

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ELEKTROPRIVREDU SRBIJE

("Sl. glasnik RS", br. 15/2015)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: osnivač) i Sindikat radnika EPS (u daljem tekstu: Sindikat) ovim kolektivnim ugovorom uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u JP EPS-u, Javnim preduzećima sa Kosova i Metohije i Privrednim društvima čiji je osnivač JP EPS (u daljem tekstu: Poslodavac), postupak izmena i dopuna ovog kolektivnog ugovora, međusobne odnose ugovornih strana, međusobne odnose Poslodavca i sindikalnih organizacija, koje su u sastavu Sindikata radnika EPS i druga pitanja od značaja za zaposlene.

Kolektivni ugovor zaključen kod Poslodavca u JP EPS, u Javnim preduzećima sa Kosova i Metohije ili Privrednom društvu čiji je osnivač JP EPS ne može da sadrži odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom, odnosno njime mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada i druga prava koja nisu utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, koja nisu uređena Kolektivnim ugovorom, primenjuju se odredbe zakona, međunarodno priznate konvencije, odgovarajuća opšta akta Poslodavca i ugovor o radu.

Sindikat učestvuje u izradi opštih akata kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornost zaposlenih, organizacija i sistematizacija poslova, kao i pitanja iz oblasti bezbednosti, zaštite zdravlja na radu i rešavanje stambenih potreba zaposlenih. Posebnim sporazumom između posloводства EPS i Sindikata se definišu akti za koje je neophodna saglasnost Sindikata.

U slučaju da poslodavac osnuje poseban pravni subjekt, na zaposlene u tom pravnom subjektu, najmanje tri godine od dana osnivanja, primenjuju se odredbe zaključenog Kolektivnog ugovora, osim ako pre isteka tog roka, istekne vreme za koje je zaključen Kolektivni ugovor ili se zaključi novi Kolektivni ugovor za novoosnovani pravni subjekt.

Poslodavac će u slučaju prestanka rada društva iz prethodnog stava u razdoblju od tri godine od dana osnivanja preuzeti na rad sve radnike tog društva i sa njima zaključiti ugovore o radu.

Ukoliko se zaposleni obrati sindikatu za zaštitu svojih prava kod organa poslodavca, sudskih ili inspekcijских organa, Poslodavac je dužan da Sindikatu stavi na uvid sva dokumenta potrebna za zaštitu prava zaposlenog.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 3

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za radna tim poslovima.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, Poslodavac i Sindikat utvrđuju radna mesta za raspoređivanje invalida, odnosno zaposlenih sa preostalom radnom sposobnošću.

Broj izvršilaca na poslovima utvrđenim Pravilnikom određuje se godišnjim programom poslovanja Poslodavca.

Pri zasnivanju radnog odnosa potrebno je da nadležna zdravstvena ustanova prethodno utvrdi zdravstvenu sposobnost lica koje bi zasnovalo radni odnos, a naročito za poslove sa povećanim rizikom.

Član 4

Poslodavac obaveštava Sindikat o broju izvršilaca i broju zaposlenih kod Poslodavca po isteku svakog tromesečja i poslovne godine.

U cilju popunjavanja slobodnih radnih mesta sa zaposlenima u radnom odnosu, Poslodavac je dužan da pre prijema novih zaposlenih raspiše interni oglas i isti objavi na oglasnim tablama.

O rezultatima internog oglasa iz prethodnog stava, Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana od dana odlučivanja po oglasu, pisanim putem obavesti Sindikat.

Član 5

Kod zasnivanja radnog odnosa, Poslodavac daje prioritet, uvažavajući princip nediskriminacije, sledećim kandidatima:

- licu koje je član uže porodice zaposlenog koji je umro zbog posledica povrede na radu ili bolesti izazvane uticajem procesa i uslova rada i prirode posla koji zaposleni obavlja
- licu kome se eksproprišu nepokretnosti u korist Poslodavca i članovima njegove uže porodice,
- licu kome je prestao radni odnos kod Poslodavca po osnovu tehnološkog viška, pod uslovima utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

III UGOVOR O RADU

Član 6

Ugovor o radu zaključuju Poslodavac i zaposleni. Ugovorom o radu zasniva se radni odnos i uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i Poslodavca u skladu sa Zakonom i drugim propisima, Kolektivnim ugovorom i drugim aktima Poslodavca.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđene ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i ovog Kolektivnog ugovora.

Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih Zakonom ili ovim kolektivnim ugovorom, odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane Poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog, smatraju se ništavnim.

U slučaju iz stava 3. ovog člana primenjuje se Zakon ili ovaj kolektivni ugovor.

IV RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 7

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drukčije određeno.

Poslodavac, donosi odluku o rasporedu, početku i završetku ranog vremena, polazeći od sledećeg:

- na radnom mestu gde proces rada to dozvoljava, radno vreme je jednokratno, radna nedelja traje 5 dana,

- na radnim mestima gde proces rada traje neprekidno, rad se organizuje u smenama, pri čemu se pod smenskim radom podrazumeva rad u dve (po 12 sati) ili više smena (po 6 ili 8 sati) u toku radnog dana kada na istim sredstvima za rad, rade naizmenično najmanje dva zaposlena, ili dve grupe zaposlenih, pri čemu izmena smena može biti kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

2. Prekovremeni rad

Član 8

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi rešenje za prekovremeni rad pre otpočinjanja prekovremenog rada.

Rešenje o prekovremenom radu Poslodavac nije dužan da dostavi u slučaju više sile i u drugim slučajevima kada određeni posao mora da se završi u roku, a čije odlaganje bi imalo štetne posledice, ali je Poslodavac dužan, da u takvom slučaju, rešenje o prekovremenom radu dostavi u roku od 24 časa od dana otpočinjanja prekovremenog rada. Poslodavac je dužan da za prekovremeni rad obezbedi zaposlenom prevoz od mesta stanovanja do mesta obavljanja prekovremenog rada i povratno.

Poslodavac je dužan da svaka 3 meseca dostavi Sindikatu izveštaj o ostvarenom prekovremenom radu i razlozima za njihovo ostvarenje.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad, niti prekovremeni rad može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa Zakonom, ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima.

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

Član 9

Poslodavac ne može uvesti obavezu prekovremenog rada, ako:

- pre početka obavljanja prekovremenog rada zaposlenom nije uručen pravilno popunjen i overen nalog za prekovremeni rad;
- pre početka i za vreme obavljanja prekovremenog rada ne obezbedi odgovarajući alat i neophodnu opremu i sredstva za bezbedan i zdrav rad.

3. Skraćeno radno vreme

Član 10

Radno vreme zaposlenog koji radi na teškim, posebno napornim i za zdravlje štetnim poslovima utvrđenim zakonom ili opštim aktom na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog (u daljem tekstu: poslovi sa povećanim rizikom), skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu posebnih uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, zavisno od organizacije i tehnologije rada.

