegov pristanak.

(2) Zaposleni može da se premesti iz jednog mesta u drugo, bez njegovog pristanka, u slučajevima:

1) ako se delatnost preduzeća obavlja i u mestima van sedišta preduzeća ili njegovog organizacionog dela;

2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad, manja od 50 km u jednom pravcu, ili su mesto rada i mesto u koje se zaposleni premešta na teritoriji iste ili susedne opštine, odnosno grada, a organizovan je redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak zaposlenog na rad i povratak sa rada i obezbeđena je naknada za prevoz u visini cene prevoza u javnom saobraćaju.

IV. RADNO VREME

Član 6.

(1) Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima na kojima i pored primene odgovarajućih mera zaštite na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji izraženo štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog, skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše deset časova nedeljno.

(2) Dužinu trajanja radnog vremena u smislu stava 1. ovog člana utvrđuje direktor preduzeća, na osnovu stručne analize o stepenu štetnog dejstva uslova rada, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

(3) Organizacija sindikata može da pokrene inicijativu za izradu stručne analize iz stava 2. ovog člana.

Član 7.

(1) Direktor preduzeća je dužan da zaposlenom dostavi rešenje za prekovremeni rad.

(2) Rešenje iz stava 1. ovog člana direktor 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.

Član 8.

Direktor preduzeća ne može uvesti obavezu prekovremenog rada, ako:

- 1) za noćni prekovremeni rad nije obezbedio zaposlenom prevoz od mesta stanovanja do mesta obavljanja prekovremenog rada i nazad, osim ako je obezbeđen redovan prevoz koji omogućava blagovremen prevoz zaposlenog;
- 2) pre početka i za vreme obavljanja prekovremenog rada ne obezbedi neophodna sredstva zaštite na radu.

Član 9.

Za prekovremeni rad zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu zaradu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 10.

Direktor preduzeća dužan je da obaveštava sindikat o prekovremenim časovima ostvarenim u preduzeću, o poslovima i razlozima koji su uslovili potrebu za prekovremenim radom u preduzeću, kao i o izvršenim organizaciono-kadrovskim promenama u cilju smanjenja prekovremenog rada.

Član 11.

Direktor preduzeća dužan je da unapredi organizaciju procesa rada u preduzeću, tako da:

- 1) ne dozvoli fizičku i psihičku preopterećenost zaposlenih kojima je određen prekovremeni rad;
- 2) teret, složenost, obim i hitnost poslova ravnomerno rasporedi na sve zaposlene, na istim ili sličnim poslovima unutar organizacione celine.

V. ODMORI I ODSUSTVA

Član 12.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 13.

- (1) Zaposleni koji radi puno radno vreme, ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, koji se uračunava u radno vreme i ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.
- (2) Zaposleni koji radi još četiri časa posle punog radnog vremena, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od dodatnih 30 minuta, koji se uračunava u radno vreme.

Godišnji odmor

Član 14.

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 18 radnih dana uvećava:

1) po osnovu složenosti poslova, i to :

- (1) za poslove KV radnika - 2 radna dana;
- (2) za poslove sa srednjom stručnom spremom - 3 radna dana;
- (3) za poslove sa višom stručnom spremom i VKV radnika - 4 radna dana;
- (4) za poslove sa visokom stručnom spremom - 5 radnih dana.

2) po osnovu uslova rada, i to:

- (1) za poslove na kojima se obavlja 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, ako za njih nije uvedeno skraćeno radno vreme ili beneficirani radni staž - 3 radna dana;
- (2) za rad na poslovima na kojima je uveden beneficirani radni staž ili skraćeno radno vreme - 5 radnih dana.

3) po osnovu staža osiguranja, i to:

- (1) do deset godina - 1 radni dan;
- (2) od 10 do 20 godina - 2 radna dana;
- (3) od 20 do 30 godina - 3 radna dana.

4) invalidu rada, odnosno vojnom invalidu i zaposlenom koji boluje od profesionalnog oboljenja - 3 radna dana.

5) roditelju sa jednim ili više dece do 14 godina starosti - 2 radna dana.

6) za doprinos u radu po predlogu neposrednog rukovodioca - do 3 radna dana.

(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, osim zaposlenom koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom ili beneficiranim radnim stažom, kome godišnji odmor traje prema kriterijumima iz stava 1. ovog člana, a najduže 40 radnih dana.

(3) 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.

Član 15.

(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.

Plaćeno odsustvo

Član 16.

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučaju:

- 1) sklapanja braka - 5 radnih dana;
- 2) sklapanja braka svog deteta - 3 radna dana;
- 3) porođaja supruge - 5 radnih dana;
- 4) rođenja unučeta - 3 radna dana;
- 5) smrti bračnog druga, dece i roditelja - 5 radnih dana;
- 6) teže bolesti bračnog druga, dece i roditelja - 3 radna dana;
- 7) smrti drugih članova uže porodice - 2 radna dana;
- 8) dobrovoljnog davanja krvi - 2 radna dana;
- 9) dobrovoljnog davanja tkiva - 3 radna dana;
- 10) odlaska na odsluženje vojnog roka - 5 radnih dana;
- 11) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - 3 radna dana;
- 12) selidbe svog domaćinstva u mestu prebivališta - 3 radna dana, a van mesta prebivališta - 4 radna dana;
- 13) učestvovanja na radno-proizvodnom takmičenju koje organizuje sindikat - 2 radna dana;
- 14) upućivanja na oporavak, u cilju prevencije radne invalidnosti zaposlenih koji rade na poslovima sa povećanim rizikom - 5 radnih dana;
- 15) upućivanje na rehabilitaciju po pismenoj preporuci zdravstvene ustanove, ako troškove snosi preduzeće ili nadležna organizacija sindikata - za vreme na koje je upućen.

