

05
112-8818/2023-2
12 OCT 2023

Електродистрибуција Србије д.о.о. Београд
Бр. 2540400-08-01-449030/1-25

Бр. 94/23

12.10. 2023. год.
11070 Београд - Нови Београд, Вуловар уметности бр.12

12.10. 2023. год.
БЕОГРАД

БЕОГРАД, Немањина 1^а

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС, 113 /17, 95/18 - Аутентично тумачење), Влада Републике Србије (у даљем тексту: Оснивач), Електродистрибуција Србије д.о.о. Београд (у даљем тексту: Послодавац) и Синдикат радника Електродистрибуције Србије (у даљем тексту: Синдикат) у Београду дана 12.10. 2023. године, закључују,

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА
ЕЛЕКТРОДИСТРИБУЦИЈА СРБИЈЕ ДОО БЕОГРАД**



I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Послодавац и Синдикат овим Колективним уговором уређују права, обавезе и одговорности запослених у Електродистрибуцији Србије д.о.о. Београд, поступак измена и допуна овог Колективног уговора, међусобне односе Послодавца и Синдиката и друга питања од значаја за запослене.

Члан 2.

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

Синдикат учествује у изради општих аката којима се уређују права, обавезе и одговорност запослених, организација и систематизација послова, као и питања из области безбедности, заштите здравља на раду и решавање стамбених потреба запослених. Посебним споразумом између Послодавца и Синдиката се дефинишу акти за које је неопходна сагласност Синдиката.

У случају да Послодавац оснује посебан правни субјект, за запослене код Послодавца који заснују радни однос у том правном субјекту, примењиваће се овај Колективни уговор годину дана од дана оснивања тог правног субјекта, осим ако пре истека тог рока истекне време на који је закључен овај Колективни уговор или се закључи нови колективни уговор код Послодавца.

Уколико се запослени обрати Синдикату за заштиту својих права код органа послодавца, судских или инспекцијских органа, Послодавац је дужан да Синдикату стави на увид сва документа потребна за заштиту права запосленог.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеваног нивоа квалификације, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилником о организацији и систематизацији послова, Послодавац и Синдикат утврђују радна места за распоређивање особа са инвалидитетом.

Лице које заснива радни однос код Послодавца, нарочито на пословима са повећаним ризиком, дужно је да пре заснивања радног односа, прибави уверење надлежне здравствене установе о здравственој способности за обављање послова радног места за које заснива радни однос.

Члан 4.

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

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, Послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама.

О резултатима интерног огласа из претходног става, Послодавац је дужан да у року од 15 дана од дана одлучивања по огласу, писаним путем обавести Синдикат.

Члан 5.

Код заснивања радног односа, уколико упуте такав захтев Послодавцу и ако испуњавају прописне услове, Послодавац може дати приоритет следећим кандидатима:

- лицу које је члан уже породице запосленог који је умро због последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса и услова рада и природе посла који запослени обавља
- лицу коме је престао радни однос код Послодавца по основу технолошког вишка, под условима утврђени овим колективним уговором.
- брачном/ванбрачном другу или једном детету/усвојенику преминулог запосленог који је био једини хранилац породице.

III УГОВОР О РАДУ

Члан 6.

Уговор о раду закључују Послодавац и запослени. Уговором о раду заснива се радни однос и уређују међусобна права, обавезе и одговорности запосленог и Послодавца у складу са Законом и другим прописима, Колективним уговором и другим актима Послодавца.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених Законом или овим Колективним уговором, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране Послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог, сматрају се ништавним.

У случају из става 2. овог члана примењује се овај Колективни уговор уколико је то за запосленог повољније, а за питања која нису уређена овим Колективним уговором примењиваће се Закон.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 7.

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

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

– на радном месту где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна недеља траје 5 дана,

– на радним местима где процес рада траје непрекидно, рад се организује у сменама, при чему се под сменским радом подразумева рад у две (по 12 сати) или више смена (по 8 сати) у току радног дана када на истим средствима за рад, раде наизменично најмање два запослена, или две групе запослених, при чему измена смена може бити континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

2. Прековремени рад

Члан 8.

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

Решење о прековременом раду Послодавац није дужан да достави у случају више силе и у другим случајевима када одређени посао мора да се заврши у року, а чије одлагање би имало штетне последице, али је Послодавац дужан, да у таквом случају, решење о прековременом раду достави у року од 24 часа од дана отпочињања прековременог рада. Послодавац је дужан да за прековремени рад обезбеди запосленом превоз од места становања до места обављања прековременог рада и повратно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, нити прековремени рад може да траје дуже од осам часова недељно.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са Законом, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима.

За прековремени рад запослени остварује право на увећану зараду, у складу са законом и Колективним уговором.

Члан 9.

Послодавац не може увести обавезу прековременог рада, ако:

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

3. Скраћено радно време

Члан 10.

Радно време запосленог који ради на тешким, посебно напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом или општим актом на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: послови са повећаним ризиком), скраћује се

радно време сразмерно штетном дејству посебних услова рада на здравље и радну способност запосленог, зависно од организације и технологије рада.

Послове са скраћеним радним временом и дужину скраћеног радног времена утврђује Послодавац, у складу са законом и другим прописима.