Poslove sa skraćenim radnim vremenom i dužinu skraćenog radnog vremena utvrđuje Poslodavac, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Poslodavac je obavezan da na zahtev Sindikata pokrene postupak ocene opravdanosti skraćivanja radnog vremena, odnosno snosi troškove stručne analize u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme, u smislu stava 1. ovog člana, ima sva prava kao da radi puno radno vreme.

4. Preraspodela radnog vremena

Član 11

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

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od 6 meseci u toku kalendarske godine u proseku ne može biti duže od ugovorenog radnog vremena.

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

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

Poslodavac je obavezan da zaposlenom izda rešenje o preraspodeli radnog vremena, najmanje deset dana pre realizacije preraspodele.

Overu ostvarenih časova za preraspodelu radnog vremena vrši ovlašćeni rukovodilac.

Zaposlenom koji radi u preraspodeli radnog vremena, korišćenje dnevnog i nedeljnog odmora može se odrediti na drugi način i u drugom periodu, s tim što se dnevni i nedeljni odmor mora obezbediti u obimu utvrđenim Zakonom i to u periodu koji ne može biti duži od 30 dana, pri čemu se mora poštovati pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme (ako je to za zaposlenog povoljnije) i da ga Poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena, ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

V ODMORI I ODSUSTVA

Član 12

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

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 13

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, koji se uračunava u radno vreme.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najviše 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 časova, a najmanje 12 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 60 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada uračunava se u radno vreme i ne može se koristiti na početku i kraju radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Član 14

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako zakonom nije drukčije određeno.

3. Nedeljni odmor

Član 15

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, kojem se dodaje vreme iz člana 14. ovog kolektivnog ugovora, ako zakonom nije drukčije određeno.

Izuzetno od stava 1. ovog člana zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, zaposlenom se mora obezbediti odmor u trajanju od 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Godišnji odmor

Član 16

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava:

1) Po osnovu složenosti poslova, i to:

- za poslove drugog stepena stručne spreme (NK i KV radnika) - 3 radna dana,
- za poslove sa srednjom stručnom spremom i VKV radnika - 4 radna dana,
- za poslove sa višom i visokom stručnom spremom - 5 radnih dana.

2) Po osnovu uslova rada, i to:

- za poslove na kojima se obavlja težak i naporan rad, rad po povišenim i smanjenim vazдушnim 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 - 3 radna dana,
- za rad na poslovima na kojima je uveden beneficirani radni staž ili skraćeno radno vreme - još 2 radna dana,

- za rad u smeni - još 2 radna dana.

3) Po osnovu staža osiguranja, i to:

- za staž osiguranja do 5 godina	1 radni dan,
- za staž osiguranja od 5 do 10 godina	2 radna dana,
- za staž osiguranja od 10 do 15 godina	3 radna dana,
- za staž osiguranja od 15 do 20 godina	4 radna dana,
- za staž osiguranja od 20 do 25 godina	5 radnih dana,
- za staž osiguranja od 25 do 30 godina	6 radnih dana,
- za staž osiguranja od 30 do 35 godina	7 radnih dana,
- za staž osiguranja preko 35 godina	8 radnih dana.

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

5) Roditelju ili usvojiocu 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,

7) Samohranom roditelju sa detetom do 18 godina života - 3 radna dana,

8) Zaposlenom sa detetom ometenom u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom - 3 radna dana.

9) Imaocu donorske kartice - 3 radna dana.

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.

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, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem ili na poslovima sa skraćenim radnim vremenom, godišnji odmor može trajati, primenom kriterijuma iz stava 1. ovog člana, najduže 40 radnih dana.

Zaposleni može po prestanku uzroka prekida godišnjeg odmora da nastavi sa korišćenjem preostalih dana godišnjeg odmora, uz saglasnost neposrednog rukovodioca koga je prethodno obavestio o prirodi i razlozima prekida korišćenja godišnjeg odmora.

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

Korišćenje godišnjeg odmora se prekida kada dođe do bolesti, nezgode koja zahteva bolničko lečenje ili bolesti koja predstavlja realnu smetnju za psihofizički odmor zaposlenog, što potvrđuje lekar.

Zaposleni može po prestanku uzroka prekida godišnjeg odmora da nastavi sa korišćenjem preostalih dana godišnjeg odmora, uz saglasnost neposrednog rukovodioca koga je prethodno obavestio o prirodi i razlozima prekida korišćenja godišnjeg odmora.

Član 17

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa Zakonom

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korišćenja godišnjeg odmora kod Poslodavca.

Plan korišćenja godišnjeg odmora uvažava potrebe procesa rada i potrebe zaposlenog i može se menjati u zavisnosti od tih potreba.

Na osnovu utvrđenog rasporeda korišćenja godišnjeg odmora, zaposlenom se izdaje rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, najmanje 15 dana pre početka korišćenja godišnjeg odmora.

U slučaju prestanka radnog odnosa, Poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Plaćeno odsustvo

Član 18

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

- 1) sklapanja braka - 7 radnih dana;
- 2) sklapanja braka deteta ili usvojenika - 5 radnih dana;
- 3) rođenje deteta - 5 radnih dana;
- 4) rođenja unučeta - 3 radna dana;
- 5) smrti bračnog druga, dece i roditelja - 7 radnih dana;
- 6) smrti roditelja bračnog druga - 3 radna dana;
- 7) smrti drugih članova uže porodice - 2 radna dana;
- 8) teže bolesti bračnog druga, dece i roditelja - 3 radna dana;
- 9) dobrovoljnog davanja krvi - 2 radna dana za svako davanje krvi;

- 10) dobrovoljnog davanja tkiva - po preporuci zdravstvene ustanove;
 - 11) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - 10 radnih dana;
 - 12) selidbe svog domaćinstva u mestu prebivališta - 3 radna dana;
 - 13) selidbe svog domaćinstva van mesta prebivališta - 4 radna dana;
 - 14) učestvovanja na radno-proizvodnom i sportskom takmičenju koje organizuje Sindikat - za vreme učestvovanja na takmičenju;
 - 15) upućivanja na oporavak, u cilju prevencije radne invalidnosti zaposlenih - za vreme na koje je upućen;
 - 16) upućivanje na rehabilitaciju po pismenoj preporuci zdravstvene ustanove, ako troškove snosi Poslodavac ili Sindikat - za vreme na koje je upućen;
 - 17) nege deteta sa psihofizičkim nedostacima - 10 radnih dana;
 - 18) odlaska na odsluženje vojnog roka - pet radnih dana;
 - 19) selidbe porodičnog domaćinstva zbog sprovođenja postupka eksproprijacije, prema predlogu nadležne Službe za eksproprijaciju - do 30 radnih dana.
 - 20) odlazak na organizovani sistematski pregled i periodični sistematski pregled zaposlenih u odgovarajuću zdravstvenu ustanovu - po jedan radni dan
 - 21) učestvovanje zaposlenih u obrazovnim seminarima koje organizuje sindikat - za vreme trajanja seminara, a najduže 5 radnih dana.
- Članom uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Član 19

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, koje je utvrđeno Programom stručnog obrazovanja i usavršavanja kod Poslodavca i to za:

- 1) polaganje ispita na visokoškolskoj ustanovi - 2 radna dana po ispitu,
- 2) polaganje stručnog ispita i ispita radi sticanja stručnog zvanja - 2 radna dana po ispitu,
- 3) polaganje pravosudnog ispita - 15 radnih dana,
- 4) polaganje ispita na specijalističkim i posleiplomskim studijama - 4 radna dana po ispitu,
- 5) odbranu magistarskog i master rada, rada - 10 radnih dana,

- 6) odbranu doktorske disertacije - 15 radnih dana,
- 7) učešće u posetama radi razmene iskustava - za vreme njihovog trajanja,
- 8) druge oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju koje je utvrđeno ugovorom o stručnom usavršavanju i stručnom osposobljavanju.