(2) Članom uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojioci, staraoci i lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu.

(3) Licem koje živi u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim smatraju se srodnici između kojih postoji obaveza izdržavanja, a žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Član 17.

(1) Zaposlenom se može odobriti plaćeno odsustvo i radi obrazovanja i stručnog usavršavanja, u skladu sa godišnjim programom stručnog usavršavanja i obrazovanja, i to:

- 1) za polaganje stručnog ispita - 2 radna dana;
- 2) za polaganje ispita na višoj školi - 2 radna dana;
- 3) za polaganje ispita na fakultetu - 3 radna dana;
- 4) za polaganje pravosudnog ispita - 5 radnih dana;
- 5) za polaganje ispita na poslediplomskim studijama - 4 radna dana;
- 6) za odbranu magistarskog rada i doktorske disertacije - 5 radnih dana;
- 7) za stručno usavršavanje za potrebe preduzeća - u dužini trajanja.

(2) Ako ne postoji program stručnog usavršavanja i obrazovanja iz stava 1. ovog člana, zaposlenom se može odobriti plaćeno odsustvo, i to:

- 1) za polaganje diplomskog ispita na visokim ili višim školama i za polaganje državnog ispita - 5 radnih dana;
- 2) za polaganje pravosudnog ispita - 15 radnih dana;
- 3) za polaganje ispita na poslediplomskim studijama - 4 radna dana;
- 4) za odbranu magistarskog rada - 10 radnih dana;
- 5) za odbranu doktorske disertacije - 15 radnih dana.

Član 18.

Zaposleni koristi plaćeno odsustvo u vreme kada nastupe slučajevi iz čl. 16. i 17. ovog kolektivnog ugovora.

Neplaćeno odsustvo

Član 19.

(1) Zaposlenom se na njegov zahtev može odobriti korišćenje neplaćenog odsustva, u slučajevima:

- 1) negovanja bolesnog člana uže porodice;
- 2) školovanja i stručnog usavršavanja;
- 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) drugih opravdanih razloga.

(2) Neplaćeno odsustvo može se odobriti ako se time ne ometa redovno obavljanje procesa rada u preduzeću.

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

VI. BEZBEDNOST I ZAŠTITA ZDRAVLJA NA RADU

Član 20.

Bezbednost i zaštita zdravlja zaposlenih na radu obezbeđuje se i sprovodi u skladu sa zakonom, propisima o merama i normativima zaštite na radu, odgovarajućim opštim aktom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 21.

Poslovi sa povećanim rizikom utvrđuju se na osnovu sledećih kriterijuma:

- 1) štetnosti po zdravlje zaposlenog (nepovoljni mikroklimatski uslovi; povećana buka i vibracije; štetni gasovi, pare i aerosoli; štetna zračenja - elektromagnetno, ultravioletno, infracrveno i jonizujuće zračenje; fizičko i psihofiziološko opterećenje, biološke štetnosti i dr.);
- 2) prisutnih rizika u radu (rad na visini, pod zemljom ili vodom, pod naponom ili u blizini delova pod naponom, sa fluidima pod pritiskom, sa eksplozivom, otrovnim ili nagrizajućim materijama i dr.);
- 3) režima i vrste rada (smenski rad, rad u turnusu, rad koji zahteva posebne zdravstvene, fizičke i psihofizičke sposobnosti i dr.).

Član 22.

- (1) Ocenu uslova rada na poslovima sa povećanim rizikom vrši ekspertski tim za određene oblasti, u čiji sastav ulaze lica iz ovlašćenih stručnih organizacija, predstavnici preduzeća i sindikata.
- (2) Ekspertski tim iz stava 1. ovog člana obrazuje se rešenjem direktora preduzeća, uz saglasnost sindikata.
- (3) Opštim aktom utvrđuje se metodologija za utvrđivanje poslova sa povećanim rizikom, kao i preventivne mere za zaštitu zdravlja zaposlenih koji rade na ovim poslovima.
- (4) Opšti akt iz stava 3. ovog člana donosi direktor preduzeća uz saglasnost sindikata.

Član 23.

Poslovi sa povećanim rizikom i uslovi koje zaposleni mora da ispunjava za rad na ovim poslovima, sredstva i oprema lične zaštite koja pripadaju zaposlenom, odgovornost zaposlenog koji organizuje ili rukovodi procesom rada u pogledu sprovođenja propisanih mera bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, osiguranje zaposlenog za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja, utvrđuju se pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

Član 24.

Zaposleni je dužan da radi sa punom pažnjom u cilju obezbeđenja sigurnosti svog života i zdravlja, kao i života i zdravlja ostalih zaposlenih na koje njegov rad može da ima štetno

dejstvo, da se pridržava propisanih mera i normativa zaštite na radu, pravilno rukuje oruđima za rad, opasnim materijama, postupa prema uputstvu proizvođača i uputstvu za bezbedan rad, kao i da se stara o sprovođenju i unapređivanju zaštite na radu.

Član 25.

(1) Direktor preduzeća je dužan da utvrdi program osposobljavanja zaposlenih za bezbedan rad i da donese odgovarajuće uputstvo za svaki deo tehnološkog procesa rada u preduzeću, koje je sastavni deo programa osposobljavanja zaposlenih.

