

Привредно друштво за производњу, прераду и транспорт угља
Рударски басен "Колубара" д.о.о. Лазаревац

**Колективни уговор код послодавца
РБ „Колубара“ д.о.о. Лазаревац**

Л а з а р е в а ц, фебруар 2013.године

На основу чл. 248. Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр. 24/05, 61/05 и 54/09) Привредно друштво за производњу, прераду и транспорт угља Рударски басен "Колубара" д.о.о. Лазаревац (у даљем тексту: Послодавац), које заступа Директор, с једне стране и Синдикална организација "Колубара" Лазаревац (у даљем тексту: Синдикат), коју заступа Председник Синдиката, с друге стране, закључују:

Колективни уговор код послодавца РБ „Колубара“ д.о.о. Лазаревац

I Основне одредбе

Члан 1.

Овим Колективним уговором уређују се међусобна права, обавезе и одговорности запослених из радног односа код Послодавца, међусобни односи уговорних страна, поступак измена и допуна овог Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених, који нису уређени овим Колективним уговором, примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа, у складу са међународним конвенцијама, Општи и Посебан колективни уговор и одговарајући акти Послодавца.

У поступку доношења одговарајућих општих аката Послодавца из става 1. овог члана, којима се утврђују права, обавезе и одговорности запослених, Послодавац је дужан да затражи мишљење Синдиката.

Синдикат је дужан да мишљење из става 2. овог члана достави најкасније у року од 8 (осам) дана од дана достављања акта, у ком року ће уговорне стране разрешити све евентуалне примедбе.

Синдикат учествује у изради општих аката којима се регулишу питања из области безбедности и здравља на раду и решавања стамбених потреба запослених.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима Послодавца, судским или инспекцијским органима, Послодавац је дужан да запосленом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права.

II Заснивање радног односа

Члан 3.

Поред општих услова предвиђених законом, лице које заснива радни однос са Послодавцем мора да испуњава и посебне услове предвиђене законом и Правилником о унутрашњем организовању и систематизацији послова.

Актом из става 1. овог члана утврђује се врста посла са описом послова за свако радно место, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим радним местима.

Број извршилаца на пословима утврђеним Правилником одређује се годишњим програмом пословања Послодавца.

Послодавац је дужан да пре доношења акта из става 1. овог члана, затражи мишљење Синдиката.

Синдикат је дужан да мишљење из става 4. овог члана, достави најкасније у року од 8 дана од дана достављања акта, у ком року ће уговорне стране разрешити све евентуалне примедбе.

При заснивању радног односа потребно је да надлежна здравствена установа предходно утврди здравствену способност лица које би засновало радни однос.

Члан 4.

Послодавац доставља Синдикату Правилник из члана 3. став 1. одмах по његовом доношењу.

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

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

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

Члан 5.

Код заснивања радног односа, Послодавац може дати приоритет следећим кандидатима:

- лицу које је члан уже породице запосленог који је умро због последица повреде на раду или професионалног обољења,
- лицу које је члан уже породице лица коме се експропришу непокретности у корист Послодавца,
- лицу коме је престао радни однос код Послодавца по основу технолошког вишка, под условима утврђени овим Колективним уговором.

Послодавац је обавезан да закључи уговор о раду на неодређено време са једним од чланова уже породице запосленог који је преминуо на раду, а био је једини хранилац породице.

Уговор о раду

Члан 6.

Уговор о раду закључују Директор Привредног друштва и запослени.

Уговором о раду заснива се радни однос и уређују се међусобна права, обавезе и одговорност запосленог и Послодавца, у складу са законом, Општим и Посебним колективним уговором, овим Колективним уговором и другим прописима и одговарајућим актима Послодавца.

Члан 7.

Уговор о раду може да се закључи на одређено и неодређено време.

Уговор о раду у којем није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 8.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ако Послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 9.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Послодавца,
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравишта запосленог,
- 3) стручну спрему и занимање запосленог,
- 4) начин заснивања радног односа,
- 5) врсту и опис послова које запослени треба да обавља,
- 6) место рада,
- 7) време трајања уговора о раду на одређено време,
- 8) дан почетка рада,
- 9) зараду, рокове за исплату зараде и других примања на које запослени има право,
- 10) радно време,
- 11) време трајања дневног и недељног радног времена,
- 12) права, обавезе и одговорности запосленог и Послодавца,
- 13) позивање на Колективни уговор,
- 14) обавезе Послодавца око обезбеђивања заштите живота и здравља запосленог.

На права и обавезе која нису утврђене уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог Колективног уговора.

Члан 10.

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

У случају из става 1. овог члана примењује се Закон, Општи или Посебан колективни уговор или овај Колективни уговор.

Пробни рад

Члан 11.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Актом из члана 3. овог Колективног уговора утврђују се послови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 12.

Пробни рад може трајати најдуже шест месеци.

За време пробног рада Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду са отказним роком који износи 10 радних дана, а на основу писаног извештаја комисије.

Комисију из претходног става образује Послодавац из састава надзорно-техничког особља, која је уједно и надлежна да по истеку пробног рада да мишљење да ли је запослени показао одговарајуће радне и стручне способности.

Радни однос на одређено време

Члан 13.

Радни однос на одређено време може да се заснује у следећим случајевима :

- 1) када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (привремена неспособност за рад, плаћено и неплаћено одсуство, мировање радног односа и друго),
- 2) када се привремено повећа обим рада,
- 3) у својству приправника.

Радни однос на одређено време може да се заснује само за период до престанка разлога због којег је заснован.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

Приправници

Члан 14.