Član 20

Zaposlenom se na njegov zahtev može odobriti korišćenje neplaćenog odsustva najduže do godinu dana, u slučajevima:

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

VI BEZBEDNOST I ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA NA RADU

1. Opšta zaštita

Član 21

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

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

Poslovi sa povećanim rizikom kod Poslodavca i uslovi koje zaposleni mora da ispunjava za rad na ovim poslovima utvrđuju se Pravilnikom i aktom o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini.

Zaposlenom pripadaju sredstva i oprema lične zaštite na radu u skladu sa aktom o bezbednosti i zdravlju na radu.

Odgovornost zaposlenog koji organizuje i rukovodi procesom rada u sprovođenju propisanih mera bezbednosti i zaštite zdravlja na radu utvrđuje se ugovorom o radu.

2. Poslovi sa povećanim rizikom

Član 22

Poslodavac je dužan da donese poseban akt o bezbednosti i zdravlju na radu koji obavezno sadrži:

- 1) procenu rizika za sva radna mesta,
- 2) preventivne mere za otklanjanje i smanjivanje rizika u cilju poboljšanja bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu, koje obavezno obuhvataju pravo na zaštitni napitak,
- 3) program osposobljavanja zaposlenih za bezbedan rad.

Akt iz stava 1. ovog člana Poslodavac donosi u saradnji sa Sindikatom i Odborom za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslovi sa povećanim rizikom utvrđuju se na osnovu sledećih kriterijuma:

- 1) štetnosti po zdravlje zaposlenog - nepovoljni mikroklimatski uslovi, rad na otvorenom u nepovoljnim metereološkim uslovima, povećana buka i vibracije, štetni gasovi, pare i aerosoli, štetna zračenja - elektromagnetno, ultravioletno, infracrveno i jonizujuće zračenje, fizičko i psihofiziološko opterećenje i biološke štetnosti.
- 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.

Na poslove sa povećanim rizikom može se rasporediti zaposleni ako ispunjava sledeće uslove:

- 1) ima propisanu stručnu spremu i prethodno je osposobljen za obavljanje poslova na siguran i bezbedan način,
- 2) zdravstveno sposoban za obavljanje poslova sa povećanim rizikom.

Poslodavac je obavezan da zaposlenima koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, obezbedi sve neophodne uslove za rad i zaštitna sredstva, u skladu sa zakonom

- 1) svake kalendarske godine organizuje i finansira periodične i lekarske preglede,
- 2) obezbedi zaštitni napitak,
- 3) obezbedi finansijska sredstva za upućivanje zaposlenih na rehabilitaciju i rekreaciju radi prevencije radne invalidnosti.

Poslodavac je obavezan da svim zaposlenima obezbedi vodu za piće i zaštitni napitak.

Član 23

Posebni uslovi rada kod poslova sa povećanim rizikom vrednuju se prilikom utvrđivanja koeficijenta radnog mesta, u skladu sa članom 32. ovog kolektivnog ugovora, kao i prilikom određivanja dužine godišnjeg odmora.

3. Odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Član 24

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

Odbor ima najmanje pet članova, od kojih dva imenuje Poslodavac, a tri člana imenuje Sindikat iz redova zaposlenih.

Mandat članova Odbora traje četiri godine.

Član 25

Odbor na prvoj sednici bira predsednika i zamenika predsednika iz reda svojih članova.

Odbor donosi poslovnik o radu u kome se definišu prava i obaveze članova Odbora, procedura zakazivanja sednica, način glasanja na sednicama i izveštavanje osnivača Odbora, kao i ostale pojedinosti važne za rad Odbora.

Poslodavac, Sindikati i Odbor dužni su da međusobno sarađuju u ostvarivanju bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je obavezan da Odboru obezbedi sve administrativno-tehničke uslove, kao i pristup podacima i informacijama neophodnim za nesmetano obavljanje poslova.

Odbor ostvaruje saradnju sa Upravom za bezbednost i zdravlje na radu i nadležnim inspekcijama. Odbor može od Uprave za bezbednost i zdravlje na radu da traži mišljenja o primeni propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.

Ako Poslodavac ne prihvati inicijativu ili predlog Odbora ili ne postupi po odluci i zaključku Odbora, Odbor može da se obrati nadležnoj inspekciji.

Odbor ima pravo da na oglasnim tablama Poslodavca ističe svoje informacije, odluke i zaključke.

Član 26

Odbor u okviru svog delokruga obavlja sledeće poslove:

- 1) prati i analizira stanje organizovanosti, ostvarivanja i sprovođenja mera zaštite radne i životne sredine, zaštite od požara i zdravstvene preventivne zaštite, na osnovu čega pokreće i usmerava mere i aktivnosti i utvrđuje predloge za unapređenje stanja u ovim oblastima,
- 2) analizira izvršene periodične preglede mašina i uređaja i ispitivanja hemijskih i fizičkih štetnosti i mikroklima u radnim sredinama, predlaže vanredna ispitivanja, odnosno kontrolu maksimalno dozvoljenih koncentracija štetnih materija na poslovima opasnim i štetnim po zdravlje zaposlenih i predlaže odgovarajuće mere,
- 3) predlaže, odnosno zahteva od Poslodavca, 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 unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih na ovim poslovima,
 - 5) razmatra izveštaj o zdravstvenom stanju zaposlenih na osnovu periodičnih i prethodnih 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 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 Poslodavca i Sindikat,
 - 10) razmatra predloge odluka i opštih akata Poslodavca, 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 bezbednosti i zdravlja na radu, zaštite životne sredine, zaštite od požara i zdravstvene zaštite,
 - 12) prikuplja informacije o izvršavanju rešenja nadležnih organa iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, zaštite životne sredine, zaštite od požara i zdravstvene zaštite;
 - 13) zahteva vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatra da Poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje na radu;
 - 14) posreduje u pregovorima za naknadu štete koju pretrpi zaposleni usled povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
 - 15) vrši kontrolu i nadzor nad primenom odredaba Ugovora koji se odnosi na bezbednost i zaštitu zdravlja na radu;
 - 16) član Odbora učestvuje u postupku praćenja kvaliteta sredstava i opreme lične zaštite;
 - 17) vrši i druge poslove iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, zaštite životne sredine, zaštite od požara i zdravstvene zaštite.
- Odbor o svom radu podnosi izveštaj Poslodavcu i sindikatu po isteku svaka tri meseca. Sednicu Odbora mogu po potrebi zakazati i Poslodavac i Sindikat.

