



На основу члана 247. Закона о раду (“Службени гласник” број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017- одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење, у даљем тексту: Закон), Влада (у даљем тексту: Оснивач), Синдикат ЕМС (у даљем тексту: Синдикат) и Акционарско друштво „Електромрежа Србије” Београд (у даљем тексту: Послодавац или Друштво), закључују:

Колективни уговор за Акционарско друштво „Електромрежа Србије” Београд

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа и по основу рада код Послодавца, поступак измена и допуна Колективног уговора и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Члан 2.

Одредбе овог Колективног уговора непосредно се примењују на све запослене код Послодавца.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 3.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Права запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Право на посебну заштиту у складу са Законом имају:

- запослена жена за време трудноће и порођаја;
- запослени ради неге детета;

- запослени млађи од 18 година живота;
- запослени са инвалидитетом.

Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове за које је закључио уговор о раду и који су му поверени;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код Послодавца, као и услове и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да у свом раду поступа у складу са важећом регулативом и актима Послодавца;
- 4) да обавести Послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) да обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Обавезе послодавца

Члан 6.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати одговарајућу зараду, у прописаним роковима, у складу са Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди безбедне услове рада и организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља на раду, у складу са законом, другим прописима и овим Колективним уговором;
- 3) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) запосленог на погодан начин упозна са доношењем/изменама важећих аката (објављивањем на огласним таблама/интерном порталу/слањем обавештења путем службених е-маил адреса/поучавањем запослених и новопримљених лица о месту где се нова/важећа акта могу наћи/организовањем радионица и сл.).

III РАДНИ ОДНОС

Уговор о раду

Члан 7.

Уговор о раду закључују Послодавац и запослени.

У име и за рачун Послодавца, Уговор о раду, потписује директор и/или лице које он овласти.

Уговором о раду заснива се радни однос и уређују права, обавезе и одговорности запосленог у складу са Законом, овим Колективним уговором и другим актима Послодавца.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и Послодавац.

Уговор о раду закључује се у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два примерка задржава Послодавац.

У Уговору о раду се констатује да је запослени примио свој примерак и својим потписом на Уговору запослени то потврђује.

Члан 8.

Послодавац доноси Правилник о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник), којим се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може се утврдити и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања, у складу са Законом.

Приликом попуњавања радних места у складу са потребама процеса и организације рада, Послодавац сагледава могућност попуње истих интерним премештајем запослених који су у радном односу код Послодавца, узимајући у обзир обавезне услове радног места према Правилнику и водећи рачуна да се процеси и послови које запослени обавља не угрозе реализацијом његовог интерног премештаја. Уколико се радно место не попуни на начин описан у овом ставу, исто се може попунити путем пријема екстерних кандидата.

Члан 9.

Приправници заснивају радни однос на начин и по поступку утврђеним Законом, овим Колективним уговором и важећим актима код Послодавца.

Приправнички стаж запосленог са високим образовањем (академско образовање) траје најдуже до дванаест, са вишим образовањем (струковно образовање) најдуже до девет и са средњим образовањем најдуже до шест месеци.

Радни однос у својству приправника може да заснује и лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, а до истека максималног трајања приправничког стажа.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 10.

Запослени је дужан да у току рада усавршава своја стручна знања и вештине, ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова.

Члан 11.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада.

Образовање запослених на школским/високошколским установама, стручно оспособљавање и усавршавање запослених у Друштву; стручна пракса ученика и студената у Друштву и њихово стручно оспособљавање, и друга питања везана за права, обавезе и одговорности запослених у Друштву из домена стручног оспособљавања, усавршавања и образовања, регулисана су одговарајућим актима Послодавца.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог који је упућен на школовање, стручно оспособљавање и усавршавање уређују се посебним уговором.

V РАДНО ВРЕМЕ

Члан 12.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив, да обавља послове према налозима Послодавца на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Запослени и Послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће, уколико процес рада то дозвољава.

Распоред радног времена

Члан 13.

Одлуком о распореду радног времена, донетом у складу са Законом, Послодавац утврђује почетак и крај радног времена, уређује распоред радног времена у оквиру радне недеље, одморе, прековремени рад, прерасподелу радног времена и друга важна питања из ове области.

Ако се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева, Послодавац може радну недељу и распоред радног времена да организује на начин којим се обезбеђује такав рад.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, а изузетно, у складу са законом, и у краћем року, али не краћем од 48 часова унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Пуно радно време

Члан 14.

Пуно радно време код Послодавца износи 40 часова у радној недељи.

У случају када се рад обавља у сменама или то захтева организација рада, радно време не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу, у ком случају запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 недељно, укључујући и прековремени рад.

Непуно радно време

Члан 15.

Послодавац може са запосленим да заснује радни однос са непуним радним временом, које се утврђује уговором о раду, у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није другачије одређено.

Сменски рад

Члан 16.

Под радом у сменама подразумева се организација рада код Послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена у трајању од по 8 или од по 12 сати може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Приправност

Члан 17.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају.

За 24 часа приправности да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба запослени остварује 4 слободна часа.

Начин поступања, критеријуме и круг запослених који могу радити у режиму приправности Послодавац ће дефинисати посебним актом.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву, улази у радно време запосленог. Основна зарада запосленог се у том случају увећава у складу са чланом 51. став 1. тачка 2. овог Колективног уговора.

Прековремени и интервентни рад

Члан 18.

Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремени рад).