Послодавац је обавезан да на захтев Синдиката покрене поступак оцене оправданости скраћивања радног времена, односно сноси трошкове стручне анализе у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради пуно радно време.

4. Прерасподела радног времена

Члан 11.

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

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

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

Оверу остварених часова за прерасподелу радног времена врши овлашћени руководиоца.

Запосленом који ради у прерасподели радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, с тим што се дневни и недељни одмор мора обезбедити у обиму утврђеним Законом и то у периоду који не може бити дужи од 30 дана, при чему се мора поштовати право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га Послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена, или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 12.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, недељни одмор и годишњи одмор, у складу са законом и овим колективним уговором.

1. Одмор у току дневног рада

Члан 13.

Запослени који ради најмање шест часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који се урачунава у радно време.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а највише 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова, а највише 12 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

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

2. Дневни одмор

Члан 14.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 15.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време из члана 14. Колективног уговора, ако законом није друкчије одређено.

Изузетно од става 1. овог члана запослени који због обављања посла у различитим сменама или прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, запосленом се мора обезбедити одмор у трајању од 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

5. Годишњи одмор

Члан 16.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1) По основу сложености послова, и то:

- за послове првог, другог и трећег нивоа квалификације – 3 радна дана,
- за послове са четвртим и петим нивоом квалификације – 4 радна дана,
- за послове са шестим и седмим нивоом квалификације – 5 радних дана.

2) По основу услова рада, и то:

- за послове на којима се обавља тежак и напоран рад, рад по повишеним и смањеним ваздушним притиском, на високој или ниској температури, под дејством штетних зрачења, под повећаном буком

и вибрацијама, у просторијама загађеним хемијским штетностима, под земљом или водом и на висини – 3 радна дана,

– за рад на пословима на којима је уведен бенефицирани радни стаж или скраћено радно време – 2 радна дана,

– за рад у смени – 2 радна дана.

3) По основу стажа осигурања, и то:

– за стаж осигурања до 5 година 1 радни дан,

– за стаж осигурања од 5 до 10 година 2 радна дана,

– за стаж осигурања од 10 до 15 година 3 радна дана,

– за стаж осигурања од 15 до 20 година 4 радна дана,

– за стаж осигурања од 20 до 25 година 5 радних дана,

– за стаж осигурања од 25 до 30 година 6 радних дана,

– за стаж осигурања од 30 до 35 година 7 радних дана,

– за стаж осигурања преко 35 година 8 радних дана.

4) Особи са инвалидитетом, војном инвалиду и запосленом који болује од професионалне болести – 3 радна дана,

5) Родитељу или усвојоцу са једним или више деце до 14 година старости – 2 радна дана,

6) За допринос у раду по предлогу непосредног руководиоца – до 3 радна дана,

7) Самохраном родитељу са дететом до 18 година живота – 3 радна дана,

8) Запосленом са дететом ометеном у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом – 3 радна дана.

9) Имаоцу донорске картице – 3 радна дана.

Ако би запосленом применом критеријума из става 1. овог члана годишњи одмор трајао дуже од 30 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Запослени мушкарац са 30 година стажа осигурања или навршених 55 година живота и запослена жена са 25 година стажа осигурања или навршених 50 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана, а запослени млађи од 18 година, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

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

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

Коришћење годишњег одмора се прекида када дође до болести, незгоде која захтева болничко лечење или болести која представља реалну сметњу за психофизички одмор запосленог, што потврђује лекар.

Запослени може по престанку узрока прекида годишњег одмора да настави са коришћењем преосталих дана годишњег одмора, уз сагласност непосредног руководиоца кога је претходно обавестио о природи и разлозима прекида коришћења годишњег одмора.

Члан 17.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора код Послодавца.

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

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

У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио годишњег одмора.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Исплату обавеза из претходног става послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Плаћено одсуство

Члан 18.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 10 радних дана у току календарске године, и то за:

- 1) закључење брака, до 7 радних дана;
- 2) закључење брака детета или усвојеника, до 5 радних дана;
- 3) рођење детета/усвајање детета, до 5 радних дана;
- 4) рођења унучета, до 3 радна дана;
- 5) теже болести брачног/ванбрачног друга, деце/усвојеника и родитеља, до 3 радна дана;
- 6) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, до 10 радних дана;
- 7) селидбе свог домаћинства, до 3 радна дана;
- 8) неге детета са психофизичким недостацима, до 10 радних дана;
- 9) одлазак на организовани систематски преглед и периодични систематски преглед запослених у одговарајућу здравствену установу, по један радни дан.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у случају:

- 1) смрти брачног/ванбрачног друга, деце/усвојеника и родитеља, 7 радних дана;
- 2) смрти родитеља брачног/ванбрачног друга, 3 радна дана;
- 3) смрти других чланова уже породице, 3 радна дана;
- 4) добровољног давања крви, 3 узастопна радна дана за свако давање крви рачунајући и дан давања крви;
- 5) упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених – за време на које је упућен, односно упућивање на рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси Послодавац или Синдикат – за време на које је упућен, а најдуже 15 радних дана;
- 6) учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује Синдикат, до 10 радних дана;
- 7) учествовање запослених у образовним семинарима које организује Синдикат – за време трајања семинара, а најдуже 5 радних дана.

Чланом уже породице сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство одобрава се запосленом на основу уредно достављене документације.