Радни однос у својству приправника се заснива са лицем које има високу, вишу и средњу стручну спрему, а први пут заснива радни однос или први пут ради на пословима у напред поменутом степену стручне спреме.

Приправнички стаж запосленог са високом стручном спремом траје најдуже 12 месеци, са вишом стручном спремом најдуже 8 месеци, и са средњом стручном спремом најдуже 6 месеци, о чему одлучује лице задужено за праћење рада и оспособљавање приправника на основу резултата запослених.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права по основу радног односа, у складу са законом, Општим и Посебним колективним уговором и овим Колективним уговором.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 15.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у складу са планом и програмом образовања и кад то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада.

Посебним актом, који доноси Директор, уређују се права и обавезе код Послодавца, у вези са свим облицима образовања, стручног оспособљавања и усавршавања.

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

Трошкови из става 1. и 2. овог члана утврђују се програмом пословања Послодавца.

Члан 16.

Права, обавезе и одговорности запосленог, односно Послодавца, из области проналазака и техничког унапређења, уређују се посебним актом који доноси Директор.

За проналазак на раду и у вези са радом или за примењено техничко унапређење које је предложио, запосленом припада право на накнаду утврђену посебним актом из става 1. овог члана.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 17.

Радно време запослених утврђује Послодавац у складу са законом и овим Колективним уговором и оно може бити:

- пуно радно време,
- непуно радно време,
- скраћено радно време.

Члан 18.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

На пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно у трајању од 8 часова.

Члан 19.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена, а одређује се у складу са позитивним прописима.

Члан 20.

Радно време запосленог који ради на тешким, напорним и за здравље штетним пословима (у даљем тексту: радна места са посебним условима рада), скраћује се сразмерно штетном дејству посебних услова рада на здравље и радну способност запосленог, зависно од организације и технологије рада.

Послове са скраћеним радним временом и дужину скраћеног радног времена утврђује Послодавац, на основу Акта о процени ризика.

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

Члан 21.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (у даљем тексту: прековремени рад), у случају:

- више силе (земљотрес, поплава, пожар, експлозија, саобраћајни удес и др),
- замене изненада одсутног запосленог у процесу рада који непрекидно траје,
- изненадног повећања обима посла (квар на средствима рада и материјалу рада и други послови чије би одлагање нанело штету Послодавцу),
- потреба извршења посла у предвиђеном року,
- у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Запосленом се пре увођења прековременог рада мора уручити налог за прековремени рад, уз предходну обавезу Послодавца да води рачуна да терет, сложеност и хитност послова равномерно распореди на све запослене, на истим или сличним пословима унутар организационе целине.

Члан 22.

Послодавац је дужан да за прековремени рад донесе и достави решење запосленом у року од 24 часа од увођења прековременог рада.

Члан 23.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 4 часа дневно, нити дуже од 8 часова недељно.

Члан 24.

Запослени може одбити да ради прековремено:

- ако пре почетка обављања прековременог рада, запосленом није уручен правилно попуњен и оверен налог за прековремени рад,
- ако за прековремени рад, односно ноћни прековремени рад запосленом није обезбеђен превоз од места становања до радног места и обратно,
- ако пре почетка прековременог рада Послодавац не обезбеди запосленом неопходна средства за заштиту на раду.

Члан 25.

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

Члан 26.

Послодавац је дужан да свака 3 месеца достави Синдикату извештај о оствареном прековременом раду и разлозима за њихово остварење.

Члан 27.

Одлуку о распореду и прераспореду радног времена доноси Послодавац у складу са законом.

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

Послодавац је дужан да води евиденцију о извршеној прерасподели радног времена.

У случају промене распореда радног времена организационе јединице, Послодавац је дужан да обавести запослене најмање десет дана пре почетка рада о новом распореду радног времена.

Уколико се одлука о промени распореда радног времена односи само на поједине запослене, Послодавац је дужан да одлуку о промени распореда радног времена достави запосленом најмање десет дана пре почетка рада према новом распореду радног времена.

Одлука о распореду и прерасподели радног времена ступа на снагу 8. дана од дана објављивања на огласним таблама.

Запосленом који ради у складу са одлуком о прерасподели радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, с тим што се дневни и недељни одмор мора обезбедити у обиму утврђеним законом и то у периоду који не може бити дужи од 30 дана при чему се мора испоштовати право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 28.

Послодавац је обавезан да тромесечно доставља Синдикату извештаје:

- о радним местима на којима је утврђена прерасподела радног времена,
- о броју остварених часова рада који прелазе пуно радно време на радним местима на којима је утврђена прерасподела радног времена,
- о разлозима за утврђење прерасподеле радног времена.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 29.

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

Члан 30.

Запослени који ради пуно радно време, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који се урачунава у радно време и не може се користити на почетку и на крају радног времена.

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 12 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

Члан 31.

У року од 30 дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора Послодавац је дужан да донесе акт којим ће утврдити послове, односно радна места, чија природа не дозвољава прекид рада, као и начин коришћења одмора у току дневног рада запослених који раде на тим радним местима, уз претходни договор са Синдикатом.

Годишњи одмор

Члан 32.

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

- 1) По основу сложености послова, и то:
 - за послове НК и КВ радника – 3 радна дана,
 - за послове са средњом стручном спремом и ВКВ радника – 4 радна дана,
 - за послове са вишом и високом стручном спремом – 5 радних дана.

- 2) По основу услова рада, и то:
 - за послове на којима се обавља тежак и напоран рад, рад по повишеним и смањеним ваздушним притиском, на високој или ниској температури, под дејством штетних зрачења, под повећаном буком и вибрацијама, у просторијама загађеним хемијским штетностима, под земљом или водом и на висини – 3 радна дана,
 - за рад на пословима на којима је уведен бенефицирани радни стаж или скраћено радно време – још 2 радна дана,
 - за рад у смени или турнусу – још 2 радна дана.