Надлежни руководилац је дужан да изда запосленом писани налог о раду дужем од пуног радног времена, непосредно пре упућивања на рад, на основу којег се доноси одговарајуће решење, а ако није у могућности да изда писани налог из разлога хитности у поступању, надлежни руководилац може издати усмени налог на основу којег ће се накнадно донети одговарајуће решење.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Када запослени који није у приправности долази ван радног времена по налогу и ради на отклањању кварова на опреми и уређајима који су у функцији обављања основне делатности Друштва, запосленом се основна зарада увећава због обављања интервентних послова у складу са чланом 51. став 1. тачка 5. овог Колективног уговора, а за плаћање се признаје укупно време од поласка на извршење радног задатка, извршење радног задатка и нормирано време повратка кући.

Начин и поступак ангажовања запослених за обављање интервентних послова, са нормираним стандардима путовања, дефинисаће се актом Послодавца.

Члан 19.

Послодавац приликом увођења прековременог рада обезбеђује запосленом превоз од места становања до места обављања прековременог рада и обратно, осим у случају када постоји превоз у јавном саобраћају.

Прерасподела радног времена

Члан 20.

Прерасподела радног времена код Послодавца се уводи у случају када се планирају послови из делатности Друштва, због бољег коришћења средстава рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима, када је неопходно да се послови обављају у времену дужем од пуног радног времена, односно суботом или недељом.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 9 месеци невезано за календарску годину, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог, у ком случају радно време запосленог у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у претходном ставу, часови рада дужи од просечног радног времена се обрачунавају и исплаћују као прековремени рад.

Начин и услови под којима се може увести прерасподела радног времена и друга питања од значаја за ову област, дефинисана су актом Послодавца којим се регулише распоред радног времена.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 21.

Запослени из члана 20. овог Колективног уговора, за сваки сат који ради дуже од уговореног радног времена, има право на један слободан сат.

Запослени из става 1. овог члана који ради дуже од уговореног радног времена недељом, за сваки сат који ради дуже од уговореног радног времена недељом има право на два слободна сата.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на дневни одмор у трајању од најмање 11 часова и на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Уколико је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од 24 часа непрекидно, у току наредне недеље.

Запослени коме је одређена прерасподела радног времена, за време трајања прерасподеле, прима зараду за уговорени фонд часова и када ради дуже и када ради краће од уговореног радног времена, односно обрачун његове зараде и накнада утврђује се према уговореном радном времену.

Евиденција присуства

Члан 22.

Запослени је обавезан да евидентира почетак и крај свог радног времена, као и почетак и крај одмора у току дневног рада, на начин који Послодавац одреди.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 23.

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

Одмор у току дневног рада

Члан 24.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 30 минута.

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

Запослени који ради дванаест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута. Ако због потребе процеса рада Запослени није у могућности да користи одмор у току дневног рада, Послодавац ће запосленом омогућити кумулативно коришћење у прерасподели радног времена.

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

Дневни одмор

Члан 25.

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

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у трајању од најмање 11 часова непрекидно, у оквиру 24 часа.

Недељни одмор

Члан 26.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време из члана 25. овог 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.

Годишњи одмор

Члан 27.

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

I) доприноса у раду по основу годишње процене радне успешности (која представља оцену резултата рада на годишњем нивоу), и то:

- (1) за оцену од 8,00-8,99 - 1 радни дан,
- (2) за оцену 9,00 и преко 9,00 - 2 радна дана;

II) рада на пословима са повећаним ризиком - пет радних дана;

III) радног искуства, и то:

- (1) од 1 до 5 година стажа осигурања - један радни дан,
- (2) од 5 до 10 година стажа осигурања - два радна дана,
- (3) од 10 до 20 година стажа осигурања - три радна дана,
- (4) од 20 до 30 година стажа осигурања - четири радна дана,
- (5) преко 30 година стажа осигурања - пет радних дана;

IV) стручне спреме запосленог, неопходне за обављање посла за који је закључен уговор о раду, и то:

- (1) за средње образовање - три радна дана,
- (2) за високо образовање - пет радних дана;

V) статуса лица са инвалидитетом који запослени има у складу са важећим прописима – три радна дана;

VI) сменског рада – два радна дана;

VII) родитељу и усвојоцу са једним или више деце до 15 година старости - два радна дана по детету, а самохраном родитељу - три радна дана по детету;

VIII) запосленом са дететом ометеним у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом – још један радни дан.

Ако би запослени, применом критеријума из става 1. овог члана, остварио право на годишњи одмор у трајању дужем од 35 радних дана, утврдиће му се годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком (на радним местима која су Актом о процени ризика утврђена као радна места са повећаним ризиком) применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор може трајати најдуже 40 радних дана.

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 неискоришћеног годишњег одмора.

Члан 28.

Распоред коришћења годишњег одмора се утврђује Планом коришћења годишњих одмора који доносе надлежни руководиоци у циљу обезбеђивања несметане организације процеса рада.

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

О коришћењу годишњег одмора запосленог Послодавац одлучује решењем, у складу са законом.

Решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог Послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Годишњи одмор се користи једнократно или у два или више делова у складу са законом и актима Послодавца.

Ако запослени користи годишњи одмор у два или више делова, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Када се Запосленом достави решење о коришћењу годишњег одмора и запослени почне да користи годишњи одмор, Послодавац га, изузетно може, због потребе посла, а уз његову сагласност, позвати на рад. Запослени има право да, у договору с руководиоцем, преостале дане неискоришћеног годишњег одмора по издатом решењу, искористи у неком другом периоду, водећи рачуна о роковима из претходног става.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 29.