(2) Obuka zaposlenih za bezbedan rad i provera osposobljenosti zaposlenih za rad na poslovima sa posebnim uslovima rada, odnosno poslovima sa povećanim rizikom, sprovodi se u skladu sa zakonom.

Član 26.

(1) Direktor je dužan da organizuje, sprovodi i unapređuje poslove bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu.

(2) Zaposleni koji rukovodi procesom rada odgovoran je za organizaciju, sprovođenje i kontrolu propisanih mera zaštite na radu u svom delokrugu rada, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita na radu i opštim aktom o zaštiti na radu u preduzeću.

Član 27.

Direktor preduzeća je dužan da organizuje obavljanje poslova bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu, na način koji je prilagođen veličini preduzeća, vrsti delatnosti, kao i specifičnim uslovima rada u preduzeću.

Član 28.

Direktor preduzeća sprovodi odluke nadležnih državnih organa o utvrđivanju poslova na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem (beneficirani radni staž).

Član 29.

(1) Direktor preduzeća obrazuje odbor za zaštitu.

(2) Odbor za zaštitu ima sedam članova, od kojih tri člana određuje organizacija sindikata u preduzeću.

(3) Odbor za zaštitu na prvoj sednici bira predsednika i zamenika predsednika iz reda svojih članova.

(4) Odbor za zaštitu donosi poslovnik o radu.

Član 30.

- (1) Direktor preduzeća je dužan da, pre puštanja u rad novih pogona i uvođenja novih procesa proizvodnje i organizacije rada, zatraži mišljenje sindikata o predviđenim merama zaštite na radu i zaštite životne sredine.
- (2) Direktor preduzeća obaveštava sindikat i odbor za zaštitu o preduzetim merama u smislu stava 1. ovog člana, u roku od 30 dana od dana dobijanja mišljenja sindikata.
- (3) Direktor preduzeća dostavlja odboru za zaštitu i sindikatu sve elaborate koje izrade stručne ustanove, kao i nalaze i rešenja inspeksijskih organa po pitanju zaštite na radu i zaštite životne sredine, u roku od tri dana od dana prijema ovih dokumenata.

Član 31.

- (1) Odbor za zaštitu u okviru svog delokruga obavlja sledeće poslove:

- 1) prati i analizira stanje organizovanosti, ostvarivanja i sprovođenja mera zaštite radne i životne sredine, protivpožarne 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 direktora preduzeća, uvođenje preventivnih mera zaštite na štetnim i po zdravlje opasnim poslovima, kao i druge mere u cilju obezbeđenja humanih uslova rada;
- 4) pokreće inicijativu za utvrđivanje poslova sa posebnim uslovima rada, odnosno poslova sa povećanim rizikom i daje mišljenje na program zaštite zaposlenih na ovim poslovima;
- 5) razmatra izveštaj o zdravstvenom stanju zaposlenih na osnovu periodičnih lekarskih pregleda i kontroliše urednost upućivanja zaposlenih na obavezne lekarske preglede;
- 6) 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;
- 7) 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;
- 8) određuje svog člana, koji kao predstavnik sindikata, prisustvuje uviđaju u slučaju smrti ili teže telesne povrede zaposlenog na radu;
- 9) razmatra godišnji izveštaj sa ekonomskim pokazateljima o stanju zaštite radne i životne sredine, zaštite od požara, bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu i o svom stavu obaveštava direktora, upravni odbor i sindikat u preduzeću;

- 10) razmatra predloge odluka i opštih akata preduzeća, koji bitno utiču na uslove rada, bezbednost i zaštitu zdravlja zaposlenih na radu i daje mišljenje;
 - 11) saraduje sa odgovarajućim inspekcijskim organima po pitanjima iz oblasti zaštite na radu, zaštite životne sredine, zaštite od požara i zdravstvene zaštite;
 - 12) prikuplja informacije o izvršavanju rešenja nadležnih organa iz oblasti zaštite na radu, zaštite životne sredine, zaštite od požara i zdravstvene zaštite;
 - 13) posreduje u pregovorima za naknadu štete koju pretrpi zaposleni usled povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
 - 14) vrši kontrolu i nadzor nad primenom ovog kolektivnog ugovora, kao i pojedinačnog kolektivnog ugovora iz oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu;
 - 15) vrši kontrolu i nadzor nad izvršavanjem zaključenih ugovora sa trećim licima od kojih preduzeće nabavlja lična zaštitna sredstva i zaštitnu opremu, u pogledu njihovog kvaliteta i usklađenosti sa standardima i potrebama za određenim sredstvima i opremom;
 - 16) vrši i druge poslove iz oblasti zaštite na radu, zaštite životne sredine, zaštite od požara i zdravstvene zaštite.
- (2) Odbor za zaštitu o svom radu obaveštava direktora, upravni odbor i sindikat u preduzeću najmanje dva puta u toku kalendarske godine.

VII. ZARADA, NAKNADA ZARADA I DRUGA PRIMANJA

Član 32.

- (1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (2) Zarada se sastoji od:
- 1) zarade koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
 - 2) uvećane zarade;
 - 3) naknade zarade za vreme odsustvovanja sa rada, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.
- (3) Zaposleni ima pravo i na druga primanja u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 33.

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

- 1) osnovne zarade;
- 2) ostvarenih rezultata rada.

Osnovna zarada

Član 34.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

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

Član 35.

(1) Vrednost radnog časa utvrđuje se istovremeno sa donošenjem plana poslovanja JP "Elektroprivreda Srbije", koji se donosi najkasnije do 31. decembra tekuće godine za narednu kalendarsku godinu, pri čemu se mogu utvrditi različite vrednosti radnog časa za pojedine periode.