Члан 19.

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

- 1) полагање испита на високошколској установи – 2 радна дана по испиту;
- 2) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања – 2 радна дана по испиту;
- 3) полагање правосудног испита – 15 радних дана;
- 4) полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама – 4 радна дана по испиту;
- 5) одбрану мастер рада – 10 радних дана;
- 6) одбрану докторске дисертације – 15 радних дана;
- 7) учешће у посетама ради размене искустава – за време њиховог трајања;
- 8) друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању које је утврђено уговором о стручном усавршавању и стручном оспособљавању.

Члан 20.

Запосленом се на његов захтев може одобрити коришћење неплаћеног одсуства најдуже до годину дана, када то не ремети процес и организацију рада, у случајевима:

- 1) неговања болесног члана уже породице,
- 2) школовања и стручног усавршавања које није предвиђено програмом Послодавца,
- 3) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација,

- 4) обављања послова у вези изградње куће или стана у циљу решавања свог стамбеног питања и
- 5) других оправданих разлога, које процењује Послодавац.

За време одсуствовања са рада из претходног става, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

1. Општа заштита

Члан 21.

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

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

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

Запосленом припада лична заштитна опрема у складу са актом о безбедности и здрављу на раду.

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

Послодавац је обавезан да свим запосленима обезбеди све неопходне услове за рад и заштитна средства, у складу са законом, а посебно да:

- 1) сваке календарске године организује и финансира периодичне и лекарске прегледе запослених и систематски гинеколошки преглед за све запослене жене;
- 2) обезбеди воду за пиће;
- 3) обезбеди финансијска средства за упућивање запослених на рехабилитацију и рекреацију ради превенције радне инвалидности.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 22.

Послодавац је дужан да донесе посебан акт о безбедности и здрављу на раду који обавезно садржи:

- 1) процену ризика за сва радна места,
- 2) превентивне мере за отклањање и смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља запослених на раду, које обавезно обухватају право на заштитни напатак,
- 3) програм оспособљавања запослених за безбедан рад.

Акт из става 1. овог члана Послодавац доноси у сарадњи са Синдикатом и Одбором за безбедност и здравље на раду.

Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу следећих критеријума:

1) штетности по здравље запосленог – неповољни микроклиматски услови, рад на отвореном у неповољним метереолошким условима, повећана бука и вибрације, штетни гасови, паре и аеросоли, штетна зрачења – електромагнетно, ултравиолетно, инфрацрвено и јонизујуће зрачење, физичко и психофизиолошко оптерећење и биолошке штетности.

2) присутних ризика у раду – рад на висини, под земљом или водом, под напоном или у близини делова под напоном, са флуидима под притиском, са експлозивом, отровним или нагрizaјућим материјама.

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

1) има прописану стручну спрему и претходно је оспособљен за обављање послова на сигуран и безбедан начин,

2) здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком.

Члан 23.

Посебни услови рада код послова са повећаним ризиком вреднују се приликом утврђивања коефицијента радног места, у складу са чланом 32. Колективног уговора, као и приликом одређивања дужине годишњег одмора.

3. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 24.

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

Одбор има најмање пет чланова, при чему Синдикат именује увек једног члана више из реда запослених у односу на Послодавца.

Мандат чланова Одбора траје пет година.

Члан 25.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 26.

Одбор у оквиру свог делокруга обавља следеће послове:

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

13) захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду,

14) посредује у преговорима за накнаду штете коју претрпи запослени услед повреде на раду или професионалне болести,

15) врши контролу и надзор над применом одредаба Уговора који се односи на безбедност и здравља на раду,

16) члан Одбора учествује у поступку праћења квалитета средстава и опреме личне заштите,

17) врши и друге послове из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите.

Одбор о свом раду подноси извештај Послодавцу и синдикату по истеку свака три месеца. Седницу Одбора могу по потреби заказати и Послодавац и Синдикат.

4. Превенција радне инвалидности и рехабилитација запослених

Члан 27.

Превенција радне инвалидности и рехабилитација запослених обезбеђује се на начин који унапређује заштиту здравља запослених и спроводи се уз учешће Синдиката.

Послодавац је дужан да о свом трошку упуту на систематски лекарски преглед све запослене, у складу са програмом заштите здравља запослених.

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

На предлог Одбора за безбедност и здравље на раду у складу са извештајима са систематских прегледа запослених, Послодавац је обавезан да сваке године организује и специфичне специјалистичке прегледе за запослене.

Послодавац је у обавези да на посебан рачун Синдиката, уплати средства за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених, месечно, у висини 0,59% од масе средстава исплаћених за зараде запосленима код Послодавца.

За учешће у финансирању културних и спортских активности запослених, Послодавац уплаћује на посебан рачун Синдиката месечно, новчана средства у висини 0,2% од масе средстава исплаћене за зараде запослених код Послодавца.

Споразумом између Послодавца и Синдиката уређује се начин исплате ових средстава.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 28.

Зарада запосленог утврђује се уговором о раду у складу са Колективним уговором, а за лице које обавља послове директора Друштва у складу са одлукама надлежних органа Послодавца.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца.

Зарада се састоји од:

- 1) зараде коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.),
- 3) других примања запосленог, у складу са законом, уговором о раду и Колективним уговором.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 29.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

1. основне зараде,
2. дела зараде за радни учинак,
3. увећане зараде.