- 3) По основу стажа осигурања, и то:
 - за стаж осигурања до 5 година..... 1 радни дан,
 - за стаж осигурања од 5 до 10 година 2 радна дана,
 - за стаж осигурања од 10 до 15 година..... 3 радна дана,
 - за стаж осигурања од 15 до 20 година.....4 радна дана,
 - за стаж осигурања од 20 до 25 година.....5 радних дана,
 - за стаж осигурања од 25 до 30 година.....6 радних дана,
 - за стаж осигурања од 30 до 35 година.....7 радних дана,
 - за стаж осигурања преко 35 година.....8 радних дана.

- 4) Инвалиду рада, војном инвалиду и запосленом који болује од професионалног обољења – 3 радна дана,
- 5) Родитељу или усвојоцу са једним или више деце до 14 година старости – 2 радна дана,
- 6) За допринос у раду по предлогу непосредног руководиоца – до 3 радна дана,
- 7) Самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - 3 радна дана,
- 8) Запосленом са дететом ометеном у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом - 3 радна дана.

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

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

Члан 33.

Ако би запосленом годишњи одмор применом критеријума из члана 32. трајао дуже од 25 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 25 радних дана.

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

Запослени који ради на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж) или са скраћеним радним временом, применом критеријума из члана 32. овог Колективног уговора, годишњи одмор може трајати најдуже 40 радних дана.

Члан 34.

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету због неискоришћеног годишњег одмора, ако не одговори или негативно одговори на захтев запосленог да му се омогући коришћење годишњег одмора у крајњим роковима предвиђеним Законом, у висини његове просечне зараде у предходна 3 месеца.

Плаћено одсуство

Члан 35.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у случајевима:

- 1) склапања брака - 7 радних дана;
- 2) склапања брака детета или усвојеника - 5 радних дана;
- 3) порођаја супруге - 5 радних дана;
- 4) рођења унучета - 3 радна дана;
- 5) смрти брачног дуга, деце и родитеља – 7 радних дана;
- 6) смрти родитеља брачног друга – 3 радна дана;
- 7) смрти других чланова уже породице – 2 радна дана;
- 8) теже болести брачног друга, деце и родитеља – 3 радна дана;
- 9) добровољног давања крви – 2 радна дана;
- 10) добровољног давања ткива - по препоруци здравствене установе;
- 11) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 10 радних дана;
- 12) селидбе свог домаћинства у месту пребивалишта – 3 радна дана;
- 13) селидбе свог домаћинства ван места пребивалишта – 4 радна дана;
- 14) учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује Синдикат – за време учествовања на такмичењу;
- 15) упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених – за време на које је упућен;

- 16) упућивање на рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси Послодавац или Синдикат – за време на које је упућен;
- 17) неге детета са психофизичким недостацима – 10 радних дана;
- 18) одласка на одслужење војног рока – пет радних дана;
- 19) селидбе породичног домаћинства због спровођења поступка експропријације, према предлогу надлежне Службе за експропријацију – до 30 радних дана.

Чланом уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ, ако живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Одсуство са рада уз накнаду зараде, у случајевима утврђене у тачкама 15. и 16. става 1. овог члана, запослени може користити само по једном од тих основа и највише једном у току календарске године.

Члан 36.

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

- 1) полагање испита на високошколској установи – 2 радна дана по испиту,
- 2) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања – 2 радна дана по испиту,
- 3) полагање правосудног испита – 15 радних дана,
- 4) полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама – 4 радна дана по испиту,
- 5) одбрану магистарског рада – 10 радних дана,
- 6) одбрану докторске дисертације – 15 радних дана,
- 7) друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању које је утврђено уговором о стручном усавршавању.

Члан 37.

Запослени користи плаћено одсуство у време када наступе случајеви из члана 35. и члана 36. овог Колективног уговора.

Неплаћено одсуство

Члан 38.

Запосленом се на његов захтев може одобрити коришћење неплаћеног одсуства, у случајевима:

- 1) неговања болесног члана уже породице,
- 2) школовања и стручног усавршавања које није предвиђено програмом Послодавца,
- 3) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација,
- 4) обављања послова у вези изградње куће или стана у циљу решавања свог стамбеног питања и
- 5) других оправданих разлога.

Неплаћено одсуство из става 1. тачка 2) овог члана може трајати најдуже годину дана, а у осталим случајевима најдуже шест месеци.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 39.

Послодавац је дужан да предузима превентивне мере у складу са поступком који прописује Министар надлежан за рад и да обезбеди запосленом безбедан рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Превентивне мере Послодавац обезбеђује пре почетка и у току рада запосленог, као и код сваке измене технолошког поступка.

Члан 40.

Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу следећих критеријума:

- 1) штетности по здравље запосленог - неповољни микроклиматски услови, повећана бука и вибрације, штетни гасови, паре и аеросоли, штетна зрачења - електромагнетно, ултравиолетно, инфрацрвено и јонизујуће зрачење, физичко и психофизиолошко оптерећење и биолошке штетности;
- 2) присутних ризика у раду - рад на висини, под земљом или водом, под напоном или у близини делова под напоном, са флуидима под притиском, са експлозивом, отровним или нагризајућим материјама.

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

- 1) има прописану стручну спрему и претходно је оспособљен за обављање послова на сигуран и безбедан начин,
- 2) здравствено оспособљен за обављање послова са повећаним ризиком.

Члан 41.

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

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

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

Члан 42.