Запослени у току календарске године има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) због:

1. склапања брака - 5 радних дана;
2. склапања брака детета или усвојеника - 2 радна дана;
3. рођења детета - 5 радних дана;
4. теже болести члана уже породице – 5 радних дана;
5. неге детета са психофизичким недостацима – 10 радних дана;
6. смрти члана уже породице - 5 радних дана;
7. смрти родитеља брачног друга - 1 радни дан;
8. заштите домаћинства од елементарне непогоде и отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом - 5 радних дана;
9. селидбе домаћинства у месту пребивалишта - 3 радна дана, а ван места пребивалишта - 4 радна дана;
10. упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених за време на које је упућен;
11. упућивања на рехабилитацију по препоруци здравствене установе за време на које је упућен;
12. добровољног давања крви – 3 узастопна дана, рачунајући дан давања;
13. добровољног давања ткива и органа - према налогу и извештају надлежног здравственог органа, а у складу са одредбама Закона о здравственом осигурању;
14. обављања неодложних приватних послова- 3 радна дана.

На основу поднетог образложеног захтева, Послодавац може да одобри плаћено одсуство запосленом до 30 радних дана због неге теже оболелог члана уже породице.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник, браћа, сестре и старатељ.

Члан 30.

Запослени има право на плаћено одсуство ради образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, и уколико се не угрожава процес рада код Послодавца, и то за:

- припрему и полагање испита на високошколској установи или полагања стручног испита ради стицања стручног звања, односно лиценце - 2 радна дана по испиту;
- припрему и/или одбрану мастер рада и завршног испита на специјалистичким студијама- 5 радних дана;
- припрему и/или одбрану докторске дисертације и полагање правосудног испита - до 15 радних дана.

Запослени је дужан да достави доказе о основу коришћења одсуства.

Укупно плаћено одсуство ради образовања, стручног оспособљавања и усавршавања током године не може бити дуже од 15 радних дана.

Неплаћено одсуство

Члан 31.

Послодавац може да запосленом омогући неплаћено одсуство, на основу образложеног захтева, када то не ремети процес рада.

Неплаћено одсуство може трајати најдуже до годину дана.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или уговором о раду није другачије одређено.

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 32.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом.

Права, обавезе и одговорности из области безбедности и здравља на раду ближе су дефинисана Правилником о безбедности и здрављу на раду, који доноси Послодавац.

Акт о процени ризика

Члан 33.

Акт о процени ризика доноси директор за сва радна места у радној околини. Њиме се посебно утврђују радна места са повећаним ризиком, посебни здравствени услови које запослени морају испуњавати за обављање одређених послова са повећаним ризиком, као и средства и опрема за личну заштиту запослених на свим радним местима у радној околини.

Акт о процени ризика Послодавац доноси у сарадњи са Одбором за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор за БЗР).

Члан 34.

Ради праћења спровођења мера безбедности и заштите живота и здравља на раду код Послодавца, које су предвиђене Законом и овим Колективним уговором, Директор образује Одбор за БЗР.

Одбор за БЗР има пет чланова, од којих три представника запослених предлаже Синдикат из реда свих запослених, а два представника Послодавца предлаже директор.

Најмање један члан Одбора за БЗР мора бити добар познавалац области безбедности и здравља на раду.

Члан 35.

Одбор за БЗР на првој седници бира председника и заменика председника из реда својих чланова. Председник Одбора за БЗР је увек представник запослених.

Мандат чланова Одбора траје пет година.

Одбор за БЗР доноси Пословник о раду, којим се ближе уређује начин рада Одбора за БЗР, укључујући начин сазивања седница и достављања материјала, одржавања седница, присуства других лица на седницама, вођења записника са седница и сл.

Члан 36.

Директор је дужан да члановима Одбора за БЗР, у складу са могућностима, обезбеди потребне услове за несметан рад.

Председник Одбора за БЗР има право на одсуство са рада у обављању послова на које је распоређен у трајању од осам часова месечно ради обављања послова који проистичу из функције Председника Одбора за БЗР.

Члан 37.

Послодавац, Одбор за БЗР и Синдикат дужни су да међусобно сарађују на питањима о безбедности и здравља на раду запослених.

Одбор за БЗР дужан је да акте, информације, податке и обавештења које добије од Послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду достави Синдикату.

О свом раду Одбор за БЗР подноси шестомесечни извештај директору Друштва и Синдикату.

Члан 38.

Одбор за БЗР има право:

- 1) да Послодавцу даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,
- 2) да захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,
- 3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Чланови Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору из области БЗР.

Члан 39.