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

(3) Ako se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena vrednost radnog časa iz stava 1. ovog člana, ugovorne strane se mogu sporazumeti o promeni vrednosti radnog časa.

Član 36.

(1) Koeficijent posla utvrđuje se na osnovu složenosti, odgovornosti, uslova rada i stručne sprema koja je uslov za obavljanje određenog posla.

(2) Koeficijenti posla iz stava 1. ovog člana utvrđuju se pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

Član 37.

(1) Osnovna zarada iz člana 34. ovog kolektivnog ugovora može se, ugovorom o radu, utvrditi u većem iznosu.

(2) Osnovna zarada, u smislu stava 1. ovog člana, ugovara se na osnovu sledećih kriterijuma, i to:

- 1) kvaliteta i tačnosti u ispunjavanju radnih zadataka;
- 2) radne discipline;
- 3) odgovornosti prema radu i sredstvima za rad;
- 4) stepena stručne sprema, odnosno stručne osposobljenosti zaposlenog za poslove na kojima radi;
- 5) radnog iskustva, a posebno dužine rada u preduzeću;
- 6) drugih kriterijuma od značaja za procenu radnog doprinosa zaposlenog.

Ostvareni rezultati rada

Član 38.

- (1) Osnov za utvrđivanje zarade zaposlenog je i radni učinak zaposlenog.
- (2) Zarada zaposlenog može biti veća ili manja po osnovu ostvarenog radnog učinka zaposlenog.

Član 39.

- (1) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se na osnovu tehničkih normativa za rezultate rada koji se mogu egzaktno meriti ili na osnovu ocene rezultata rada.
- (2) Na osnovu ocene rezultata rada, 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 značajno veći radni učinak od ostvarenog, ako:
- 1) ostvari 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 ostvari 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 u preduzeću;
 - 3) značajan deo poslova ne obavi u roku;
 - 4) značajno premašuje planirane standarde i normative troškova.
- (5) Radni učinak zaposlenog u smislu st. 3. i 4. ovog člana ocenjuje se na osnovu kriterijuma za ocenu rezultata rada zaposlenih u preduzeću, koje sporazumom utvrđuju direktor i sindikat u preduzeću.

Član 40.

Ocenu rezultata rada zaposlenog u pisanoj formi daje direktor preduzeća ili lice koje on ovlasti, na obrazložen predlog neposrednog rukovodioca organizacione jedinice u kojoj zaposleni obavlja poslove, odnosno drugog rukovodioca, u slučaju da zaposleni obavlja poslove po nalogu tog rukovodioca.

Član 41.

(1) Direktor preduzeća može zaposlenom da isplati godišnju nagradu za poseban doprinos u radu.

(2) Zaposleni mogu da ostvare zaradu na ime učešća u delu dobiti u slučaju da preduzeće u poslovnom rezultatu koji se utvrđuje godišnjim računom iskaže dobit, a u skladu sa odlukom nadležnog organa o raspodeli dobiti.

Uvećana zarada**Član 42.**

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se 0,5% za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem.

(2) Osnovica za obračun i isplatu uvećanja zarade iz stava 1. ovog člana je osnovna zarada zaposlenog iz čl. 34. i 37. umanjena za 30,37 dinara po času.

Član 43.

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za:

- 1) neradne državne i verske praznike - za 150 %;
- 2) rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - za 45%;
- 3) rad noću (između 22,00 i 6,00 časova narednog dana) - za 45%;
- 4) rad u smeni - za 2%;
- 5) rad nedeljom - 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 za uvećanje zarade zaposlenog.

(3) Osnovica za obračun i isplatu uvećanja zarade iz st. 1. i 2. ovog člana je osnovna zarada zaposlenog uvećana za iznos iz člana 42. ovog kolektivnog ugovora i umanjena za 30,37 dinara po času.

Član 44.

Za dežurstvo van radnog vremena (kućno dežurstvo) koje odredi direktor preduzeća rešenjem ako to zahteva tehnološki proces rada, zaposlenom se uvećava zarada u iznosu vrednosti tri časa njegovog efektivnog rada za tekući mesec za svaka 24 časa kućnog dežurstva.

Član 45.

Za obavljanje interventnih poslova u specifičnim i izuzetno otežanim okolnostima koje su od posebnog značaja za održavanje pogonske spremnosti proizvodnih postrojenja, zarada zaposlenog se uvećava u iznosu utvrđenom u skladu sa jedinstvenom metodologijom.

Član 46.

Uvećanje zarade zaposlenog za rad u četi za spasavanje i vatrogasnoj četi utvrđuje se odlukom generalnog direktora Javnog preduzeća "Elektroprivreda Srbije".

Zarada pripravnika**Član 47.**

Zarada pripravnika iznosi 80% osnovne zarade utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava.

Naknada zarade**Član 48.**

Zaposlenom pripada naknada zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini zarade koju bi ostvario da radi, 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, organa upravljanja u preduzeću, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana i susretima radnika elektroprivrede Srbije;
- 5) stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potreba procesa rada;
- 6) prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa, odnosno preduzeća zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite 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 drukčije određeno.

Član 49.

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

- 1) u visini 65% zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;

2) u visini 100% zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana profesionalnom bolešću ili povredom na radu.