Посебни услови рада код послова са повећаним ризиком вреднују се приликом утврђивања коефицијента радног места, као и приликом одређивања дужине годишњег одмора.

Члан 43.

Запослени је дужан да :

- 1) поверене послове обавља са пуном пажњом и да поштује и примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица,
- 2) наменски користи добијена средства и опрему личне заштите на раду,
- 3) одмах обавести Послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима и другој појави која би на његовом радном месту могла да

угрози његову безбедност и здравље и безбедност и здравље других лица.

Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком дужан је да обави периодични лекарски преглед на који га Послодавац упути у складу са овим Колективним уговором.

Члан 44.

Обавеза Послодавца је да запосленима који обављају послове са повећаним ризиком:

- 1) сваке календарске године организује и финансира периодичне и лекарске прегледе,
- 2) обезбеди заштитни напатак по врсти и количини предвиђеним у акту из члана 41. овог Колективног уговора,
- 3) обезбеди финансијска средства за упућивање запослених на рекреативни одмор ради превенције радне инвалидности.

Послодавац је дужан да о свом трошку, а на предлог Синдиката, упути на систематски лекарски преглед и запосленог који обавља послове на којима није утврђен повећан ризик, ако за то постоје оправдани разлози.

Члан 45.

Послодавац је обавезан да сваке године организује и финансира систематске гинеколошке прегледе за запослене жене.

Члан 46.

Послодавац је дужан да организује послове за безбедност и здравље запослених на раду.

Послове безбедности и здравља на раду може да обавља лице које има положен стручни испит у складу са законом.

Лице за безбедност и здравље на раду је независно и самостално у обављању послова и има слободан приступ свим потребним подацима у области безбедности и здравља на раду.

Члан 47.

Лице за безбедност и здравље на раду дужно је да у писаној форми извести Послодавца и Синдикат о забрани рада на радном месту или употреби средстава за рад у случају када утврди непосредну опасност по живот и здравље запослених на раду.

Ако Послодавац и поред забране наложи да запослени настави да ради, лице за безбедност и здравље на раду дужно је да о томе извести надлежну Инспекцију рада и Синдикат.

Члан 48.

Код Послодавца се образује Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор из става 1. има 7 (седам) чланова, од којих 3 (три) представника Послодавца и 4 (четири) представника запослених.

Представнике запослених именује Синдикат.

Мандат члановима Одбора из става 1. овог члана траје 4 године.

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

Члан 49.

Одбор за безбедност и здравље на раду у оквиру свог делокруга обавља следеће послове:

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

- 16) члан Одбора учествује у поступку набавке средстава и опреме личне заштите;
- 17) врши и друге послове из области безбедности и здравља на раду, заштите од пожара и здравствене заштите.
- Одбор о свом раду подноси извештај Послодавцу и Синдикату по истеку свака три месеца.
- Седницу Одбора могу по потреби заказати и Послодавац и Синдикат.

Члан 50.

Одбор за безбедност и здравље на раду доноси Пословник о раду Одбора у складу са законом и ради према донетом Пословнику.

Члан 51.

Седнице Одбора за безбедност и здравље на раду одржавају се најмање једанпут месечно.

Седница Одбора из става 1. овог члана може се одржати ако је присутна већина и представника запослених и представника Послодавца.

На седницама Одбора из става 1. овог члана разматрају се и заузимају ставови о питањима безбедности и здравља на раду запослених и проблеми који се јављају у вези са њима.

Члан 52.

Одбор за безбедност и здравље на раду је дужан да редовно, а најмање једном у три месеца, писаним путем обавештава запослене, Послодавца и Синдикат о свом раду, као и стању и проблемима везаним за безбедност и здравље на раду запослених.

Члан 53.

Послодавац, Одбор за безбедност и здравље на раду и Синдикат дужни су да међусобно сарађују на питањима безбедности и здравља на раду запослених, као и да предузимају одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених.

У циљу предузимања заједничких мера и уједначавања послова безбедности и здравља на раду запослених, субјекти из става 1. овог члана, могу одржавати заједничке седнице.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 54.

Зарада запосленог утврђује се уговором о раду у складу са Колективним уговором, а за лица која обављају послове пословодства у складу са одлукама надлежних органа ЈП ЕПС и Послодавца.

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

Зарада се састоји од:

- 1) зараде коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
- 2) зараде по основу доприноса пословног успеха Послодавца,
- 3) пореза и доприноса који се плаћају из зараде,
- 4) накнаде трошкова и других примања, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и Годишњим програмом пословања Послодавца и ЈП "Електропривреда Србије" , у зависности од остварених резултата пословања.

Зарада запослених представља пословну тајну Послодавца.

Свако неовлашћено давање информација о заради, било сопственој или заради другог запосленог, представља повреду радне обавезе.

Члан 55.

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

1. Основне зараде,
2. Дела зараде за радни учинак,
3. Увећане зараде.

Члан 56.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Члан 57.

Уз претходну сагласност Генералног директора ЈП „Електропривреда Србије“, Послодавац и Синдикат споразумно утврђују вредност радног сата, уколико се између Генералног директора ЈП „Електропривреда Србије“ и председника Синдиката радника ЈП „Електропривреде Србије“, не уговори јединствена вредност радног сата за сва привредна друштва чији је оснивач ово Јавно предузеће.

Вредност радног сата из става 1. овог члана утврђује се најкасније десет дана пре доношења годишњих програма пословања привредних друштава чији је оснивач ЈП „Електропривреде Србије“.

Уколико се у току календарске године битно промене околности на основу којих је утврђена вредност радног сата, уговорне стране се морају споразумети о повећању вредности радног сата.