4. Prevencija radne invalidnosti, rekreacija i rehabilitacija zaposlenih

Član 27

Prevenција radne invalidnosti, rekreacija i rehabilitacija zaposlenih obezbeđuje se na način koji unapređuje zaštitu zdravlja zaposlenih i sprovodi se uz učešće Sindikata.

Poslodavac je dužan da o svom trošku uputi na sistematski lekarski pregled sve zaposlene, u skladu sa programom zaštite zdravlja zaposlenih.

Poslodavac je obavezan da svake godine organizuje i finansira sistematske preglede zaposlenih i specijalističke preglede za žene.

Na predlog Odbora za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa izveštajima sa sistematskih pregleda zaposlenih, Poslodavac je obavezan da svake godine organizuje i specifične specijalističke preglede za zaposlene.

Poslodavac je u obavezi da na poseban račun Sindikata odnosno sindikalnim organizacijama u sastavu Sindikata radnika EPSa, uplati sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rehabilitaciju zaposlenih, mesečno, najmanje u visini 0,59% od mase sredstava isplaćenih za zarade zaposlenima kod Poslodavca.

Za učešće u finansiranju kulturnih i sportskih aktivnosti zaposlenih, Poslodavac uplaćuje na poseban račun Sindikata, odnosno sindikalnim organizacijama u sastavu Sindikata radnika EPSa, mesečno, novčana sredstva u visini 0,2% od mase sredstava isplaćene za zarade zaposlenih kod Poslodavca.

Novčana sredstva iz st. 2. i 3. ovog člana uplaćivaće se na račun Sindikata koji je u sastavu Sindikata radnika EPS-a.

VII ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 28

Zarada zaposlenog utvrđuje se ugovorom o radu u skladu sa Kolektivnim ugovorom, a za lica koja obavljaju poslove direktora u skladu sa odlukama nadležnih organa Poslodavca.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod Poslodavca.

Zarada se sastoji od:

- 1) zarade koju je zaposleni ostvario za obavljani rad i vreme provedeno na radu,
- 2) zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.),
- 3) drugih primanja zaposlenog, u skladu sa ugovorom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Član 29

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

1. Osnovne zarade,
2. Dela zarade za radni učinak,
3. Uvećane zarade.

Član 30

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

- 1) koeficijenta posla radnog mesta,
- 2) vrednosti radnog sata i
- 3) mesečnog fonda ostvarenih sati rada.

2. Vrednost radnog časa

Član 31

Poslodavac, odnosno direktor JP EPSa, direktor JP, direktor privrednog društva, koja je osnovao JP EPS i Sindikat radnika EPSa i reprezentativni sindikati JP, odnosno reprezentativni sindikati privrednog društva, koja je osnovao JP EPS, u skladu sa godišnjim programom poslovanja sporazumno utvrđuju vrednost radnog časa.

Prosečnu vrednost radnog časa za narednu godinu, sporazumno utvrđuju Poslodavac i Sindikat, pre donošenja Godišnjeg programa poslovanja.

Vrednost radnog sata za narednu kalendarsku godinu ne može biti manja od vrednosti radnog sata za mesec decembar kalendarske godine koja joj prethodi.

Ukoliko se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti na osnovu kojih je utvrđena vrednost radnog sata, ugovorne strane su dužne da pregovaraju o povećanju vrednosti radnog sata.

3. Koeficijent poslova

Član 32

Koeficijent poslova radnog mesta utvrđuje se na osnovu složenosti poslova, odgovornosti u radu i uslova rada. Koeficijent poslova svakog radnog mesta utvrđuje se u skladu sa

metodologijom za vrednovanje radnih mesta i sa tabelarnim delom koeficijenata svakog radnog mesta, koju sporazumno utvrđuju Poslodavac i Sindikat, odnosno direktor JP EPSa, direktor JP, direktor privrednog društva, koja je osnovao JP EPS i Sindikat radnika EPS-a i reprezentativni sindikati JP, odnosno reprezentativni sindikati privrednog društva, koja je osnovao JP EPS.

Promena koeficijenta posla u metodologiji ne može se menjati bez pismenog obrazloženja Poslodavca i saglasnosti Sindikata.

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

Odgovornost u radu utvrđuje se na osnovu značaja i uticaja poslova koje zaposleni obavlja, na radni proces i rezultate rada Poslodavca.

Uslovi rada utvrđuju se na osnovu radne okoline u kojoj se obavljaju poslovi.

Koeficijent poslova iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom.

Član 33

Novčani iznos osnovne zarade zaposlenog, koji je određen ugovorom o radu, obračunava se množenjem poslednje poznate vrednosti radnog časa, koeficijenta posla radnog mesta i mesečnog fonda od 174 časova rada.

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

4. Radni učinak

Član 34

Osnov za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog može biti: rezultat rada organizacionog dela u kojem zaposleni obavlja poslove ili radni učinak zaposlenog.

Osnovna zarada zaposlenog može biti uvećana do 30% ili umanjena do 10% po osnovu ostvarenog radnog učinka u toku meseca.

Ocena radnog učinka zaposlenog, u smislu st. 1. i 2. ovog člana, utvrđuje se u skladu sa Sporazumom o utvrđivanju standarda i normativa za ocenu radnog učinka zaposlenih u JP i Privrednom društvu, koji zaključuju Poslodavac i Sindikat.

Član 35

Ocenu rezultata rada zaposlenog u pisanoj formi daje Poslodavac ili lice koje on ovlasti, na obrazložen pismeni predlog neposrednog rukovodioca, najkasnije do 1. dana u tekućem mesecu za prethodni mesec.

5. Učešće zaposlenih u dobiti

Član 36

Zaposleni ostvaruje pravo na učešće u dobiti Poslodavca na osnovu Sporazumom između Poslodavca i Sindikata, u skladu sa zakonom.

6. Uvećanje zarade

Član 37

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za 0,5% za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu, kod poslodavca i njegovih pravnih prethodnika i pravnih sledbenika, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem.

Član 38

Osnovna zarada zaposlenog se uvećava za rad:

- 1) na dan državnog i verskog praznika koji je po zakonu neradan dan - 150%,
- 2) duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - 45%,
- 3) noću (između 22-6 časova) - 45%,
- 4) u smenama - 8,9%,
- 5) nedeljom - 15%,
- 6) u trećoj smeni 31. decembra - 150%,
- 7) na interventnim poslovima - prema specifičnostima vrste rada i okolnostima u kojima se taj rad vrši - 150%,
- 8) na otvorenom prostoru pri temperaturi nižoj od -15 i većoj od +35-100%.