Član 50.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65% zarade koju bi ostvario da radi za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 51.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% zarade koju bi ostvario da radi u mesecu za koji se vrši isplata naknade, u sledećim slučajevima:

- 1) za vreme čekanja za premeštaj na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju odnosno na ostvarivanje prava po osnovu prestanka potrebe za radom zaposlenog;
- 2) za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu propisa o penzijsko-invalidskom osiguranju;
- 3) za vreme čekanja na premeštaj na odgovarajuće poslove posle obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu propisa o penzijsko-invalidskom osiguranju.

Član 52.

Osnovicu za obračun naknada zarada u smislu čl. 48. do 51. ovog kolektivnog ugovora, čini osnovna zarada iz čl. 34. i 37. ovog kolektivnog ugovora, sa uvećanjima iz čl. 42 i 43. stav 1. tač. 3) do 5) ovog kolektivnog ugovora.

Član 53.

- (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.
- (4) Zaposlenom se, prilikom isplate drugog dela zarade, dostavlja konačan obračun zarade za taj mesec.

Druga primanja

Član 54.

(1) Zaposleni ima pravo na otpremninu pri prestanku radnog odnosa u slučaju ostvarivanja prava na penziju u skladu sa zakonom, odnosno prestanka radnog odnosa nezavisno od njegove volje u slučaju gubitka radne sposobnosti, u visini od 1,67 zarade koju bi zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

(2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od 1,67 prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u preduzeću, odnosno na nivou elektroprivrede Srbije, za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 55.

Zaposleni ima pravo na dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 2% prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u prethodnom mesecu u elektroprivredi Srbije.

Član 56.

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidan rad u elektroprivredi Srbije, i to za:

- 1) deset godina radnog staža - u visini od 0,56 prosečne mesečne zarade isplaćene u javnom preduzeću u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade;
- 2) 20 godina radnog staža - u visini od 1,12 prosečne mesečne zarade isplaćene u javnom preduzeću u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade;
- 3) 30 godina radnog staža - u visini od 1,67 prosečne mesečne zarade isplaćene u javnom preduzeću u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

Član 57.

(1) U slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, preduzeće obezbeđuje:

- 1) pomoć porodici, odnosno zaposlenom - u visini troškova pogrebnih usluga (pogrebna oprema, prevoz, štampanje plakata);
- 2) jednokratnu novčanu pomoć - u visini 100% prosečne mesečne zarade po zaposlenom ostvarene u prethodnom mesecu u elektroprivredi Srbije.

(2) U slučaju smrti zaposlenog koja je nastupila kao posledica nesreće na poslu ili profesionalnog oboljenja, preduzeće obezbeđuje jednokratnu pomoć porodici u visini trostruke mesečne zarade za mesec koji prethodi mesecu u kojem se vrši isplata pomoći.

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

(4) U slučaju smrti zaposlenog kao posledice povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, preduzeće preuzima obavezu da stipendira decu zaposlenog za vreme dok su na redovnom školovanju.

(5) Visina stipendije iz stava 4. ovog člana utvrđuje se za:

- 1) osmogodišnje školovanje - u visini 40% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije;
- 2) srednje obrazovanje - u visini 55% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije;
- 3) više i visoko obrazovanje - u visini 70% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike Srbije u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije.

(6) U slučaju smrti zaposlenog kao posledice povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, preduzeće u skladu sa potrebama procesa rada, daje prioritet pri zasnivanju radnog odnosa u preduzeću, njegovoj deci i bračnom drugu.

Član 57a

(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 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 putem obustave mesečne rate zajma od zarade zaposlenog.

Član 58.

Preduzeće je dužno da, pod jednakim uslovima, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti ili trajnog invaliditeta od povrede na radu.

Član 58a

(1) Poslodavac će na svoj teret uplatiti penzijski doprinos za zaposlene, u smislu propisa o dobrovoljnim penzijskim fondovima i penzijskim planovima, kod organizacije registrovane za upravljanje dobrovoljnim penzijskim fondovima.

(2) Sredstva za penzijski doprinos za zaposlene, u smislu stava 1. ovog člana, planiraju se godišnjim programom poslovanja, u skladu sa finansijskim mogućnostima preduzeća.

Član 59.

Uslovi i način ostvarivanja nagrade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva uređuju se ugovorom između preduzeća i zaposlenog.

Član 60.

(1) Uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, preduzeće obezbeđuje sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rehabilitaciju zaposlenih u iznosu od 0,22% sredstava isplaćenih na ime zarade.

(2) Sredstva iz stava 1. ovog člana uplaćuju se na račun organizacije sindikata u preduzeću.

Naknada troškova

Član 61.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu povećanih troškova koji su u funkciji izvršenja poslova, a koji imaju karakter poslovnih rashoda.

(2) Ako nije na drugi način obezbeđeno podmirenje povećanih troškova iz stava 1. ovog člana, preduzeće je dužno da zaposlenom obezbedi:

- 1) naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada - u visini cene prevozne karte;
- 2) naknadu za ishranu za vreme službenog puta u zemlji u visini 2,8% prosečne zarade isplaćene u "Elektroprivredi Srbije" u prethodnom mesecu. U slučaju da je ovako utvrđen iznos naknade za ishranu za vreme službenog puta u zemlji veći od neoporezivog iznosa ove naknade, naknada za ishranu za vreme službenog puta u zemlji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa;
- 3) naknadu troškova smeštaja za vreme službenog puta u zemlji prema priloženom računu, najviše do iznosa cene za noćenje u hotelu A ili B kategorije, kao i naknadu troškova prevoza na službenom putovanju koji se priznaju u celini prema priloženom računu;
- 4) naknadu troškova za vreme službenog puta u inostranstvo pod uslovima, na način i u visini utvrđenoj posebnim propisima kojima se uređuje službeni put u inostranstvo lica zaposlenih u državnim organima.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Član 62.