Члан 30.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- 1) коефицијента посла радног места,
- 2) вредности радног часа и
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

2. Вредност радног часа

Члан 31.

Вредност радног часа износи 225,00 динара.

Уколико се у току календарске године битно промене околности на основу којих је утврђена вредност радног часа, Синдикат и Послодавац ће споразумно утврдити предлог нове вредности радног часа и дужни су да у року од 15 дана од дана утврђивања предлога нове вредности покрену код Оснивача иницијативу за измену и допуну овог Колективног уговора.

3. Коефицијент послова

Члан 32.

Коефицијент послова радног места утврђује се на основу сложености послова, одговорности у раду и услова рада. Коефицијент послова сваког радног места утврђује се Методологијом за вредновање радних места (у даљем тексту: Методологија) и са табеларним прегледом коефицијената сваког радног места, коју споразумно утврђују Послодавац и Синдикат.

Промена коефицијента посла у Методологији не може се мењати без писменог образложења Послодавца и сагласности Синдиката.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте послова, нивоа квалификације, радног искуства и посебних знања и вештина које су потребне за обављање послова, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

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

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

Врсте послова по групама и коефицијенти налазе се у прилогу Колективног уговора и чине његов саставни део.

Члан 33.

Новчани износ основне зараде запосленог, који је одређен уговором о раду, обрачунава се множењем вредности радног часа, коефицијента посла радног места и месечног фонда броја радних сати.

4. Радни учинак

Члан 34.

Основна зарада запосленог може бити увећана до 30% или умањена до 10% по основу оствареног радног учинка запосленог у току месеца.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу оцене резултата рада, и то :

- Обима и квалитета обављених послова;
- Рокова извршења послова;
- Односа према радним обавезама.

Оцена радног учинка запосленог, у смислу ст. 1. и 2. овог члана, утврђује се у складу са Споразумом о утврђивању стандарда и норматива за оцену радног учинка запослених, који закључују Послодавац и Синдикат.

Члан 35.

Оцену резултата рада запосленог у писаној форми даје Послодавац или лице које он овласти, на образложен писмени предлог непосредног руководиоца, најкасније до 1. дана у текућем месецу за претходни месец.

5. Учешће запослених у добити

Члан 36.

Запослени остварује право на учешће у делу добити Послодавца на основу Споразума између Послодавца и Синдиката, у складу са законом.

6. Увећање зараде

Члан 37.

Основна зарада запосленог увећава се за 0,5% за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем.

Члан 38.

Основна зарада запосленог се увећава за рад:

- 1) на дан државног и верског празника који је по закону нерадан дан – 150%,
- 2) дужи од пуног радног времена (прековремени рад) – 45%,
- 3) ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде (између 22–6 часова), – 45%,
- 4) у сменама – 8,9%
- 5) недељом – 15%,
- 6) у трећој смени 31. децембра – 150%
- 7) на интервентним пословима – према специфичностима врсте рада и околностима у којима се тај рад врши – 150%
- 8) на отвореном простору при температури нижој од –15 и већој од +35–100%.

Под интервентним пословима се подразумевају сви несложни, изненадни послови на одржавању континуитета техничко-технолошког поступка.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде је једнак збиру процената по сваком од наведених основа за увећање зараде запосленог. (Нпр: Ако се интервентни рад обавља на дан државног празника у периоду од 22–6 часова, запослени има право на увећање зараде 150% за интервентни рад + 150% за рад на дан државног празника + 45% за рад ноћу).

Основица за обрачун и исплату увећања зараде из става 1. овог члана је основна зарада запосленог.

7. Приправност

Члан 39.

За случај очекиваних ванредних ситуација у пословању, Послодавац може одредити приправност.

Запослени којем је одређена приправност, има право на накнаду зараде у износу четири часа његовог ефективног рада за текући месец за свака 24 часа приправности.

Уколико запослени коме је одређена приправност на позив овлашћеног лица отклања кварове на опреми и уређајима, време проведено на раду, сматра се радним временом.

8. Зарада приправника

Члан 40.

Зарада приправника утврђује се у висини 80% основне зараде за одговарајуће послове за које се приправник оспособљава.

Члан 41.

Запослени има право на зараду по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), чија се исплата врши на начин и у роковима утврђеним посебним актом између Послодавца и Синдиката, у оквиру укупног годишњег износа за зараде запослених.

9. Накнада зараде

Члан 42.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуства са рада у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) коришћења плаћеног одсуства,
- 3) одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су нерадни, у складу са законом,
- 4) присуствовања седницама државних органа, органа локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код Послодавца, органа Синдиката.
- 5) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, односно Послодавца, због необезбеђивања услова за безбедан рад и заштиту здравља на раду, услед чега може доћи до угрожавања живота и здравља запослених и других лица,
- 6) за време војне вежбе и одазивања на позив војних, судских и других државних органа, ако то законом није другачије одређено.

Члан 43.

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

- 1) 75% просечне зараде у претходних 12 месеци, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- 2) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци ако је привремена спреченост за рад проузрокована професионалном болешћу, канцерогеним обољењем или повредом на раду, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.
- 3) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Одсуство са рада из разлога предвиђеног у тачки 3) овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе царинског органа, изводом из евиденције Министарства надлежног за унутрашње послове и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака) у складу са законом.