Вредност радног сата за наредну календарску годину не може бити мања од вредности радног сата за месец децембар календарске године која јој претходи.

Ако током године дође до смањења броја запослених, збир њихових коефицијената користиће се за корекцију коефицијената другим запосленим, на начин који споразумно утврде Послодавац и Синдикат, под условом да је смањење броја запослених трајно.

Члан 58.

Коефицијент послова сваког радног места утврђује се на основу сложености послова, одговорности у раду и услова рада, у складу са методологијом за вредновање радних места и са табеларним делом коефицијената типских радних места, коју споразумно утврђују Послодавац и Синдикат.

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте послова, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина које су потребне за

обављање послова, у складу са Правилником о систематизацији послова код Послодавца.

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

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови и сменског рада, при чему се под сменским радом подразумева рад у две или више смена у току радног дана, када на истим средствима за рад раде наизменично најмање два запослена или две групе запослених .

Члан 59.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог је резултат рада организационог дела у којем запослени обавља послове и радни учинак запосленог.

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

Оцена радног учинка запосленог, у смислу става 1 и 2 овог члана, утврђује се у складу са Споразумом бр.2-01-3-1492 о утврђивању стандарда и норматива за оцену радног учинка запослених у РБ "Колубара" д.о.о. Лазаревац, закључен дана 01.09.2009.године између Послодавца и Синдиката.

Члан 60.

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

Члан 61.

Запослени може да оствари зараду на име учешћа у делу добити Послодавца у складу са одлуком надлежног органа о расподели добити, која се доноси на начин и под условима утврђеним Одлуком о оснивању.

Члан 62.

Зарада приправника утврђује се у висини од 85% од основне зараде за одговарајуће послове за које се приправник оспособљава.

Члан 63.

Зарада се исплаћује у два приближно једнака дела.

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

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

Увећање зараде

Члан 64.

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

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

Члан 65.

Основна зарада запосленог се увећава за рад:

- 1) на дан државног и верског празника који је по закону нерадан дан - 150%,
- 2) дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - 45%,
- 3) ноћу (између 22-6 часова) - 45%,
- 4) недељом - 15%,
- 5) при температури нижој од -18° С и већој од + 38° С - 10%.
- 6) у трећој смени 31.децембра - 150%

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

Основица за обрачун и исплату увећања зараде из става 1. и 2. овог члана је основна зарада запосленог, увећана за износ из члана 64. овог Колективног уговора.

Члан 66.

За дежурство ван радног времена (кућно дежурство) које одреди решењем Послодавац ако то захтева технолошки процес рада, запосленом се увећава зарада у вредности од три часа његовог ефективног рада за текући месец, за свака 24 часа кућног дежурства.

Члан 67.

За обављање интервентних послова у специфичним и изузетно отежаним околностима које су од посебног значаја за одржавање погонске спремности производних постројења, зарада запосленог се увећава за 150%.

Под интервентним пословима сматрају се послови:

- чишћења бункера на сушари угља,
- санација хаварија на постројењима за производњу, прераду и транспорт угља,
- отклањање последица елементарних непогода и сви превентивни послови на спречавању штетних последица које би могле бити изазване елементарним непогодама (поплава, руч, земљотреси, пожари и др.) и
- други послови који су од посебног значаја за одржање погонске спремности производних постројења.

Члан 68.

Увећање зараде запосленог за рад у чети за спасавање и ватрогасној чети утврђује се одлуком Директора.

Накнада зараде

Члан 69.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуства са рада у висини основице за обрачун накнаде, у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) коришћења плаћеног одсуства,
- 3) одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су нерадни, у складу са законом,
- 4) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код

Послодавца, органа Синдиката и Савеза синдиката у својству члана и сусретима радника „Електропривреде Србије”,

- 5) стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада,
- 6) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, односно Послодавца, због необезбеђивања услова за безбедан рад и заштиту здравља на раду, услед чега може доћи до угрожавања живота и здравља запослених и других лица,
- 7) за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено.

Члан 70.

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

- 1) у висини од 70% основице за обрачун накнаде, ако је привремена неспособност проузрокована болешћу или повредом ван рада, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом,
- 2) у висини од 100% основице за обрачун, ако је привремена неспособност проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.
- 3) у висини од 100% основице за обрачун накнаде за време одсуствовања са рада ради одржавања трудноће, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада ради неге детета до три године у висини 35% од основице за обрачун накнаде, у трајању утврђеном Законом о здравственој заштити.

Послодавац је дужан да запосленом који се налази на боловању због повреде на раду или професионалне болести преко 30 дана, исплати разлику до висине зараде коју би остварио да ради.

Основицу за обрачун накнаде зараде за време привремене спречености за рад чини просечна зарада запосленег за предходна три месеца, која предходе месецу у ком је настала спреченост за рад.

Члан 71.

Запослени има права на накнаду зараде у висини 80% зараде коју би остварио да ради за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 72.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% зараде коју би остварио да ради у месецу за који се врши исплата накнаде, у следећим случајевима:

- 1) за време чекања на премештај на друге послове и преквалификацију или доквалификацију, односно на остваривања права по основу престанка потребе за радом запосленог,
- 2) за време преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању,

- 3) за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације, на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању.

Члан 73.

Основицу за обрачун накнаде зараде у смислу чланова 69., 71. и 72. овог Колективног уговора чини основица за обрачун зараде утврђена законом.

Накнада трошкова

Члан 74.

Запослени има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка (теренски додатак) у висини од 3% просечне зараде по запосленом исплаћене у претходном месецу код Послодавца.