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

Član 63.

(1) Direktor preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je šteta prouzrokovana preduzeću i određuje komisiju za utvrđivanje činjenica i okolnosti pod kojim je šteta nastala, visinu štete i odgovornost lica za prouzrokovanu štetu.

(2) Na osnovu izveštaja komisije iz stava 1. ovog člana, direktor preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, 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 64.

- (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 65.

- (1) Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, preduzeće je dužno da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.
- (2) Uz zahtev za naknadu štete zaposleni podnosi odgovarajuće dokaze da je šteta nastala.
- (3) O zahtevu za naknadu štete odlučuje direktor preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, na predlog komisije koja utvrđuje sve činjenice u vezi sa zahtevom zaposlenog, postojanje odgovornosti preduzeća ili drugog zaposlenog u preduzeću za nastalu štetu i visinu štete.
- (4) Ako se preduzeće i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

IX. REŠAVANJE STAMBENIH POTREBA

Član 66.

Sporazumom između preduzeća i sindikata, u skladu sa finansijskim mogućnostima, može se obrazovati poseban fond za rešavanje stambenih potreba zaposlenih, čija se sredstva prevashodno koriste za obezbeđivanje učešća zaposlenog u dobijanju stambenog kredita, u skladu sa propisima.

X. PRAVO ZAPOSLENOG U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU

Član 67.

- (1) Zaposleni se u pismenoj formi upozorava na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu zbog nepoštovanja radne discipline i povrede radne obaveze.
- (2) Zaposleni ima pravo da se, u pismenoj formi, izjasni o navodima iz upozorenja za otkaz ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, u roku od pet dana od dana prijema upozorenja.

XI. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 68.

Sindikatu se dostavljaju pozivi sa materijalima za sednice upravnog odbora preduzeća kada se raspravljaju pitanja od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Član 69.

- (1) Direktor preduzeća je dužan da obaveštava sindikat o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- 1) šestomesečnom prijemu i prestanku radnog odnosa zaposlenih u preduzeću;
 - 2) šestomesečnom i godišnjem izveštaju o stanju bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu;
 - 3) isplaćenim prosečnim zaradama sa indeksom rasta u odnosu na prethodni mesec - mesečno, tromesečno i godišnje;
 - 4) predlogu godišnjeg plana poslovanja preduzeća;
 - 5) polugodišnjem i godišnjem izveštaju o poslovanju preduzeća, kao i učešću zarada i troškova rada u ukupnim troškovima poslovanja preduzeća.
- (2) Sindikatu se uručuju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sednicama na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi sindikata, odnosno odlučuje o pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih.
- (3) Stavove sindikata, dostavljene pre ili na samoj sednici, nadležni organ dužan je da razmotri pre donošenja odluke i da o njima zauzme stav.

Član 70.

- (1) Direktor preduzeća je dužan da, bez naknade troškova, obezbedi sledeće uslove za rad sindikata:
- 1) korišćenje odgovarajuće prostorije za redovan rad i sastanke sindikata;
 - 2) stručnu, administrativnu i tehničku pomoć;
 - 3) obračun i naplatu članarina i ostalih sredstava prema programu rada sindikata.
- (2) Direktor preduzeća je dužan da sindikatu omogući da tokom godine u radno vreme, organizuje zborove zaposlenih koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 12 časova, pod uslovom da se time ne remeti proces rada.

Član 71.

- (1) Predsednik Glavnog odbora Sindikata radnika "Elektroprivrede Srbije", zamenik predsednika Glavnog odbora Sindikata radnika "Elektroprivrede Srbije" i pet predsednika koordinacija sindikalnih organizacija po delatnostima, dok obavljaju sindikalne funkcije, ne obavljaju svoje poslove.
- (2) Predsednik organizacije sindikata može da, za vreme trajanja mandata, ne obavlja svoje poslove, pod uslovom da sindikalna organizacija broji najmanje 2000 članova, a izuzetno u teritorijalno disperzivnim sindikalnim organizacijama najmanje 1000 članova.
- (3) Ukupan broj sindikalnih predstavnika u smislu st. 1. i 2. ovog člana, uključujući i zaposlene u stručnim službama koji kao svoj redovni posao obavljaju poslove za Sindikat radnika "Elektroprivrede Srbije", može da iznosi 82.

Član 72.

(1) Za vreme obavljanja odgovarajuće sindikalne funkcije, zarade predsednika organizacije sindikata i drugih sindikalnih poverenika koji ne obavljaju poslove svog radnog mesta, određuju se u visini zarade koju bi ostvarili da obavljaju svoje poslove.

(2) Iznos zarade iz stava 1. ovog člana može se, na predlog Glavnog odbora Sindikata radnika "Elektroprivrede Srbije", povećati od 10% do 25%.

Član 73.

(1) Za predsednika organizacije sindikata i druge sindikalne poverenike, koji obavljaju poslove svog radnog mesta, broj plaćenih časova za rad u sindikatu, utvrđuje se sporazumno sa direktorom preduzeća.

(2) Ako se ne postigne sporazum iz stava 1. ovog člana, predsedniku organizacije sindikata i drugim sindikalnim poverenicima broj plaćenih časova rada mesečno u sindikatu određuje se u skladu sa opštim kolektivnim ugovorom.