Члан 44.

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

1) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације;

2) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци ако је привремена спреченост за рад проузрокована канцерогеним обољењем.

Накнаду зараде из става 1. овог члана, почев од 31. дана одсуства са рада, Послодавац исплаћује истовремено са исплатом зарада запосленима, с тим што рефундира средства од фонда здравственог осигурања до законом прописаног износа накнаде зараде, а преостали износ разлике до 100% основа за накнаду зараде Послодавац исплаћује из својих средстава.

Одсуство са рада из разлога предвиђеног у ставу 1. тачка 1) овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе царинског органа, изводом из евиденције Министарства надлежног за унутрашње послове и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака) у складу са законом.

Члан 45.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 85% просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида процеса рада до којег је дошло без кривице запосленог, а најдуже 45 радних дана у календарској години, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Члан 46.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци:

- 1) за време преквалификације или доквалификације, за потребе послодавца;
- 2) за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације, на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању.

10. Рок за исплату зарада

Члан 47.

Зарада се исплаћује у два приближно једнака дела.

Први део зараде исплаћује се у периоду од 25. до 30. у месецу за текући месец.

Други део зараде исплаћује се у периоду од 10. до 15. у месецу за претходни месец.

11. Отпремнина за одлазак у пензију

Члан 48.

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

12. Јубиларна награда

Члан 49.

Запослени има право на јубиларну награду за укупно време проведено на раду код Послодавца и то:

- за 10 година у висини једне зараде,
- за 20 година у висини две зараде,
- за 30 година у висини три зараде,
- за 35 година у висини три и по зараде,
- за 40 година у висини четири зараде,

У време проведено на раду код Послодавца урачунава се пун стаж осигурања, односно укупан стаж осигурања са увећаним трајањем за запослене који раде на тим пословима.

Под радом код Послодавца у смислу става 1. овог члана сматра се рад у Електродистрибуцији Србије, као и у Акционарском друштву Електропривреда Србије, Београд, ЈП ПК „Косово-Обилић“, ЈП Термоелектране Косово-Обилић, ЈП Електрокосмет Приштина.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана, подразумева се исплаћена просечна зарада код Послодавца за претходних 12 месеци.

Запослени стиче право на јубиларну награду на дан испуњења услова из става 1. овог члана, а јубиларна награда се исплаћује до краја месеца у коме је запослени испунио услов за исплату јубиларне награде.

Изузетно од става 6. овог члана, запослени стиче право на јубиларну награду ако му у календарској години у којој би испунио услове из става 1. овог члана, престане радни однос због одласка у пензију или смрти.

13. Солидарна помоћ

Члан 50.

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

- 1) једнократну помоћ у висини просечне месечне зараде код Послодавца за претходних 12 месеци запосленом, у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 2) у случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на послу или болести изазване утицајем процеса и услова рада и природе посла који запослени обавља, Послодавац исплаћује

једнократну солидарну помоћ члановима уже породице у висини троструке просечне месечне зараде код Послодавца исплаћене за претходних 12 месеци.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца и родитељи запосленог, односно усвојоци и усвојеници запосленог као и лица која запослени издржава, а на основу уредно достављене документације.

Члан 51.

Послодавац исплаћује накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог највише до 90.000 динара, осим у случају смрти ван земље када накнада трошкова може бити већа за износ трошкова превоза.

У случају да запослени који је преминуо нема чланове породице из члана 51. став 2. Послодавац исплаћује накнаду трошкова погребних услуга лицу које је сносило трошкове погребња до износа из става 1. овог члана, а на основу уредно достављене документације.

Члан 52.

У случају смрти запосленог или смрти бившег запосленог који је пензионисан због трајног губитка радне способности, Послодавац преузима обавезу да стипендира децу до завршетка школовања, а најдоцније до навршених 20 година живота ако похађају средњу школу, односно 26 година живота ако похађају високошколску установу.

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

- 1) основно образовање – у висини 50% просечне зараде исплаћене у Републици Србији за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 2) средње образовање - у висини 70% просечне зараде исплаћене у Републици Србији за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 3) више или високо образовање - у висини 80% просечне зараде исплаћене у Републици Србији за месец који претходи месецу исплате стипендије;

Члан 53.

Послодавац исплаћује запосленом солидарну помоћ у висини просечне зараде код Послодавца, у претходна три месеца која претходе месецу исплате, у следећим случајевима:

– рођења детета и/или усвајања детета,

– због претрпљене штете у породичном домаћинству, у коме живи запослени, настале услед елементарних непогода (поплава, клизиште, земљотреса, пожара и др.)

14. Осигурање запослених

Члан 54.

Послодавац је дужан да под једнаким условима осигура запослене за случај смрти, последица повреде на раду и у вези са радом.

Члан 55.

Послодавац може уплаћивати запосленима премију за додатно пензијско осигурање у складу са финансијским могућностима, уз сагласност Оснивача.

15. Иновације

Члан 56.

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

16. Накнада трошкова

Члан 57.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

1) делазака и одлазака са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно цене претплатне карте у јавном саобраћају уколико је цена претплатне карте нижа од цене превозне карте на месечном нивоу.