Pod interventnim poslovima se podrazumevaju svi neodložni, iznenadni poslovi na održavanju kontinuiteta tehničko-tehnološkog postupka.

Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade zaposlenog po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećanja zarade je jednak zbiru procenata po svakom od navedenih osnova za uvećanje zarade zaposlenog. (Npr: Ako se interventni rad obavlja na dan državnog praznika u periodu od 22-6 časova, zaposleni ima pravo na uvećanje zarade 150% za interventni rad + 150% za rad na dan državnog praznika + 45% za rad noću).

Osnovica za obračun i isplatu uvećanja zarade iz stava 1. ovog člana je osnovna zarada zaposlenog.

Uvećanja zarade po tač. 2, 4, 7. i 8. iz stava 1. ovog člana, Poslodavac isplaćuje zaposlenima iz dodatnih novčanih sredstava.

7. Dežurstvo van radnog vremena - Pripravnost (kućno dežurstvo)

Član 39

Za slučaj očekivanih vanrednih situacija u poslovanju, Poslodavac može odrediti dežurstvo van radnog vremena (kućno dežurstvo).

Zaposleni kojem je određeno kućno dežurstvo, ima pravo na uvećanje osnovne zarade u iznosu četiri časa njegovog efektivnog rada za tekući mesec za svaka 24 časa kućnog dežurstva.

Ukoliko zaposleni kome je određeno kućno dežurstvo na poziv ovlašćenog lica otklanja kvarove na opremi i uređajima, vreme provedeno na radu, smatra se prekovremenim radom.

Poslodavac je dužan da donese posebno Uputstvo kojim će se detaljno definisati i razraditi kućno dežurstvo.

8. Zarada pripravnika

Član 40

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

Član 40a

Godišnjim programom poslovanja utvrđuje se poseban deo finansijskih sredstava za isplatu po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca na osnovu osnovnih pokazatelja uspešnosti. Konačni obračun ovih sredstava vrši se na kraju godine, a isplata se vrši na način i u rokovima utvrđenim posebnim aktom između Poslodavca i Sindikata.

9. Naknada zarade

Član 41

Zaposlenom pripada naknada zarade za vreme odsustva sa rada u visini prosečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci 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 kod Poslodavca, organa Sindikata i Saveza sindikata u svojstvu člana i susretima radnika "Elektroprivrede Srbije",

5) prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa, odnosno Poslodavca, zbog neobezbeđivanja uslova za bezbedan rad i zaštitu zdravlja na radu, usled čega može doći do ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica,

6) za vreme vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih, sudskih i drugih državnih organa, ako to zakonom nije drugačije određeno.

Član 42

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

1) 75% osnovice za obračun naknade, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, s tim da naknada ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom;

2) 100% osnovice za obračun naknade ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana profesionalnom bolešću, kancerogenim oboljenjem ili povredom na radu, s tim da naknada ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 43

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

1) 100% osnovice za obračun naknade za vreme odsustvovanja sa rada radi održavanja trudnoće, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom;

2) 100% osnovice za obračun naknade za vreme odsustvovanja sa rada, radi posebne nege deteta do tri godine.

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

Član 44

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 85% od osnovice za obračun naknade za vreme prekida procesa rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, a najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini, s tim da naknada ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Član 45

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 100% prosečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci:

1) za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije, za potrebe poslodavca

2) za vreme čekanja na premeštaj na odgovarajuće poslove posle obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije, na osnovu propisa o penzijsko-invalidskom osiguranju.

Član 46

Naknada zarada iz čl. 44. i 45. obračunava se na osnovu osnovice za obračun naknade zarade utvrđene zakonom.

10. Rok za isplatu zarada

Član 47

Zarada se isplaćuje u dva približno jednaka dela.

Prvi deo zarade isplaćuje se u periodu od 25. do 30. u mesecu za tekući mesec.

Drugi deo zarade isplaćuje se u periodu od 10. do 15. u mesecu za prethodni mesec.

11. Otpremnina za odlazak u penziju

Član 48

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

12. Jubilarna nagrada

Član 49

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupno vreme provedeno na radu kod Poslodavca i to:

- za 10 godina	u visini jedne zarade,
- za 20 godina	u visini dve zarade,
- za 30 godina	u visini tri zarade,
- za 40 godina	u visini četiri zarade.

U vreme provedeno na radu kod Poslodavca uračunava se pun staž osiguranja, odnosno ukupan staž osiguranja sa uvećanim trajanjem za zaposlene koji rade na tim poslovima.

Pod radom kod Poslodavca u smislu stava 1. ovog člana smatra se rad u JP EPS, JP i zavisnim Privrednim društvima i njihovim pravnim prethodnicima.

Vreme provedeno na radu kod Poslodavca kod koga je zaposleni upućen na rad računa se kao vreme provedeno kod ovog poslodavca u vezi prava na jubilarnu nagradu.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana, podrazumeva se isplaćena prosečna zarada kod Poslodavca u prethodna tri meseca koja prethode mesecu isplate.

Uslov koji se odnosi na dužinu ukupnog rada, iz stava 1. ovog člana, ispunjava i zaposleni koji bi u godini u kojoj odlazi u penziju ili umre ispunio navedeni uslov, bez obzira da li taj uslov ispunjava u trenutku kada mu prestaje radni odnos.

Zaposleni stiče pravo na isplatu jubilarne nagrade na dan ispunjenja uslova iz stava 1. ovog člana, a jubilarna nagrada se isplaćuje do kraja meseca u kome je zaposleni ispunio uslov za isplatu jubilarne nagrade.

13. Solidarna pomoć

Član 50

U slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, Poslodavac isplaćuje i to:

1) jednokratnu pomoć u visini 100% prosečne mesečne zarade kod Poslodavca za poslednji mesec za koji je poznat podatak u momentu isplate zaposlenom, u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;

2) u slučaju smrti zaposlenog koja je nastupila kao posledica nesreće na poslu ili bolesti izazvane uticajem procesa i uslova rada i prirode posla koji zaposleni obavlja, Poslodavac isplaćuje jednokratnu solidarnu pomoć uže porodici u visini trostruke mesečne zarade kod Poslodavca za poslednji mesec za koji je poznat podatak u momentu isplate.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug i deca zaposlenog, odnosno usvojenici zaposlenog kao i lica koja zaposleni izdržava.

U slučaju da zaposleni koji je preminuo nema članove uže porodice iz prethodnog stava, naknada troškova pogrebnih usluga se isplaćuje licu koje je snosilo troškove pogreba.

U slučaju smrti roditelja i usvojioca zaposlenog, Poslodavac obezbeđuje solidarnu pomoć za pogrebnu opremu u visini 100% prosečne zarade kod Poslodavca isplaćene u mesecu koji prethodi mesecu u kojem se vrši isplata.