Запослени има право на накнаду трошкова:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, осим ако Послодавац није организовао превоз,
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи, у складу са одговарајућим прописима,
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, у складу са одговарајућим прописима,
- 4) за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде,
- 5) за исхрану у току рада и право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини која се утврђује годишњим програмом пословања Послодавца.

Друга примања

Члан 75.

Послодавац је дужан да запосленом исплати опремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини 3 зараде коју би остварио за месец који предходи месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Отпремнина не може бити нижа од 3 просечне зараде по запосленом исплаћене код Послодавца за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине.

Члан 76.

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

- за 10 година у висини једне зараде,
- за 20 година у висини две зараде,
- за 30 година у висини три зараде,

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

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

Исплата јубиларне награде из става 1. овог члана, врши се 21. јула у години.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана, подразумева се остварена просечна зарада код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате.

Услов који се односи на дужину укупног рада, из става 1. овог члана, испуњава и запослени који би у години у којој одлази у пензију испунио наведени услов без обзира да ли тај услов испуњава у тренутку када му престаје радни однос због одласка у пензију.

Под радом код Послодавца у смислу става 1. овог члана сматра се рад у РБ "Колубара" и његовим правним предходницима, рад у привредним друштвима основаним од бивших организационих целина РБ "Колубара" и рад у оквиру „Електропривреде Србије“.

Члан 77.

Послодавац може у складу са својим могућностима да запосленима обезбеди безкаматни зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника у висини просечне месечне зараде по запосленом код Послодавца.

Члан 78.

Послодавац је дужан да:

- у случају смрти запосленог, обезбеди помоћ породици у висини трошкова погребних услуга (погребна опрема, превоз, штампање плаката и др.) и једнократну новчану помоћ у висини просечне месечне зараде остварене у претходном месецу код Послодавца,
- у случају смрти брачног друга, деце и усвојеника, обезбеди помоћ запосленом у висини трошкова погребних услуга (погребна опрема, превоз, штампање плаката и др.) и једнократну новчану помоћ у висини просечне месечне зараде остварене у претходном месецу код Послодавца,
- у случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на раду или услед професионалног обољења, обезбеди једнократну помоћ породици у висини три просечне зараде остварене у претходном месецу код Послодавца,
- у случају смрти родитеља запосленог, на име солидарне помоћи исплати запосленом који је поднео доказ о плаћању трошкова за погребну опрему 50% од просечне зараде остварене у претходном месецу код Послодавца,
- у случају да запослени који је преминуо нема чланове уже породице, накнаду трошкова погребних услуга исплаћује лицу које је извршило погреб,
- обезбеди поклон женама за 8. март у висини коју утврђује Директор, у складу са финансијским могућностима.
- да обезбеди деци запослених до навршених 10 година живота пригодан поклон за Нову годину, на основу одлуке Директора,

Члан 79.

У случају смрти запосленог или смрти бившег запосленог који је пензионисан због трајног губитка радне способности, Послодавац преузима обавезу да стипендира децу за време док су на школовању, а најдуже до завршетка другог степена високог образовања и навршених 26 година живота.

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

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

Деца која користе право из става 1. и 2. члана 2. Колективног уговора о изменама и допунама колективног уговора за ПД РБ „Колубара“ д.о.о., број 201-5773 од 10.11.2008. године, настављају да примају стипендију у висини утврђеној уговором о стипендирању, за период на који је уговор закључен.

Члан 80.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима:

- да обезбеди солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице (брачни друг и деца) за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности, у пуном износу насталих трошкова (набавка лекова, накнада трошкова лечења и ортопедских помагала),
- да обезбеди солидарну помоћ због уништења или оштећења објекта за становање запосленог, услед елементарних и других ванредних догађаја у висини штете.

Члан 81.

У случају рођења детета једном од родитеља исплаћује се солидарна помоћ у висини просечне зараде у Републици Србији остварене у претходној години.

Осигурање запослених

Члан 82.

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

Послодавац је дужан, до неопорезивог новчаног износа, на свој терет, додатно осигура запослене по основу добровољног пензијског осигурања, у складу са својим могућностима

Члан 83.

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

Члан 84.

Превенција радне инвалидности и рехабилитација запослених обезбеђује се на начин који унапређује заштиту здравља запослених, а спроводи се уз учешће Синдиката.Послодавац издваја за ову намену средства најмање у висини 0,59% од масе средстава исплаћених за зараде запосленима код Послодавца.

Новчана средства, из става 1 овог члана, уплаћиваће се на рачун Синдикалне организације „Колубара“.

За учешће у финансирању културних и спортских активности запослених и чланова њихових породица, Послодавац обезбеђује новчана средства уплатама на рачун Синдикалне организације „Колубара“ у висини од 0,10% од годишње масе средстава исплаћене за зараде запослених код Послодавца.

О располагању средствима, из става 1. и става 3. овог члана, одлучиваће Извршни одбор Синдиката у складу са финансијским планом Синдикалне организације „Колубара.“

О утрошку средства, из става 1. и става 3. овог члана, Синдикат је дужан да доставља извештај Послодавцу једном годишње и то до 31. децембра текуће године.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 85.

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

Члан 86.

Забрана конкуренције за запослене код Послодавца утврђује се за територију Републике Србије.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 87.

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

Запослени који на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 88.

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

На основу извештаја из става 1. овог члана, Послодавац или запослени кога он овласти, 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 89.

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 90.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету у складу са законом и Колективним уговором.

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

О захтеву за накнаду штете одлучује Послодавац или запослени кога он овласти, на предлог комисије која утврђује све чињенице у вези са захтевом запосленог, постојање одговорности Послодавца или другог запосленог код Послодавца за насталу штету и висини штете.

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

X ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Премештај у друго место рада и друге послове

Члан 91.