Član 74.

(1) Predsednik organizacije sindikata i član odbora sindikata, za vreme obavljanja funkcije i godinu dana posle isteka funkcije ako poštuju svoje radne obaveze, ne mogu se premestiti na drugi posao, niti dovesti u nepovoljniji položaj, niti im može prestati radni odnos.

(2) Predsednik organizacije sindikata i član odbora sindikata posle isteka roka iz stava 1. ovog člana zaštićeni su još dve godine od namerne povrede njihovih prava iz radnog odnosa utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, zbog njihovog delovanja za vreme obavljanja funkcije u sindikatu.

(3) Radi zaštita u smislu stava 2. ovog člana obrazuje se paritetna komisija preduzeća i sindikata sa zadatkom razmatranja okolnosti u vezi navoda iz zahteva za zaštitu, utvrđivanja da li su namerno povređena njegova prava iz radnog odnosa utvrđena zakonom i kolektivnim ugovorom zbog njegovog delovanja za vreme obavljanja funkcije u sindikatu i predlaganja nadležnim organima mera za otklanjanje utvrđenih nepravilnosti.

Član 75.

U vreme pregovora o zaključivanju, odnosno izmenama ili dopunama kolektivnog ugovora, predstavnici organizacije sindikata koja je potpisnik kolektivnog ugovora i predstavnici preduzeća, imaju pravo na uvećan broj plaćenih časova rada za 50%.

Član 76.

Preduzeće uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, izdvaja sredstva za rad sindikata u visini 0,17 % mase sredstava isplaćenih na ime zarade za članove sindikata, od čega se 0,06% izdvaja za centralu sindikata.

Član 77.

(1) Delegatima Kongresa Sindikata radnika "Elektroprivrede Srbije" i članovima Glavnog odbora Sindikata radnika "Elektroprivrede Srbije", direktor preduzeća mora omogućiti prisustvovanje na Kongresu i sednicama Glavnog odbora.

(2) Predstavnici sindikata preduzeća mogu odsustvovati sa rada, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima.

(3) Predstavnici sindikata preduzeća mogu odsustvovati sa rada radi osposobljavanja na kursevima i seminarima, u trajanju od najviše pet radnih dana u toku godine.

Član 78.

Preduzeće godišnjim planom poslovanja, u skladu sa finansijskim mogućnostima, obezbeđuje deo sredstava za finansiranje aktivnosti Fonda solidarnosti u preduzeću.

XII. ODREDBE O ŠTRAJKU

Član 79.

Za vreme štrajka obezbeđuje se minimum procesa rada određen aktom osnivača preduzeća, na način utvrđen ovim kolektivnim ugovorom.

Član 80.

(1) Na osnovu akta osnivača preduzeća o minimumu procesa rada u vreme štrajka, direktor preduzeća čija je delatnost proizvodnja uglja i proizvodnja, prenos i distribucija električne energije, donosi opšti akt o načinu obezbeđivanja minimuma procesa rada.

(2) Opštim aktom iz stava 1. ovog člana određuju se proizvodni, prenosni i distributivni kapaciteti, koji moraju da rade u vreme štrajka, kao i poslovi i broj izvršilaca koji su dužni da rade u vreme štrajka.

Član 81.

(1) Direktor preduzeća, odnosno lice koje on ovlasti, u saradnji sa štrajkačkim odborom, najkasnije pet dana pre početka štrajka, određuje rešenjem zaposlene koji su dužni da rade u vreme štrajka, radi obezbeđivanja minimuma procesa rada.

(2) Članovi štrajkačkog odbora i redarske štrajkačke službe ne mogu biti određeni da rade u vreme štrajka, pod uslovom da štrajkački odbor broji najviše deset članova, a redarska služba organizovana tako da se mogu obavljati poslovi kojima se obezbeđuje minimum procesa rada, u skladu sa članom 80. ovog kolektivnog ugovora.

Član 82.

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

XIII. REŠAVANJE SPOROVA U PRIMENI KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 83.

Sporna pitanja koja nastanu u primeni ovog kolektivnog ugovora rešavaju se pred arbitražom.

Član 84.

Ugovorne strane, u roku od 15 dana od nastanka spora u primeni kolektivnog ugovora, obrazuju arbitražu čiji je zadatak da nastali spor reši.

Član 85.

- (1) Arbitraža se obrazuje za svaki nastali spor.
- (2) Arbitraža ima pet članova.
- (3) Arbitraža je sastavljena od po dva predstavnika ugovornih strana i jednog arbitra, koga određuju sporazumno.
- (4) Članovi arbitraže iz svojih redova biraju predsednika.

Član 86.

- (1) Arbitraža donosi odluku o spornom pitanju u roku od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.
- (2) Arbitraža donosi odluku većinom glasova svih članova.
- (3) Odluka arbitraže obavezuje ugovorne strane.

XIV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 87.

- (1) Ugovorne strane su se saglasile da najkasnije do 28. februara 2003. godine, zaključče aneks ovog kolektivnog ugovora, kojim će se utvrditi prava zaposlenih koji su višak.
- (2) Aneksom iz stava 1. ovog člana utvrdiće se socijalni kriterijumi koji će se uvažiti prilikom utvrđivanja viška 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 zbog tehnoloških i organizacionih promena do potpisivanja aneksa iz stava 1. ovog člana.
- (4) Ugovorne strane mogu sporazumno produžiti rok iz stava 1. ovog člana.

Član 88.