2) време проведено на службеном путу у земљи, у висини трошкова пута и трошкова ноћења, изузев у хотелу лукс категорије (пет звездица), према приложеном рачуну, уколико Послодавац није обезбедио превоз и смештај као и за исхрану за време проведено на службеном путу у земљи, дневно у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике (у даљем тексту: дневница):

- За време проведено на службеном путу дуже од 12 часова, а краће од 24 часа, запосленом се исплаћује пун износ дневнице, а ако је време проведено на службеном путу између 8 и 12 часова запосленом се исплаћује половина износа дневнице.

- Запосленом коме су обезбеђени само преноћиште и доручак надокнађују се трошкови смештаја у пуном износу и дневница се не умањује.

- Запосленом коме је обезбеђен смештај са полупансионом, дневница се умањује за 50%.

- Запосленом коме је обезбеђен смештај са пансионском услугом, дневница се умањује за 80%.

3) време службеног пута у иностранство (смештај, исхрана и превоз) у висини која је утврђена у складу са подзаконским прописима Владе Републике Србије о накнадама трошкова за службена путовања у иностранство за државне службенике и намештенике.

17. Накнаде трошкова исхране у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 58.

Послодавац је у обавези да запосленом врши накнаду трошкова за исхрану у току рада на основу ефективно проведених часова рада у висини од 400 динара дневно, без пореза и доприноса уколико послодавац није обезбедио ово право на други начин.

Послодавац је у обавези да запосленом врши исплату регреса за коришћење годишњег одмора у износу од 57.500,00 динара, који укључује порез и доприносе на тај износ.

Уколико се у току календарске године битно промене околности на основу којих је утврђена вредност накнаде трошкова исхране у току рада, односно регреса за коришћење годишњег одмора, Синдикат и Послодавац ће споразумно утврдити предлог њихове нове вредности и дужни су да у року од 15 дана од дана утврђивања наведених вредности покрену код Оснивача иницијативу за измену уговорене вредности накнаде трошкова исхране у току рада, односно регреса за коришћење годишњег одмора.

Право на дневницу за службено путовање у земљи и иностранству искључује право на накнаду трошкова за исхрану у току рада.

18. Остала примања

Члан 59.

Запосленима се може одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и за друге намене на предлог Синдиката.

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

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

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

У случају престанка радног односа, запослени је обавезан је да врати целокупан износ зајма.

Члан 60.

Послодавац је дужан да обезбеди средства за финансирање:

– набавке новогодишњих пакетића за децу запослених и децу преминулих и погинулих запослених, до навршених 15 година старости,

– поклона запосленим женама за 8. март – Дан жена.

Средства из става 1. овог члана обезбеђују се на основу Споразума између Послодавца и Синдиката до висине неопорезивог износа утврђеног законом којим се уређује порез на доходак грађана за поклон за децу запослених за Нову годину .

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

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

Члан 62.

Запосленом који је утврђен као вишак, Послодавац ће у складу са програмом за решавање вишка понудити остваривање једног од права предвиђених програмом за решавање вишка запослених:

- 1) премештај на друге послове у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова;
- 2) преквалификацију или доквалификацију, са одговарајућом обуком за премештај на друге послове код Послодавца или прелазак на рад код другог послодавца;
- 3) споразум о престанку радног односа са применом подстицајних мера за самозапошљавање.

Члан 63.

Споразумом између Послодавца и Синдиката утврдиће се социјални критеријум који ће се уважити приликом утврђивања вишкова запослених и посебна заштита одређених социјалних категорија, као и друга права запослених који су вишак.

Висина отпремнине коју је Послодавац дужан да пре отказа уговора о раду исплати запосленом који је вишак, утврдиће се изменама и допунама Колективног уговора.

Програм за решавање вишка запослених доноси се након завршетка анализе послова код Послодавца и утврђивања вишка запослених, а у складу са Споразумом из става 1. овог члана.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 64.

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

Члан 65.

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

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

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

Члан 66.

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

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

Члан 67.

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

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

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

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

X ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Премештај у друго место рада и друге послове

Члан 68.

Запослени може да се премести на рад из једног места рада у друго код Послодавца мимо законом предвиђених случајева, само уз његов пристанак.

Запослени може да се премести на рад из једног места рада у друго код Послодавца, без његовог пристанка у следећим случајевима:

- 1) ако се делатност Послодавца обавља и у местима ван седишта Послодавца или његовог организационог дела и
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мање од 50 км у једном правцу, или је место у које се запослени распоређује на територији исте или суседне општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак запосленог на рад и повратак са рада и обезбеђена је накнада за превоз у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Члан 69.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима ако за то постоји оправдани разлог који се односи на:

- радну способност запосленог,
- потребу процеса рада,
- промене назива или описа посла и
- промену организационог дела у ком се посао обавља.

Послодавац може преместити запосленог на друге послове, у смислу става 1. овог члана за које је предвиђен исти степен и врста стручне спреме коју запослени поседује.

Одредбе из става 2. овог члана се неће примењивати у случају наступања посебних околности код Послодавца (више силе, изненадног квара на средствима рада, прекид рада на пословима на којима запослени обавља рад, хитне замене изненада одсутног запосленог, привременог губитка здравствене способности), док оне трају, а најдуже 30 дана.