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

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

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

Члан 92.

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

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

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

Одредбе из става 2. овог члана се неће примењивати у случају наступања посебних околности код Послодавца (више силе, изненадног квара на средствима рада, прекид рада на пословима на којима запослени обавља рад, хитне замене

изненада одсутног запосленог, привременог губитка здравствене способности), док оне трају, а најдуже 30 дана.

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

Члан 93.

Запосленом инвалиду рада Послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла према његовој преосталој радној способности.

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

Члан 94.

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

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 95.

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

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

Запослени инвалид рада не може бити упућен на рад код другог Послодавца у случајевима предвиђеним законом, без његове сагласности.

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

XI РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 96.

Споразумом између Послодавца и Синдиката, у складу са финансијским могућностима, може се образовати посебан фонд за решавање стамбених потреба запослених, чија се средства превасходно користе за обезбеђивање учешћа запосленог у добијању стамбеног кредита код пословних и других банака, у складу са прописима.

У фонд из става 1. овог члана издвајаће се и средства од продатих станова. Послодавац ће у фонд уплаћивати и средства од стамбених закупнина.

XII ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 97.

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

Члан 98.

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

- стицање искустава у земљи и иностранству;
- стицање и усавршавање знања страних језика;
- обуке и курсеви;
- ванредно школовање за стицање вишег степена стручне спреме;
- специјализација;
- преквалификација и доквалификација.

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

Послодавац у складу са финансијским могућностима и Годишњим програмом пословања, на предлог Синдиката, планира и организује стручне екскурзије.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 99.

Радни однос запосленог може престати на основу споразума, отказа од стране запосленог, отказа од стране Послодавца и у случајевима предвиђеним законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 100.

Радни однос запосленог може да престане на основу писменог споразума Послодавца и запосленог, у складу са законом.

Отказ од стране запосленог

Члан 101.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреда обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим Колективним уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Отказ од стране послодавца

Члан 102.

Понашања запослених која могу бити разлог за отказ уговору о раду су:

- прикривање чињеница које су од непосредног значаја за обављање послова због којих је заснован радни однос, приликом закључивања уговора о раду;
- давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежног органа;
- неизвршавање, несавесно, неблаговремено и немарно извршавање послова;
- нецелисходно и нерационално коришћење средстава за рад;
- одбијање обављања послова по налогу надлежног руководиоца;
- нетачно евидентирање и приказивање резултата рада, у намери да себи или другоме прибави неосновано увећање зараде или веће право из радног односа;
- неовлашћена послуга повереним средствима рада;
- злоупотреба својства Запосленог код Послодавца, ради обављања приватних послова;
- одавање пословне тајне;
- прикривање извршене повреде радне обавезе;
- спречавање овлашћеног органа контроле у извршавању послова;
- неоправдано изостајање са посла три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току године;
- одбијање подвргавања лекарском прегледу ради утврђивања радне способности, алко или нарко тесту;
- долазак на рад под утицајем алкохола или наркотика и њихова употреба у току рада;
- неизвршавање послова у време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада;
- повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, прописа о заштити животне средине и безбедности и здравља на раду и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
- противправно присвајање имовине Послодавца;
- противправно прибављање себи или другоме материјалне користи у вези са радом;
- фалсификовање новчаних и других докумената.

Поред повреда права и обавеза из става 1 овог члана, уговором о раду се могу утврдити и друге теже повреде радних обавеза у зависности од описа и врсте послова које запослени обавља.

Члан 103.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду због повреде радне обавезе, ако је у моменту извршења иста била утврђена Колективним уговором или уговором о раду и ако је утврђена кривица запосленог.

Члан 104.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду због непоштовања радне дисциплине, односно ако је његово понашање тако да не може да настави рад код Послодавца, ако је актом Послодавца, а у складу са овим Колективним уговором, прецизније утврђено шта се сматра повредом радне дисциплине,

односно какво је то понашање запосленог да он не може да настави рад код Послодавца.

Члан 105.

Запослени се у писменој форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине и повреде радне обавезе.

Запослени има право да се, у писменој форми изјасни о наводима из упозорења за отказ уговора о раду из става 1. овог члана, у року од пет дана од дана пријема упозорења.

Упозорење се доставља на мишљење Синдикату чији је запослени члан који је дужан да да мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Поступак у случају отказа уговора о раду

Члан 106.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Члан 107.

Послодавац је дужан да запосленом коме престане радни однос, у року од 30 дана од дана престанка радног односа исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа.

XIV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 108.

Уговорне стране су се сагласиле да ће анексом овог Колективног уговора утврдити права запослених који су евентуално технолошки вишак, а у договору Синдиката и Генералног директора ЈП „Електропривреда Србије“.

Анексом из става 1. овог члана утврдиће се социјални критеријуми који ће се уважити приликом утврђивања евентуалних вишкова запослених и посебна заштита одређених социјалних категорија, висина отпремнине и друга права запослених који су вишак.

Не може се запосленом отказати уговор о раду као технолошком вишку до потписивања анекса Колективног уговора из става 1. овог члана.

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 109.

Репрезентативном Синдикату се обавезно достављају позиви са материјалима за седнице органа управљања код Послодавца када се расправљају питања од значаја за економски и социјални положај запослених.

Члан 110.

Директор је дужан да на захтев Синдиката достави Синдикату обавештење о питањима из своје надлежности, а нарочито о:

- 1) пријему и престанку радног односа запослених,
- 2) шестомесечном и годишњем извештају о стању безбедности и здравља на раду запослених,
- 3) исплаћеним просечним зарадама са индексом раста у односу на претходни месец месечно, тромесечно и годишње,
- 4) предлогу годишњег плана пословања,
- 5) полугодишњем и годишњем извештају о пословању, као и учешћу зарада и трошкова рада у укупним трошковима пословања.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви Синдиката, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставове Синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о њима заузме став.