Ugovorne strane su se saglasile da, u slučaju izdvajanja pojedinih delova preduzeća iz Javnog preduzeća "Elektroprivreda Srbije" i javnih preduzeća koje je ono osnovalo i njihovog organizovanja u posebna preduzeća, zaposleni u tim preduzećima ostvaruju prava, obaveze i

odgovornosti iz radnog odnosa, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom do zaključivanja pojedinačnih kolektivnih ugovora za ta preduzeća, a najduže tri meseca od dana upisa tih preduzeća u sudski registar.

Član 89.

Izuzetno od odredbe člana 35. ovog kolektivnog ugovora, vrednost radnog časa za Javno preduzeće "Elektroprivreda Srbije" i javna preduzeća koja je ono osnovalo za period oktobar - decembar 2002. godine utvrđuje se u iznosu od 57,75 dinara, za period januar - mart 2003. godine utvrđuje se u iznosu od 58,96 dinara, a za period april - jun 2003. godine utvrđuje se u iznosu od 59,24 dinara.

Član 90.

(1) Do zaključivanja pojedinačnih kolektivnih ugovora, koeficijenti posla iz člana 36. ovog kolektivnog ugovora utvrdiće se u skladu sa Metodologijom o načinu utvrđivanja koeficijenata posla.

(2) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom ne može se utvrditi veći prosečan koeficijent posla u odnosu na koeficijent posla utvrđen primenom metodologije iz stava 1. ovog člana.

(3) Izuzetno od stava 2. ovog člana prosečni koeficijent iz stava 1. ovog člana uvećava se za obračun i isplatu zarada za po 1%, za period novembar - decembar 2002. godine, za period januar - mart 2003. godine i za period april - jun 2003. godine.

Član 91.

(1) Zarada posloводства preduzeća u skladu sa zakonom i posebnim propisima, utvrđuje se odlukom Upravnog odbora Javnog preduzeća "Elektroprivreda Srbije", kojom se određuje krug lica koja čine posloводство u Javnom preduzeću "Elektroprivreda Srbije" i javnim preduzećima koje je ono osnovalo i način utvrđivanja i obračuna zarada tih lica.

(2) Do donošenja odluke iz stava 1. ovog člana na zaradu posloводства primenjuje se ovaj kolektivni ugovor.

Član 92.

Odredba člana 43. stav 1. tačka 4) primenjuje se počev od obračuna zarada za mesec novembar 2002. godine.

Član 93.

Opšti akti iz člana 22. stav 3. ovog kolektivnog ugovora doneće se u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 94.

(1) Direktor preduzeća je dužan da, u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, utvrdi poslove sa povećanim rizikom i izvrši reviziju ranije utvrđenih radnih mesta sa posebnim uslovima rada, po jedinstvenoj metodologiji za sva preduzeća u elektroprivredi Srbije, na način određen zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Do donošenja akta iz stava 1. ovog člana, direktor preduzeća je dužan da zaposlenima koji rade na već utvrđenim radnim mestima sa posebnim uslovima rada, obezbedi sva prava utvrđena zakonom i drugim opštim aktom preduzeća (obavljanje prethodnih i periodičnih lekarskih pregleda, skraćeno radno vreme, uvećanje zarade po osnovu otežanih uslova rada i dr.).

Član 95.

(1) Metodologiju iz člana 45. ovog kolektivnog ugovora sporazumno će utvrditi generalni direktor Javnog preduzeća "Elektroprivreda Srbije" i Sindikat u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

(2) Do donošenja metodologije iz stava 1. ovog člana zaposleni će za obavljanje interventnih poslova ostvarivati pravo na uvećanje zarade u obimu i na način na koji su ostvarivali pravo na uvećanje zarade za obavljanje interventnih poslova do dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 96.

Rokovi za isplatu zarada iz člana 53. st. 2. i 3. ovog kolektivnog ugovora postepeno će se dostizati mesečno po jedan dan počev od isplata u novembru 2002. godine, a zavisno od finansijskih mogućnosti preduzeća.

Član 97.

U procesu restrukturiranja preduzeća ugovorne strane će sporazumno preispitati broj sindikalnih predstavnika utvrđenih u članu 71. ovog kolektivnog ugovora.

Član 98.

Učesnici pojedinačnog kolektivnog ugovora dužni su da, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, započnu pregovore za zaključivanje pojedinačnog kolektivnog ugovora.

Član 99.

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

(2) Predlog za izmenu i dopunu može dati svaka ugovorna strana.

(3) Predlog za izmenu i dopunu podnosi se i drugoj ugovornoj strani u pismenom obliku.

(4) Druga ugovorna strana je dužna da se, u roku od 15 dana od dana podnošenja predloga iz stava 2. ovog člana, izjasni o predlogu.

(5) Ako se druga ugovorna strana ne izjasni u roku iz stava 4. ovog člana, smatraće se da je prihvatila predlog za izmenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora.

(6) Na osnovu prihvaćenog predloga, ugovorne strane zaključuju kolektivni ugovor o izmenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora.

Član 100.

(1) Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj kolektivni ugovor u slučaju nastupanja okolnosti koje onemogućavaju njegovu primenu.

(2) Otkaz ovog kolektivnog ugovora pismeno se najavljuje drugoj ugovornoj strani 90 dana pre otkaza u smislu stava 1. ovog člana.

(3) Ovaj kolektivni ugovor je otkazan istekom roka iz stava 2. ovog člana.

Član 101.

Autentično tumačenje ovog kolektivnog ugovora daju ugovorne strane na predlog komisije sastavljene od po tri predstavnika ugovornih strana.

Član 102.

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