Član 51

U slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, Poslodavac isplaćuje naknadu troškova pogrebnih usluga zaposlenom u visini troškova pogrebnih usluga i pogrebne opreme, u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog.

Članom uže porodice smatraju se lica iz stava 2. člana 50. ovog kolektivnog ugovora.

U slučaju da zaposleni koji je preminuo nema članove uže porodice iz prethodnog stava, naknada troškova pogrebnih usluga se isplaćuje licu koje je snosilo troškove pogreba.

Član 52

U slučaju smrti zaposlenog ili smrti bivšeg zaposlenog koji je penzionisan zbog trajnog gubitka radne sposobnosti, Poslodavac preuzima obavezu da stipendira decu za vreme dok su na školovanju, a najduže do završetka drugog stepena visokog obrazovanja i navršenih 26 godina života.

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

- 1) osnovno obrazovanje - u visini 50% prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji za mesec koji prethodi mesecu isplate stipendije;
- 2) srednje obrazovanje - u visini 70% prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji za mesec koji prethodi mesecu isplate stipendije;
- 3) više i visoko obrazovanje - u visini 80% prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji za mesec koji prethodi mesecu isplate stipendije.

U slučaju smrti zaposlenog koji je jedini hranilac porodice, Poslodavac ima obavezu da zaključi Ugovor o radu na neodređeno vreme sa bračnim drugom ili sa jednim detetom preminulog, ukoliko upute takav zahtev Poslodavcu.

Član 53

Poslodavac isplaćuje zaposlenom solidarnu pomoć u visini prosečne zarade kod Poslodavca, u prethodna tri meseca koja prethode mesecu isplate, u sledećim slučajevima:

- rođenja deteta,
- zbog pretrpljene štete u porodičnom domaćinstvu, u kome živi zaposleni, nastale usled elementarnih nepogoda (poplava, klizište, zemljotres i dr.).

14. Osiguranje zaposlenih

Član 54

Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode na radu i u vezi sa radom i dnevne naknade na ime bolničkih troškova zbog medicinske intervencije i dnevne naknade zbog umanjениh prihoda nastalih zbog bolničkog lečenja.

Član 55

Poslodavac može uplaćivati zaposlenima premiju za dodatno penzijsko osiguranje do visine utvrđene godišnjim programom poslovanja Poslodavca.

15. Inovacije

Član 56

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

16. Naknada troškova

Član 57

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za:

- 1) dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, odnosno cene pretplatne karte u javnom saobraćaju ukoliko je cena pretplatne karte niža od cene prevozne karte na mesečnom nivou.
- 2) vreme provedeno na službenom putu u zemlji, u visini troškova puta i troškova noćenja, izuzev u hotelu luks kategorije (pet zvezdica), prema priloženom računu;
- 3) ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji, dnevno u visini 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
- 4) vreme službenog puta u inostranstvo, u skladu sa podzakonskim propisima Vlade Republike Srbije.
- 5) dnevnu naknadu za povećane troškove smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nije obezbeđen smeštaj i naknada troškova smeštaja i ishrane.

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

17. Topli obrok i regres za godišnji odmor

Član 58

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu na osnovu efektivno provedenih časova rada u visini od 200 dinara dnevno, ne računajući poreze i doprinose na taj iznos.

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od 36.298,00 dinara koji uključuje i poreze i doprinose.

18. Ostala primanja

Član 59

Zaposlenima se može odobriti zajam za nabavku ogreva, zimnice i za druge namene na predlog Sindikata.

Odluku o odobravanju zajma iz stava 1. ovog člana donosi Poslodavac u skladu sa raspoloživim sredstvima.

Odlukom o odobravanju zajma utvrđuje se namena i visina zajma, početak otplate i rok vraćanja zajma.

Vraćanje zajma se vrši u jednakim mesečnim ratama obustavom mesečne rate zajma od zarade zaposlenog.

Član 60

Poslodavac je dužan da obezbedi sredstva za finansiranje:

- nabavke novogodišnjih paketića za decu zaposlenih i decu preminulih i poginulih zaposlenih, do navršenih 15 godina starosti,
- poklona zaposlenim ženama za 8. mart - Dan žena.

Sredstva iz stava 1. ovog člana obezbeđuju se na osnovu prethodnog sporazuma sa Sindikatom do visine neoporezivog iznosa.

VIII VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 61

Kada organizacione, tehnološke i ekonomske promene imaju za rezultat višak zaposlenih, Poslodavac i Sindikat, zajedno sa Nacionalnom službom za zapošljavanje, sagledavaju mogućnosti za otvaranje novih radnih mesta i zapošljavanje, kao i mogućnosti za stimulisanje zaposlenih za sporazumni prestanak radnog odnosa i utvrđuje mere kojima se to postiže.

Član 62

Zaposlenom koji je identifikovan kao eventualni višak, Poslodavac će u skladu sa programom za rešavanje viška ponuditi ostvarivanje jednog od prava predviđenih programom za rešavanje viška zaposlenih:

- 1) premeštaj na druge poslove u JP ili Privrednom društvu u skladu sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova;
- 2) prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, sa odgovarajućom obukom za premeštaj na druge poslove kod poslodavca ili prelazak na rad kod drugog poslodavca;
- 3) sporazum o prestanku radnog odnosa sa primenom podsticajnih mera za samozapošljavanje.

Član 63

Sporazumom između direktora JP EPS i Sindikata utvrdiće se socijalni kriterijum koji će se uvažiti prilikom utvrđivanja eventualnih viškova zaposlenih i posebna zaštita određenih socijalnih kategorija, kao i druga prava zaposlenih koji su višak.

Visina otpremnine koju je Poslodavac dužan da pre otkaza ugovora o radu isplati zaposlenom koji je višak, utvrđuje se Opštim aktom.

Opštim aktom utvrdiće se socijalni kriterijumi koji će se uvažiti prilikom utvrđivanja eventualnih viškova zaposlenih i posebna zaštita određenih socijalnih kategorija, visina otpremnine i druga prava zaposlenih koji su višak.

Opšti akt zaključuje se nakon završetka analize poslova kod Poslodavca i eventualnog utvrđivanja viška zaposlenih.

Ne može se zaposlenom otkazati ugovor o radu kao tehnološkom višku do zaključivanja Sporazuma iz stava 1. ovog člana Opšteg akta i donošenja programa za rešavanje viška zaposlenih.

IX NAKNADA ŠTETE

Član 64

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

Član 65

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

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

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

Član 66

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

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

Član 67

Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, Poslodavac je dužan da zaposlenom naknadi štetu.

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

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

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

X IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA

Premeštaj u drugo mesto rada i druge poslove

Član 68

Zaposleni može da se premesti na rad iz jednog mesta rada u drugo kod Poslodavca mimo zakonom predviđenih slučajeva, samo uz njegov pristanak.

Zaposleni može da se premesti na rad iz jednog mesta rada u drugo kod Poslodavca, bez njegovog pristanka u sledećim slučajevima:

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

2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se raspoređuje na rad manje od 50 km u jednom pravcu, ili je mesto u koje se zaposleni raspoređuje 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.