Одбор за БЗР у оквиру свог делокруга рада:

- 1) прати и анализира спровођење утврђених мера безбедности на раду, а нарочито: исправност средстава за рад, услова радне околине, коришћење средстава и опреме за личну заштиту, поступање са опасним супстанцама (исправно складиштење, паковање, декларације, упуство за рад са опасним супстанцама итд.), и сл;

- 2) учествује у сагледавању опасности и штетности на радном месту у циљу израде или допуне Акта о процени ризика;
- 3) учествује у разматрању и предлагању измена и допуна аката Послодавца која регулишу област безбедности и здравља на раду, а нарочито оних који се односе на услове рада, средства и опрему за личну заштиту на раду;
- 4) анализира стање посебне заштите запослених жена и запослених са смањеном или измењеном радном способношћу и предлаже мере за побољшање њихове заштите;
- 5) учествује у разматрању повреда на раду и професионалних обољења запослених, извора и узрока њиховог настанка и предлаже мере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења запослених;
- 6) сарађује са одговарајућим инспекцијским органима по питањима из области безбедности и здравља на раду;
- 7) учествује у доношењу и промоцији Политике у области безбедности и здравља на раду код Послодавца, односно предлаже потребне измене и допуне Политике у области безбедности и здравља на раду;
- 8) остварује сарадњу са стручним службама из области безбедности и здравља на раду.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 40.

Зараде се обрачунавају и исплаћују на основу планираних средстава за зараде у складу са Законом и Годишњим програмом пословања Послодавца.

Члан 41.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца, у складу са Законом.

Зарада се састоји од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца;
- 3) других примања по основу радног односа у складу са Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом се сматра зарада са свим порезима и доприносима који се плаћају из зараде.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 42.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- 1) основне зараде;
- 2) дела зараде за радни учинак;
- 3) увећане зараде.

Основна зарада

Члан 43.

Основна зарада запосленог уговара се уговором о раду.

У уговор о раду запосленог уноси се новчани износ основне зараде запосленог, добијен множењем вредности радног часа, коефицијента посла и просечног месечног фонда од 174 часа рада.

Основна зарада која се исплаћује запосленом се обрачунава множењем:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента посла;
- 3) месечног фонда остварених часова рада у месецу за који се обрачунава зарада.

Члан 44.

Вредност радног часа износи 135,67 динара бруто.

Члан 45.

Врсте појединачних послова по сложености, са коефицијентима, утврђују се споразумно између Послодавца и Синдиката, на основу утврђене методологије израде коефицијената.

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

Део зараде за радни учинак

Члан 46.

Радни учинак одређује се на месечном нивоу, на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Према оствареном радном учинку основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно изнад стандардног у току месеца, може се увећати до 30%, а основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно испод стандардног у току месеца, може се умањити до 30%.

Сматра се да је запослени остварио значајно већи радни учинак од стандардног ако:

- 1) обави значајно већи обим послова од планираних;
- 2) обави послове значајно изнад стандардног квалитета;
- 3) обави послове значајно пре рока;
- 4) уз редовно обављање својих послова, у значајном обиму, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши;
- 5) успешно обави послове у ванредним околностима или условима, по ванредном позиву, или радном налогу.

Сматра се да је запослени остварио значајно мањи радни учинак од стандардног ако:

- 1) током месеца обави значајно мањи обим послова од планираних;
- 2) поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је значајно испод стандардног за ту врсту послова;

- 3) значајан део послова не обави у року;
- 4) значајно премашује планиране стандарде и нормативе трошкова;
- 5) приоритетне послове не обави у дефинисаном року.

Утврђивање резултата рада врши се оцењивањем обима и квалитета обављеног посла запосленог.

Оцењивање обима обављеног посла врши се на основу:

- свих послова које је запослени извршио у одговарајућем периоду;
- обима искоришћеног радног времена;
- времена проведеног на раду.

Оцењивање квалитета обављеног посла врши се на основу:

- квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога;
- сложености извршених послова;
- стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;
- степена испољене одговорности у раду;
- поштовања рокова одређених за извршавање послова;
- рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала, резервних делова;
- степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- тачности и прецизности испољених у раду.

Члан 47.

Резултат радног учинка запосленог утврђује директор, односно запослени којег он овласти, на предлог образложен од стране непосредног руководиоца запосленог.

Члан 48.

Одбор директора може, за највише до 5% укупно запослених, који су остварили изузетне резултате у току календарске године и тиме посебно допринели пословном успеху Друштва, увећати основну зараду за послове на којима је запослени распоређен, до 50%, до 12 месеци, а у оквиру масе средстава за зараде планиране и одобрене Годишњим програмом пословања Акционарског друштва „Електро mreжа Србије”, а на основу предлога непосредног руководиоца.

Члан 49.

Запослени остварују учешће у делу добити Друштва у складу са одлуком надлежног органа о расподели добити, која се доноси на начин и под условима утврђеним одлуком о оснивању, уз сагласност Оснивача, а у складу са законом.

Увећана зарада

Члан 50.

Основна зарада запосленог се увећава за сваку пуну годину рада остварену у радном односу за 0,5% од основице, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем, у складу са Законом. Под основицом у смислу овог члана се подразумева основна зарада дефинисана у члану 43. став 3. овог Колективног уговора.

Члан 51.

Основна зарада запосленог се увећава за:

- 1) рад на дан државног и верског празника који је по закону нерадан дан - за 150%;
- 2) рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - за 45%;
- 3) рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана) - за 45%, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;
- 4) рад недељом - за 15%, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;
- 5) обављање интервентних послова (када запослени који није у приправности долази ван радног времена по налогу и ради на отклањању кварова на опреми и уређајима који су у функцији обављања основне делатности Друштва) - за 150%;
- 6) сменски рад - за 8,9%, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде једнак је збиру процената по сваком од наведених основа.

Зарада приправника

Члан 52.

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

Накнада зараде

Члан 53.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде 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) одсуствовања са рада запослених који раде у смени на дан државног и верског празника који је по њиховом распореду нерадан дан;
- 5) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица;
- 6) за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа, ако то законом није другачије одређено;
- 7) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, седницама органа управљања Послодавца, органа Синдиката, чији је члан.