За време рада на пословима у случајевима наведеним у ставу 3. овог члана, запослени има право на зараду, додатке и накнаде које би остварио за обављање послова на којима је радио пре привременог распоређивања, ако је то за њега повољније.

Члан 70.

Запосленој особи са инвалидитетом Послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла према његовој радној способности.

Другим одговарајућим послом у смислу става 1. овог члана, сматра се посао који је, према стручној спреми и радној способности запослене особе са инвалидитетом способне да ради пуно радно време, с радним напором који не погоршава његово здравствено стање, односно посао за који се преквалификацијом или доквалификацијом може оспособити.

Члан 71.

Послодавац је дужан да у сарадњи са Синдикатом пред надлежним државним органима покрене иницијативу за доношење и реализацију програма који ће створити услове за рад запослених особа са инвалидитетом (стварање заштитних радioniца и других облика).

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 72.

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

- 1) ако је у интересу Послодавца да запослени радом код другог Послодавца стекне нова знања и искуства,
- 2) рада на одређеном пројекту за потребе Послодавца,
- 3) рада на изградњи, ревитализацији и инвестиционом одржавању енергетских постројења или пружања одговарајуће стручне помоћи другом Послодавцу.

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

По истеку рока на који је упућен на рад код другог Послодавца, запослени наставља да ради на пословима утврђеним уговором о раду.

XI ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 73.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену уговором о раду.

Члан 74.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до пет радних дана;

2) новчану казну у висини до 10% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном периоду од шест месеци, почев од дана учињене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

XII ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 75.

Запослени се у писаној форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду, које треба да садржи основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

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

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из става 2. овог члана

XIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 76.

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

Члан 77.

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

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

XIV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 78.

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

Члан 79.

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

- Обуке;
- Образовања;
- Учешће на стручним скуповима;

– Припрема и полагање стручних испита.

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

Послодавац у складу са финансијским могућностима планира и организује посете ради размене искустава.

XV ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ МИНИМУМА ПРОЦЕСА РАДА ЗА ВРЕМЕ ШТРАЈКА

Члан 80.

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

Члан 81.

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

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

Члан 82.

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

У току штрајка организованог под условима утврђеним Законом, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза.

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 83.

Послодавац обавештава Синдикат о свим питањима која су од битног значаја за економски и социјални статус запослених, а нарочито о:

- 1) пријему и престанку радног односа запослених код Послодавца, на месечном, кварталном и годишњем нивоу;
- 2) прековременим, интервентним, као и часовима оствареним и исплаћеним по основу приправности код Послодавца, на месечном, кварталном и годишњем нивоу;
- 3) кварталном и годишњем извештају о стању безбедности и заштити здравља на раду;
- 4) исплаћеним просечним зарадама код Послодавца на месечном, кварталном и годишњем нивоу;

5) полугодишњем и годишњем извештају о пословању, као и учешћу зарада у укупним трошковима пословања.

Послодавац доставља Синдикату предлог плана и усвојени годишњи план пословања, као и годишњи извештај о пословању.

Председнику Синдиката благовремено се доставља позив са свим пратећим материјалима ради присуствовања седницама органа управљања код Послодавца.

Ставовe Синдиката достављене пре или на самој седници органа управљања, пре доношења одлуке, органа управљања је дужан исте да размотри и да се о њима изјасни.

Члан 84.

Послодавац је дужан да о свом трошку обезбеди следеће услове за рад репрезентативног Синдиката и то:

- одговарајуће просторије за редован рад и састанке Синдиката;
- неопходан инвентар - канцеларијски намештај, телефон, рачунар, штампач и сл.;
- стручну и административну помоћ;
- обрачун и наплату чланарине запослених – чланова Синдиката као и осталих средстава у складу са актима и активностима Синдиката;
- могућност истицања обавештења и докумената Синдиката на огласним таблама Послодавца;
- употребу возила за обављање синдикалних активности;
- организовање зборова запослених у радно време у седишту Управе и седиштима дистрибутивних подручја, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада;
- друге услове за нормалан рад и функционисање Синдиката на основу закљученог споразума између Послодавца и Синдиката.

Члан 85.

Број плаћених часова и запослених која имају (остварују) право на плаћене часове, у циљу обављања синдикалне функције председника Синдиката и других синдикалних представника овлашћених за заступање и представљање Синдиката, утврђује се Споразумом између Синдиката и Послодавца, посебно узимајући у обзир организациону структуру и територијално простирање Друштва.

Број плаћених часова, односно право на одсуство са рада у циљу обављања синдикалне функције из става 1. овог члана одређује се према броју чланова Синдиката, најмање:

- 100 плаћених часова, ако има најмање 200 чланова и по 40 часова месечно за сваких следећих 100 чланова;
- на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Синдикалним представницима из става 1. и става 3. овог члана, утврђује се накнада зараде у висини њихове просечне зараде коју су остварили за претходних 12 месеци у Друштву.