Član 69

Poslodavac može da ponudi zaposlenom zaključivanje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na:

- radnu sposobnost zaposlenog,
- potrebu procesa rada,
- promene naziva ili opisa posla i
- promenu organizacionog dela u kom se posao obavlja.

Poslodavac može premestiti zaposlenog na druge poslove, u smislu stava 1. ovog člana za koje je predviđen isti stepen i vrsta stručne sprema koju zaposleni poseduje.

Odredbe iz stava 2. ovog člana se neće primenjivati u slučaju nastupanja posebnih okolnosti kod Poslodavca (više sile, iznenadnog kvara na sredstvima rada, prekid rada na poslovima na kojima zaposleni obavlja rad, hitne zamene iznenada odsutnog zaposlenog, privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti), dok one traju, a najduže 30 dana.

Za vreme rada na poslovima u slučajevima navedenim u stavu 3. ovog člana, zaposleni ima pravo na zaradu, dodatke i naknade koje bi ostvario za obavljanje poslova na kojima je radio pre privremenog raspoređivanja, ako je to za njega povoljnije.

Član 70

Zaposlenoj osobi sa invaliditetom Poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla prema njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti.

Drugim odgovarajućim poslom u smislu stava 1. ovog člana, smatra se posao koji je, prema stručnoj spremi i preostaloj radnoj sposobnosti zaposleni invalid rada sposoban da radi puno radno vreme, s radnim naporom koji ne pogoršava njegovo zdravstveno stanje, odnosno posao za koji se prekvalifikacijom ili dokvalifikacijom može osposobiti.

Član 71

Poslodavac je dužan da u saradnji sa Sindikatom pred nadležnim državnim organima pokrene inicijativu za donošenje i realizaciju programa koji će stvoriti uslove za rad zaposlenih osoba sa invaliditetom (stvaranje zaštitnih radionica i drugih oblika).

Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 72

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

- 1) ako je u interesu Poslodavca da zaposleni radom kod drugog Poslodavca stekne nova znanja i iskustva,
- 2) rada na određenom projektu za potrebe Poslodavca,
- 3) rada na izgradnji, revitalizaciji i investicionom održavanju energetske i rudarske postrojenja ili pružanja odgovarajuće stručne pomoći drugom Poslodavcu.

Zaposlena žena za vreme trudnoće, samohrani roditelj ili staratelj sa detetom predškolskog uzrasta, kao i invalidi rada, ne mogu biti premešteni na rad kod drugog Poslodavca, bez svoje saglasnosti.

Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog Poslodavca, zaposleni nastavlja da radi na poslovima utvrđenim ugovorom o radu.

XI POVREDA RADNE OBAVEZE

Član 73

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđenu Opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 74

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do pet radnih dana;
- 2) novčanu kaznu u visini do 10% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja Poslodavca o izrečenoj meri;
- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će Poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom periodu od šest meseci, počev od dana učinjene povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline.

XII PRAVO ZAPOSLENOG U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU

Član 75

Zaposleni se u pisanoj formi upozorava na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu, koje treba da sadrži osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Zaposleni ima pravo da se u pisanoj formi izjasni o navodima iz upozorenja za otkaz ugovora o radu u roku od najmanje osam radnih dana od dana prijema upozorenja.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član u roku iz stava 2. ovog člana

XIII ZABRANA KONKURENCIJE

Član 76

Poslodavac i zaposleni mogu ugovorom o radu da utvrde poslove koje zaposleni ne može da obavlja u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica za vreme rada kod Poslodavca i do isteka roka od 2 godine od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Član 77

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

Postojanje štete i način utvrđivanja visine štete, kao i postupak naknade štete, utvrđuje se u svakom konkretnom slučaju.

XIV REŠAVANJE STAMBENIH POTREBA

Član 78

Aktom o rešavanju stambenih potreba zaposlenih, regulisaće se upotreba sredstava od prodatih, otkupljenih stanova i stanova u zakupu i drugih izvora koja će se prevashodno koristiti za davanje zajmova zaposlenima za rešavanje njihovih stambenih potreba.

XV OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

Član 79

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

Član 80

Vidovi stručnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja, koji se realizuju na teret Poslodavca, na osnovu godišnjeg plana stručnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja, mogu biti:

- Sticanje iskustava u zemlji i inostranstvu;
- Sticanje i usavršavanje znanja stranih jezika;
- Obuke i kursevi;
- Vanredno školovanje za sticanje višeg stepena stručne spreme;
- Specijalizacija;
- Prekvalifikacija i dokvalifikacija.

Poslodavac godišnjim programom poslovanja utvrđuje sredstva za stručno osposobljavanje i stručno usavršavanje zaposlenih, o čemu obaveštava Sindikat.

Poslodavac u skladu sa finansijskim mogućnostima i godišnjim programom poslovanja, planira i organizuje posete radi razmene iskustava.

XVI OBEZBEĐIVANJE MINIMUMA PROCESA RADA ZA VREME ŠTRAJKA

Član 81

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

Član 82

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

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

Član 83

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

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

XVII USLOVI ZA RAD SINDIKATA KOJI SU U SASTAVU SINDIKATA RADNIKA EPS-a

Član 84

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

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

Poslodavac dostavlja Sindikatu predlog i usvojeni godišnji program poslovanja, kao i godišnji izveštaj o poslovanju.

Predsedniku Sindikata dostavlja se poziv sa materijalima radi prisustvovanja sednicama organa upravljanja kod Poslodavca.

Stavove sindikata dostavljene pre ili na samoj sednici nadležni organ Poslodavca je dužan da razmotri pre donošenja odluke i da se o njima izjasni.

Član 85

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

- odgovarajuće prostorije za redovan rad i sastanke Sindikata i sindikalnih organizacija ogranaka kao i neophodan inventar - kancelarijski nameštaj, telefon/telefaks, računar, štampač i sl;
- stručnu i administrativnu pomoć;
- obračun i naplatu članarine i ostalih sredstava (članarina za Fond solidarnosti i drugo) u skladu sa aktima i aktivnostima Sindikata;
- mogućnost isticanja obaveštenja i bitnih dokumenata Sindikata na oglasnim tablama Poslodavca;
- upotrebu vozila za obavljanje sindikalnih aktivnosti;
- organizovanje zborova zaposlenih u radno vreme u sedištim organizacionih jedinica koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 16 časova, pod uslovom da se time ne remeti proces rada;
- druge uslove za normalan rad i funkcionisanje Sindikata na osnovu zaključenog sporazuma Poslodavca i Sindikata.

Član 86

Pravo na broj plaćenih časova rada radi obavljanja sindikalne funkcije predsednika Sindikata i drugih sindikalnih predstavnika i lica ovlašćenih za zastupanje i predstavljanje sindikata, utvrđuje se sporazumom između Sindikata i Poslodavca, na nivou JP EPS-a, JP i svakog privrednog društava, polazeći od broja članova sindikata, organizacione strukture i teritorijalnog prostiranja JP ili Privrednog društva.