Члан 54.

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 пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде

- утврђене у складу са Законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом;
 - 3) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ради одржавања трудноће, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 55.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 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 послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава послодавца;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде зараде, а из средстава послодавца, за преостали износ разлике до висине од 100% просечне зараде.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Право на накнаду зараде из става 1. овог члана у висини од 100% основа за накнаду зараде обезбеђује се запосленима који су, у време трајања проглашене епидемије заразне болести и пре привременог одсуствовања са рада због потврђене заразне болести COVID-19, вакцинисани, као и запосленима који из здравствених разлога не могу бити вакцинисани и који, о томе, уз извештај лекара о привременој спречености за рад, доставе одговарајућу потврду надлежне здравствене установе.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду 85% просечне зараде у претходних 12 месеци, за време прекида рада, односно смањења обима рада, до којег је дошло без кривице запосленог, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, а најдуже 45 радних дана у календарској години, изузетно и дуже, уз претходну сагласност министра.

Рок за исплату зарада

Члан 57.

Зарада се исплаћује једном месечно, у текућем месецу за претходни месец, а најкасније до 15. у месецу.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 58.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун. У зависности од техничких могућности достава се може вршити електронским путем или у папирној форми.

Друга примања

Члан 59.

Послодавац је дужан да исплати:

- 1) запосленом отпремнину приликом одласка у пензију - у висини од три просечне зараде запосленог остварене у претходна 3 месеца у односу на месец када му престаје радни однос, или у висини од три просечне зараде остварене код Послодавца у претходна 3 месеца, ако је за њега то повољније, у складу са расположивим средствима из одобреног Годишњег програма пословања;
- 2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог - у висини просечне месечне зараде остварене код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате;
- 3) запосленом једнократну помоћ у случају смрти члана његове уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог - у висини просечне месечне зараде остварене код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате;
- 4) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

У случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на послу или професионалног обољења, Послодавац исплаћује једнократну помоћ члановима уже породице у висини троструке просечне месечне зараде остварене код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац деци запосленог до навршених 15 година живота обезбеђује један поклон за Божић и Нову годину, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може обезбедити поклон запосленим женама за 8. март – Дан жена у складу са расположивим средствима, а највише до износа предвиђеног у ставу 4. овог члана.

Послодавац је дужан да за заинтересоване запослене обезбеди годишњи, превентивни систематски лекарски преглед.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде и дневне накнаде, односно болничког лечења.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.

Послодавац, у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите, колективно осигурава запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција.

Послодавац ће у поступку колективног осигурања запослених обавестити Синдикат о премијама, односно полисама осигурања из става 6, 7, 8 и 9 овог члана.

Члан 60.

Запослени има право на јубиларну награду за непрекидан рад у Друштву, и то за:

- 1) 10 година - у висини једне просечне зараде по запосленом код Послодавца, остварене у претходна 3 месеца у односу на месец у ком стиче право;
- 2) 20 година - у висини две просечне зараде по запосленом код Послодавца, остварене у претходна 3 месеца у односу на месец у ком стиче право;
- 3) 30 година - у висини три просечне зараде по запосленом код Послодавца, остварене у претходна 3 месеца у односу на месец у ком стиче право;
- 4) 35 година - у висини три и по просечне зараде по запосленом код Послодавца, остварене у претходна 3 месеца у односу на месец у ком стиче право;
- 5) 40 година - у висини четири просечне зараде по запосленом код Послодавца, остварене у претходна 3 месеца у односу на месец у ком стиче право.

Под непрекидним радом у Друштву сматра се рад код Послодавца и његових правних претходника.

Јубиларна награда се исплаћује у месецу у којем запослени стиче право на јубиларну награду.

Члан 61.

У случају смрти запосленог Послодавац преузима обавезу да, по поднетом захтеву за стипендирање, стипендира децу запосленог за време док су на редовном школовању.

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

- 1) основно образовање - у висини 40 % просечне зараде исплаћене у Републици Србији за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 2) средње образовање - у висини 55% просечне зараде исплаћене у Републици Србији за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 3) високо образовање - у висини 70 % просечне зараде исплаћене у Републици Србији за месец који претходи месецу исплате

У случају смрти запосленог као последице повреде на раду или професионалног обољења, Послодавац у складу са потребама процеса рада, даје приоритет при заснивању радног односа код Послодавца деци или брачном другу преминулог, под условом да испуњава све услове утврђене за обављање одређеног посла.

Члан 62.

Послодавац може, у складу са средствима одобреним Годишњим програмом пословања, да уплаћује допринос за добровољно пензијско осигурање највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 63.

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

Накнада трошкова

Члан 64.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- 1) долазак и одлазак 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, ако Послодавац није обезбедио сопствени превоз. У местима где нема организованог превоза у јавном саобраћају, накнада трошкова превоза запосленом припада у висини цене месечне претплатне карте јавног градског превоза у седишту организационог дела. Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на повећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца.
- 2) време проведено на службеном путу у земљи и иностранству (превоз, смештај и исхрана за време службеног пута – дневница). Дневница за службени пут у земљи се исплаћује у висини неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, а за службени пут у иностранство у висини највише до 105 евра, у складу са актом Послодавца којим се детаљније регулише ова материја.