Такође, они имају права из рада и радног односа утврђена Законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 86.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника Главног одбора Синдиката, потпредседнике Главног одбора Синдиката, чланове Извршног одбора Синдиката и генералног секретара Синдиката ако поступа у складу са законом и овим колективним уговором за време трајања мандата и након истека мандата, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у Синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Под неповољнијим положајем у смислу из става 1. овог члана сматра се и распоређивање на радно место за које је одређен нижи коефицијент за обрачун основне плате од оног коефицијента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, распоређивање у другу организациону целину у односу на ону организациону целину у којој је запослени био распоређен пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката без његове претходне сагласности, упућивање на рад у друго место рада у односу на оно место рада које је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката без његове претходне сагласности, упућивање на рад код другог Послодавца без његове претходне сагласности, проглашавање технолошким вишком, као и премештај на радно место са неповољнијим условима рада без његове претходне сагласности, а због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Послодавац је обавезан да синдикалне представнике из става 1. овог члана, у року од 15 дана од дана истека мандата, врати на радно место које су имали пре ступања на професионалну функцију односно на одговарајуће радно место а у складу са ставом 2. овог члана.

Члан 87.

Остали представници Синдиката могу одсуствовати са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, конгресима, стручним усавршавањима, за време трајања истих, уз предходно обавештавање непосредног руководиоца о терминима одржавања наведених састанака.

Члан 88.

У циљу укупног побољшања ефикасности и заштите права запослених, Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима обезбеђује део средстава за решавање радно-социјалних питања и активности запослених, развој социјалног дијалога, развој и унапређење колективног преговарања, у висини од 0,45 % од основице.

Основица за обрачун из става 1. овог члана је исплаћена маса зарада запослених код Послодавца.

Споразумом између Послодавца и Синдиката, уређује се начин исплате средстава из става 1. овог члана.

Члан 89.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, издваја део средстава за активности Фонда солидарности (у даљем тексту: Фонд), односно пружања помоћи запосленима за лечење, на месечном нивоу у висини од 1,1% од основице.

Основица за обрачун из става 1. овог члана је исплаћена маса зарада запослених код Послодавца.

Рад Фонда уређује се Правилником о раду Фонда.

Фонд је дужан да Послодавцу два пута годишње доставља Извештај о утрошеним средствима Фонда.

Споразумом између Послодавца и Синдиката, уређује се начин исплате средстава из става 1. овог члана.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 90.

Овај колективни уговор закључује се на одређено време на период од три године, почев од дана ступања на снагу и непосредно се примењује на све запослене код Послодавца.

По истеку рока из става 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи ако се учесници Колективног уговора друкчије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

Члан 91.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се на начин и по поступку за његово закључење.

Предлог за измену и допуну може дати свака уговорна страна.

Предлог за измену и допуну подноси се у писаном облику.

Када предлог подноси Послодавац Синдикату или обрнуто, друга уговорна страна је дужна да се у року од 15 дана изјасни о предлогу.

Ако се друга уговорна страна, не изјасни у року из става 4. овог члана, сматра се да је прихватила предлог за измену и допуну Колективног уговора.

На основу прихваћеног предлога, уговорне стране, Послодавац и Синдикат подносе иницијативу Оснивачу за покретање поступка закључења Колективног уговора о изменама и допунама овог Колективног уговора.

Члан 92.

Колективни уговор може престати споразумом Уговорних страна или отказом Колективног уговора.

Отказ Колективног уговора подноси се у писаној форми, са образложењем, и мора да садржи предлог новог Колективног уговора, односно предлог нових одредби.

У случају отказа, у смислу става 1. и 2. овог члана, Колективни уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана отказа Колективног уговора.

Члан 93.

Колективни уговор о изменама и допунама Колективног уговора може се закључити и ради промене појединих решења или уређивања питања која нису уређена основним текстом овог Колективног уговора.

Члан 94.

Сва акта чије је обавезно доношење и закључивање предвиђено овим Колективним уговором биће донета односно усклађена са одредбама Колективног уговора у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора.

Члан 95.

Овај Колективни уговор ступа на снагу даном потписивања и објављивања на огласној табли код Послодавца, осим члана 31. који се примењује од 1. јануара 2024. године.

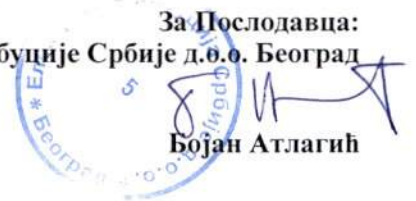
По објављивању на огласној табли, Послодавац ће један примерак Колективног уговора доставити представницима Оснивача који су учествовали у његовом закључивању.



За Оснивача:
Министар рударства и енергетике

[Signature]
Дубравка Бедовић Хандановић

В.д. директора Електродистрибуције Србије д.о.о. Београд



За Послодавца:

[Signature]
Бојан Атлагић

За Синдикат:
Председник Синдиката радника
Електродистрибуције Србије



[Signature]
Бранко Томић

Прилог Колективног уговора

Група послова	Назив врсте послова	Предложени распон коефицијената у складу са методологијом	
		мин	макс
1	Послови помоћног радника	1,30	1,80
2	Послови електромонтера	1,80	2,80
3	Оперативни послови	2,00	2,70
4	Послови сарадника	2,40	3,20
5	Послови стручног сарадника	3,00	4,50
6	Послови оперативног организатора рада	2,50	3,40
7	Послови оперативног руководиоца	3,60	4,70
8	Послови стручњака	5,00	7,50
9	Послови координатора, шефа Кабинета, директора оgranака и сектора	6,00	7,50
10	Послови директора одсека, центра, дирекције, система, техничког центра, помоћника директора, директора Друштва	7,50	12,00