Broj plaćenih časova rada radi obavljanja sindikalne funkcije iz stava 1. ovog člana određuje se prema broju članova Sindikata, najmanje:

- 100 plaćenih časova, ako ima najmanje 200 članova i po 40 časova mesečno za svakih sledećih 100 članova
- na srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova.

Predsednik i zamenici predsednika Glavnog odbora Sindikata radnika EPS-a, predsednik Sindikata za određenu elektroprivrednu delatnost i predstavnik Sindikata koji je izabran na

funkciju u KSSS, imaju pravo na plaćeno odsustvo, odnosno pravo da ne obavljaju poslove svog radnog mesta, radi obavljanja ovih sindikalnih funkcija.

Sindikalnim predstavnicima iz stava 1. i stava 2. ovog člana, utvrđuje se naknada zarade u visini njihove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a koja će se usklađivati svakog meseca sa eventualnim uvećanjem zarada u JP ili PD, ili stimulacijom u istom procentu koja se isplaćuje uz zarade svim zaposlenima.

Takođe, oni imaju pravo na isplatu novčanih iznosa na ime učešća u dobiti, kao i na sva druga primanja i prava iz radnog odnosa utvrđena Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 87

Pravo izabranih ili imenovanih sindikalnih predstavnika, koji obavljaju poslove svog radnog mesta, na plaćene časove utvrđuje se KU ili sporazumom Sindikata sa Poslodavcem u JP EPS u JP i svakom Privrednom društvu.

Član 88

Predsednik Sindikata registrovanog kod Poslodavca, predsednici sindikalnih organizacija ogranaka, predsednik i zamenik predsednika Glavnog odbora Sindikata radnika EPS-a, predsednik Sindikata za određenu elektroprivrednu delatnost i drugi izabrani ili imenovani sindikalni predstavnici, za vreme obavljanja funkcije i posle isteka funkcije, ako poštuju svoje radne obaveze, ne mogu se dovesti u nepovoljniji položaj niti im može prestati radni odnos.

Poslodavac je obavezan da sindikalne predstavnike iz stava 1. ovog člana, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na poslove na kojima neće imati manju zaradu od zarade koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.

Član 89

Predstavnici Sindikata mogu odsustvovati sa rada, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima, kao i radi osposobljavanja na kursevima i seminarima, za vreme trajanja istih, uz predhodno obaveštavanje neposrednog rukovodioca ili dostavljanje poziva.

Član 90

Poslodavac je dužan da uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, uplaćuje sredstva za rad Sindikata, i to:

- u visini od 0,35% iznosa sredstava isplaćenih na ime zarada zaposlenih, članova sindikalnih organizacija iz člana 1. stav 1. ovog kolektivnog ugovora,
- u visini od 0,1% iznosa sredstava isplaćenih na ime zarada zaposlenih, članova Sindikata, za rad centrale Sindikata radnika EPS-a.

Sredstva iz stava 1. tačka 1. ovog člana raspoređuju se, u skladu sa statutom i pravilima o radu sindikalnih organizacija.

Član 91

U fond solidarnosti sindikalnih organizacija (koje su u sastavu Sindikata radnika EPS-a) za pružanje pomoći zaposlenima za lečenje, Poslodavac uplaćuje mesečno na račun fonda 0,5% iznosa sredstava isplaćenih na ime zarada zaposlenih, članova sindikalnih organizacija.

U fond solidarnosti Sindikata radnika EPS, Poslodavac mesečno uplaćuje 0,2% iznosa sredstava isplaćenih na ime zarada zaposlenih kod Poslodavca, članova Sindikata.

XVII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 92

U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac je dužan da donese akt kojim će utvrditi poslove, odnosno radna mesta, čija priroda ne dozvoljava prekid rada, kao i način korišćenja odmora u toku dnevnog rada zaposlenih koji rade na tim radnim mestima, uz prethodnu saglasnost Sindikata.

Član 93

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na određeno vreme na period od tri godine, počev od dana stupanja na snagu i neposredno se primenjuje na sve zaposlene u JP EPS-u, Privrednim društvima čiji je osnivač JP EPS i Javnim preduzećima sa Kosova i Metohije, koji su radno angažovani.

Zaposleni koji ne rade zbog nemogućnosti poslodavca da obavlja delatnost na teritoriji Autonomne pokrajine Kosovo i Metohija iz razloga za koje on nije odgovoran, dok se ne stvore mogućnosti za obavljanje delatnosti, zaposleni iz stava 2. ovog člana, ostvaruje prava iz čl. 49-54, čl. 56, 59 i 60. i čl. 61-63. ovog kolektivnog ugovora kao i druga prava koja se utvrde odlukama nadležnih organa Osnivača.

Zaposlenima iz stava 2. ovog člana isplaćuju se u okviru finansijskih sredstava predviđenim godišnjim programom poslovanja Osnivača, novčana naknada u visini 60% osnovne zarade koju bi ostvarili da rade, uvećane za 0,5% za svaku punu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca, njegovog pravnog prethodnika i pravnog sledbenika.

Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, Kolektivni ugovor prestaje da važi ako se učesnici Kolektivnog ugovora drukčije ne sporazumeju, najkasnije 30 dana pre isteka važenja Kolektivnog ugovora.

Član 94

Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku za njegovo zaključenje.

Predlog za izmenu i dopunu može dati svaka ugovorna strana.

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

Druga ugovorna strana je dužna da se u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga iz stava 3. ovog člana, izjasni o predlogu.

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

Na osnovu prihvaćenog predloga, ugovorne strane zaključuju Kolektivni ugovor o izmenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora.

Član 95

Kolektivni ugovor može prestati sporazumom Ugovornih strana ili otkazom Kolektivnog ugovora.

Otkaz Kolektivnog ugovora podnosi se u pisanoj formi, sa obrazloženjem, i mora da sadrži predlog novog Kolektivnog ugovora, odnosno predlog novih odredbi.

U slučaju otkaza, u smislu stava 2. i 3. ovog člana, Kolektivni ugovor se primenjuje do zaključenja novog Kolektivnog ugovora, a najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza.

Učesnici su dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana otkaza Kolektivnog ugovora.

Član 96

Aneks Kolektivnog ugovora može se zaključiti i radi promene pojedinih rešenja ili uređivanja pitanja koja nisu uređena osnovnim tekstom ovog kolektivnog ugovora.

Član 97

Ako na dan stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih kod Poslodavca, na ista prava, obaveze i odgovornosti primeniće se odredbe ovog Kolektivnog ugovora, ako je to za zaposlene povoljnije.

Član 98

Specifična prava u vezi sa posebnim delatnostima u privrednim društvima i javnim preduzećima iz člana 1. ovog kolektivnog ugovora uređuju se kolektivnim ugovorima kod poslodavca.

Član 99

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