Члан 65.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини од 300 динара дневно, не рачунајући порезе и доприносе.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 36.291 динара, који укључује порезе и доприносе на тај износ, који се исплаћује у 12 једнаких месечних рата у текућој календарској години за коју се користи годишњи одмор, односно сразмерно времену проведеном у радном односу за запослене који у календарској години заснивају радни однос, или им радни однос престаје у тој календарској години.

Остала примања

Члан 66.

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 директор у складу са расположивим средствима.

Одлуком о одобравању зајма утврђује се намена за коју се зајам одобрава, висина зајма, почетак отплате зајма и рок враћања зајма, који не може бити дужи од дванаест месеци.

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

Члан 67.

Послодавац, обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених у току пословне године у висини до 0,30% годишњих зарада исплаћених запосленима код Послодавца.

Средства из става 1. овог члана користе се према програму Синдиката за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених.

Синдикат је дужан да Послодавцу, два пута годишње доставља извештај о утрошеним средствима.

Послодавац, у складу са Годишњим програмом пословања, а по посебном споразуму са Синдикатом, обезбеђује средства за активности Спортске секције запослених код Послодавца.

Члан 68.

Послодавац, у складу са Годишњим програмом пословања, може обезбедити средства за пружање солидарне помоћи у случајевима:

- 1) теже болести запосленог или члана уже породице, у висини до три просечне месечне зараде остварене код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате, на основу приложених рачуна;
- 2) штета од елементарних непогода, у висини до једне просечне месечне зараде остварене код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате;
- 3) рођења детета, у висини просечне зараде исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 4) у другим случајевима када Послодавац сматра да је пружање солидарне помоћи оправдано и целисходно, у складу са расположивим средствима.

Поступак, начин и услови за доделу солидарне помоћи дефинисаће се актом Послодавца.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 69.

Програм решавања вишка запослених доноси се у складу са Законом.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са Синдикатом и Националном службом за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених, у складу са Законом.

Члан 70.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености запосленог за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 71.

Анексом Колективног уговора утврдиће се социјални критеријуми који ће се уважити приликом утврђивања евентуалних вишкова запослених, посебна заштита одређених социјалних категорија, висина отпремнине, као и друга права запослених који су вишак.

Анекс Колективног уговора закључиће се након завршетка анализе послова код Послодавца и евентуалног утврђивања вишка запослених.

Не може се запосленом отказати уговор о раду као технолошком вишку пре закључења Анекса Колективног уговора.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 72.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету Послодавцу, дужан је да штету накнади, у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Члан 73.

Директор, или лице које он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или сазнања да је штета проузрокована Послодавцу и образује комисију за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

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

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

Члан 74.

По пријему решења о накнади штете запослени даје писмену 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 75.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом, овим Колективним уговором и актом Послодавца којим је регулисан поступак и услови под којим запослени може остварити накнаду штете настале повредом на раду или у вези са радом.

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

Директор одлучује о захтеву за накнаду штете, на предлог Комисије за накнаду штете због повреде на раду запосленог која утврђује све чињенице у вези са захтевом запосленог, постојање одговорности Послодавца или другог запосленог код Послодавца 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.

XI ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 76.

Послодавац може да, поред случајева утврђених законом, запосленом понуди измену уговорених услова рада и закључење Анекса Уговора о раду :

- 1) када се изврши измена Правилника, односно када дође до промене назива посла, описа посла, назива организационог дела где се посао обавља и сл.
- 2) ради премештаја на друге одговарајуће послове који одговарају његовој здравственој способности у складу са законским прописима.

XII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 77.

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, на основу уговора о пословној сарадњи, у складу са законом.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 78.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или лице које он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана се даје у писаном облику.

Запосленом се у писаном облику, доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Члан 79.

Спорна питања између Послодавца и запосленог решава арбитар, кога споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа Уговора о раду запосленом мирује радни однос.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 80.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник Синдиката, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 81.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и Послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 82.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Послодавца из разлога наведених у чл. 176. Закона о раду.

Споразумни престанак радног односа

Члан 83.

Запосленом радни однос може да престане на основу закљученог писаног споразума Послодавца и запосленог. Споразум у име Послодавца закључује директор или лице које он овласти

Пре потписивања споразума, Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 84.

Запослени има право да Послодавцу откаже Уговор о раду уз поштовање отказног рока од 30 дана.

Отказ Уговора о раду, запослени доставља Послодавцу у писаном облику, преко писарнице.

Отказ од стране Послодавца

Члан 85.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Послодавца, и то:

- 1) ако не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.
- 4) ако својом кривицом учини повреду радне обавезе прописану Законом, односно чланом 86. овог Колективног уговора или уговором о раду;
- 5) ако не поштује радну дисциплину прописану Законом, односно чланом 87. овог Колективног уговора или уговором о раду;
- 6) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 7) ако запослени одбије закључење Анекса уговора о раду у складу са Законом.

Отказ Уговора о раду због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине Послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Члан 86.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

- неизвршавање, несавесно, неблаговремено или немарно извршавање радних и других обавеза;
- нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
- непоштовање одредби прописаних важећим актима Послодавца;
- давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежног органа или Послодавца;
- непридржавање прописа којима се уређује чување пословне тајне и тајних података, дужност пријављивања послова и радњи у којима постоји лични интерес и спречавање сукоба личног интереса са интересом Друштва;
- фалсификовање званичних докумената Послодавца и других правних или физичких лица, од којих зависи настанак, трајање или престанак неког права запосленог или Послодавца;
- злоупотреба штампилца и печата Послодавца;
- изношење неистинитих података или неистинито приказивање пословања Послодавца које нарушава његов углед;
- обављање приватних послова у просторијама Послодавца и злоупотреба својства запосленог код Послодавца ради обављања приватних послова;
- проузроковање штете Послодавцу намерно или крајњом непажњом;
- непријављивање и прикривање штете Послодавцу;
- злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења, или закључење, односно потисивање уговора или неког другог акта без овлашћења;
- напуштање места рада у сменском раду пре доласка запосленог из следеће смене;
- неизвршавање послова у време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада;
- непријављивање и прикривање повреде радне обавезе;
- неизвршавање одлука надлежних органа;
- нетачно евидентирање и приказивање података о раду или у вези са радом, у намери да себи или другоме прибави неосновано увећање зараде или веће право из радног односа;
- повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, прописа о заштити животне средине и прописа о заштити становништва од изложености дуванском диму;
- непримењивање или неадекватно примењивање мера заштите на раду, обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду;
- неовлашћена послуга средствима која су запосленом поверена на раду;
- необавештавање одговорног лица о кваровима или другим недостацима који би могли да угрозе безбедност на раду, односно неблаговремено пријављивање кварова на уређајима и заштитним и другим средствима;
- као и у другим случајевима предвиђеним Уговором о раду.

Члан 87.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако запослени не поштује радну дисциплину, а посебно:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са Законом;
- ако не поштује Кодекс пословног понашања и пословне комуникације Послодавца;
- ако изазове неред или тучу или учествује у тучи у просторијама Послодавца или на службеном путу или на други начин омета запослене у раду;

- ако се недолично понаша према осталим запосленима и другим лицима на раду или у вези са радом (свађа, увреда, претња и сл.) или на други начин својим понашањем ремети међуљудске односе;
- ако долази на рад под утицајем алкохола или других опојних средстава или их употребљава у току рада или одбија да уради одговарајући тест или анализу ради утврђивања наведених околности;
- ако неоправдано касни на посао или напушта радно место и место рада у току радног времена;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- ако неоправдано изостане са посла три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току године;
- ако Послодавцу у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад, односно у случају када запослени живи сам, у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду, не достави потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад или ненаменски користи одобрено одсуство са рада;
- ако одбије да се подвргне лекарском прегледу ради утврђивања/оцене радне способности, а ради на радном месту са повећаним ризиком;
- ако надлежној Служби не достави податке од значаја за упис у Базу кадровске евиденције у року од 10 дана од дана настанка промене (промена адресе пребивалишта или боравишта и сл.);
- ако организује или пропагира политичке странке или верске секте код Послодавца;
- у другим случајевима када не поштује радну дисциплину прописану актима Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца;
- као и у другим случајевима предвиђеним Уговором о раду.

Поступак у случају отказа уговора раду

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду у случају повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине упозори запосленог, у писаној форми, на постојање разлога за отказ Уговора о раду и да му остави рок од 8 дана од дана пријема упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа Уговора о раду, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на наводе из упозорења.

Запослени, уз изјашњење дато у року из претходног става, може да приложи мишљење Синдиката чији је члан, које је Послодавац дужан да размотри.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ Уговора о раду, Послодавац може уместо отказа Уговора о раду, да запосленом, у складу са законом, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1-15 дана;
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у ком је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;

- опомену, са најавом отказа, у којој се наводи да ће Послодавац отказати Уговор о раду, без поновног упозорења, ако запослени у року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 89.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из разлога који се односи на одсуство предвиђених резултата рада, односно одсуство потребних знања и способности, само ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима о његовом раду, упутствима и примереним роковима за побољшање рада, а запослени у остављеном року није побољшао свој рад.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно зато што нема потребна знања и способности, има право и дужност да остане на раду (отказни рок):

- 8 дана за запослене који имају до 20 година стажа осигурања
- 15 дана за запослене који имају преко 20 година стажа осигурања

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 90.

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

- 1) шестомесечном пријему и престанку радног односа запослених код Послодавца;
- 2) шестомесечном и годишњем извештају о стању безбедности и здравља на раду;
- 3) исплаћеним просечним зарадама;
- 4) предлогу Годишњег програма пословања и Годишњег извештаја о пословању;
- 5) запосленима, који су чланови Синдиката, чија је зарада умањена или увећана по основу радног учинка у претходном месецу.

Послодавац обавештава Синдикат о припреми и изради аката којима се уређују права, обавезе и одговорност запослених, организација и систематизација послова, као и питања из области безбедности, заштите здравља на раду и решавања стамбених потреба запослених.

Председнику синдиката доставља се позив са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви Синдиката.

Члан 91.

Синдикат може у радно време да организује зборове запослених, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада.

Члан 92.

Председник Синдиката који има најмање 300 чланова, за време трајања мандата има право на плаћено одсуство и то на 100 плаћених часова рада месечно за обављање синдикалне функције, с тим што се број плаћених часова рада увећава сразмерно броју

чланова Синдиката за додатних 10 часова на сваких 100 чланова Синдиката, при чему укупан број плаћених часова рада на месечном нивоу не може прећи прописани месечни фонд.

Председник Синдиката за време плаћеног одсуства има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде за претходних 12 месеци.

Члан 93.

Чланови Скупштине Синдиката, који има најмање 300 чланова, имају право на плаћено одсуство за обављање редовних синдикалних активности и то:

- председник Синдиката дела Друштва на 40 часова рада месечно;
- повереници Синдиката на 8 часова рада месечно.

Лица наведена у ставу 1. овог члана за време плаћеног одсуства по овом основу имају право на накнаду зараде у висини њихове просечне зараде за претходних 12 месеци.

Члан 94.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у Синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана Колективног уговора, је на Послодавцу.

Члан 95.

Председник и чланови Извршног одбора Синдиката могу одсуствовати са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима.

Лица наведена у ставу 1. овог члана Колективног уговора такође могу одсуствовати са рада ради оспособљавања на курсевима и семинарима, у трајању од највише пет радних дана у току календарске године.

Члан 96.

Послодавац Годишњим програмом пословања планира део средстава за финансирање активности Фонда солидарности код Послодавца.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, издваја средства за рад Фонда солидарности ЕМС на месечном нивоу, у висини 0,2% од масе средстава исплаћених на име зараде чланова Фонда, а у складу са ставом 1.

Фонд солидарности ради у складу са одредбама Правилника о раду Фонда.

Синдикат је дужан да Послодавцу, два пута годишње доставља извештај о утрошеним средствима Фонда.

Члан 97.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеђује Синдикату средства за развој социјалног дијалога, развој и унапређење колективног преговарања и едукацију чланова Синдиката у висини 0,20% од масе средстава исплаћених на име зараде чланова Синдиката.

Члан 98.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова обезбеди и следеће услове за рад Синдиката, у складу са просторним и финансијским могућностима:

- техничку помоћ;
- обрачун и наплату чланарине и осталих обустава у складу са законом и актима Синдиката;
- могућност истицања обавештења и битних докумената Синдиката на огласним таблама Послодавца;
- запосленог за обављање административно-техничких послова;
- потребна возила за обављање синдикалних активности, у складу са могућностима Послодавца;
- друге услове за нормалан рад и функционисање Синдиката на основу закљученог споразума између Послодавца и Синдиката.

XVI ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ МИНИМУМА ПРОЦЕСА РАДА ЗА ВРЕМЕ ШТРАЈКА

Члан 99.

Актом Послодавца о начину обезбеђивања процеса рада за време штрајка се одређују послови и број извршилаца који су дужни да раде ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 100.

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 други представници организатора штрајка не могу бити одређени да раде у време штрајка, под условом да броје највише двадесет чланова.

Члан 101.

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

XVII ТУМАЧЕЊЕ ОДРЕДБИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА И РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 102.

Чланови Преговарачког тима именовани од стране Послодавца и Синдиката задужени су за тумачење одредби овог Колективног уговора.

Спорна питања која настану у примени и изменама и допунама овог Колективног уговора, која не могу да се реше споразумно, решавају се пред арбитражом коју образују учесници Колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 103.

Овај Колективни уговор сматра се закљученим када га потпише овлашћени представник Владе, овлашћени представник Синдиката и овлашћени представник Послодавца.

Члан 104.

Овај Колективни уговор се закључује на одређено време, на период од три године.

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

Члан 105.

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

Сваки учесник овог Колективног уговора може предложити покретање поступка за измене и допуне и уколико се сви учесници сагласе са предлогом, отпочињу преговори у складу са законом.

Члан 106.

Сваки учесник овог Колективног уговора може отказати у писаној форми овај Колективни уговор уколико наступе околности које онемогућавају његову примену.

У случају отказа овај Колективни уговор се примењује 6 месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници поступка дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 107.

Акта Послодавца ускладиће се са одредбама овог Колективног уговора у року од 9 месеци дана од дана његовог ступања на снагу.

Ако на дан ступања на снагу овог Колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, примењују се одредбе овог Колективног уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 108.

Овај Колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

Колективни уговор се примењује на обрачун и исплату зарада, накнада зарада и других примања запослених почев од обрачуна за месец јун 2021. године.

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

За Послодавца:
Директор ЕМС АД Београд
Јелена Матејић
Јелена Матејић, с.р.

За Синдикат:
Председник Синдиката
ЕМС АД
Радомир Петровић
Радомир Петровић, с.р.

За Оснивача:
Министар рударства и енергетике
Зорана Михајловић
Проф. др Зорана Михајловић, с.р.

Прилог Колективног уговора

Група послова	Назив врсте послова	Предложени распон коефицијената у складу са методологијом	
		мин	макс
1	Послови помоћног радника	1.70	2.30
2	Оперативни послови	1.80	3.06
3	Послови референата	2.50	3.29
4	Послови техничара и техничке интервенције	2.30	3.47
5	Послови возача	2.50	3.04
6	Послови монтера	2.50	3.20
7	Послови организатора рада	3.00	3.80
8	Послови сарадника	3.00	4.09
9	Послови оперативног инжењера	3.00	4.07
10	Послови стручног сарадника	3.66	5.69
11	Послови инжењера	3.50	6.15
12	Послови координатора одељења/групе послова	3.50	5.11
13	Послови шефа службе	4.40	6.80
14	Послови стручњака	5.15	7.00
15	Послови организатора рада НДЦ	5.90	6.34
16	Послови главног диспечера	7.70	8.09
17	Послови директора дирекције, сектора/погона, руководиоца, помоћника директора, саветника директора	5.43	10.00
18	Послови корпоративних директора, извршних директора, оперативног директора и директора ЕМС АД Београд	10.00	12.00