Члан 111.

Директор је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад Синдиката :

- 1) коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке,
- 2) стручну (дипл. правнике, економисте, политикологе), административну (техничаре евидентичаре) и техничку помоћ (аутомобиле, факсове, телефоне, копир апарате, компјутерску опрему и друго),
- 3) обрачун и наплату чланарина и осталих средстава (чланарина за Фонд солидарности и друго), према програму рада Синдиката.

Директор је дужан да Синдикату омогући да током године у радно време организује зборове запослених који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада.

Члан 112.

Председник и подпредседник Одбора Синдиката, као и чланови Извршног одбора Синдиката, док обављају синдикалне функције, не обављају послове свог радног места.

Укупан број синдикалних функционера у смислу става 1. овог члана, укључујући и друге синдикалне представнике, утврђује се одлуком Директора, а на предлог Синдиката.

Члан 113.

Представницима Синдиката који за време обављања одговарајуће синдикалне функције не обављају послове свог радног места, утврђује се зарада у висини зараде коју би остварили да обављају своје послове увећане за 15% до 30%.

Процент увећања из става 1. овог члана за појединца, утврђује се одлуком Директора, а на предлог Синдиката.

Члан 114.

За друге синдикалне представнике који обављају послове свог радног места, број плаћених часова за рад у Синдикату, утврђује се споразумно са Директором.

Ако се споразум не постигне, синдикалном представнику припада најмање 64 плаћених часова месечно за обављање његових синдикалних обавеза.

Члан 115.

Председник Синдиката, члан Одбора Синдиката, као и сви синдикални представници, за време обављања функције и четири године после истека функције, ако поступају у складу са законом и овим Колективним уговором, не могу се преместити на други посао ако је то за њих неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за њиховим радом или да се на други начин ставе у неповољнији положај.

Члан 116.

За време преговора о закључивању, односно изменама или допунама Колективног уговора, представници Организације синдиката која је потписник Колективног уговора и представници Послодавца, имају право на увећан број плаћених часова рада за 50%.

Члан 117.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, издваја средства за рад Синдиката у висини 0,35% масе средстава исплаћених на име зараде за чланове Синдиката, од чега се 0,18% издваја за СО "Колубара", а 0,12% за Синдикалне организације организационих делова Привредног друштва и 0,05 на рачун Синдиката радника ЈП „Електропривреда Србије“.

Члан 118.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеђује средства за финансирање активности Фонда солидарности чији је оснивач Синдикална организација „Колубара“, Фонда солидарности чији је оснивач Синдикална организација „Колубара-Површински копови“ и Фонда солидарности чији је оснивач Синдикат радника ЈП „Електропривреда Србије“, у висини од 0,4% масе средстава исплаћених на име зарада запослених - чланова тих Синдикалних организација.

Средства из става 1. овог члана, Послодавац уплаћује на рачуне и то:

- 0,2% Фонду солидарности СО „Колубара“ ,
- 0,1% Фонду солидарности СО „Колубара - Површински копови“ и
- 0,1% Фонду солидарности Синдиката радника ЈП „Електропривреда Србије“.

Члан 119.

Делегатима у органима и телима Конфедерације Слободних Синдиката и Синдиката радника „Електропривреда Србије“, изабраним на основу одлуке Одбора Синдиката, Директор је дужан да омогући њихово присуство на седницама тих органа и тела Синдиката.

Члан 120.

Директор је дужан да синдикалним представницима на захтев Синдиката, омогући присуство на стручним курсевима и семинарима, ради њиховог стручног или синдикалног оспособљавања, у трајању од највише седам радних дана у току године.

XVI ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ МИНИМУМА ПРОЦЕСА РАДА ЗА ВРЕМЕ ШТРАЈКА

Члан 121.

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

Чланови штрајкачког одбора и редарске штрајкачке службе не могу бити одређени да раде у време штрајка, под условом да штрајкачки одбор броји највише десет чланова, а редарска служба се организује тако да се могу обављати послови којима се обезбеђује минимум процеса рада.

Члан 122.

Директор, односно лице које он овласти, у договору са штрајкачким одбором, најкасније пет дана пре почетка штрајка, одређује решењем запослене који су дужни да раде у време штрајка, ради обезбеђивања минимума процеса рада.

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

XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 123.

Спорна питања која настану у примени овог Колективног уговора, која не могу да се реше споразумом, решавају се у складу са законом којим се уређује питање мирног решавања спорова.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 124.

Овај Колективни уговор се непосредно примењује и закључује се на одређено време на период од три године, почев од 07.02.2013. године.

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

Члан 125.

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

Предлог за измену и допуну може дати свака уговорна страна.

Предлог за измену и допуну подноси се другој уговорној страни у писменом облику.

Друга уговорна страна је дужна да се у року од 15 дана од дана достављања предлога из става 3. овог члана, изјасни о предлогу.

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

На основу прихваћеног предлога, уговорне стране закључују Колективни уговор о изменама и допунама овог Колективног уговора.

Члан 126.

Уколико се на нивоу ЈП „Електропривреда Србије“ уради уједначен модел текста Колективног уговора код Послодавца за сва привредна друштва чији је оснивач ЈП „ЕПС“, учесници овог Колективног уговора су сагласни да Колективним уговором о изменама и допунама изврше усаглашавање овог Колективног уговора са уједначеним моделом.

Члан 127.

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом Уговорних страна или отказом Колективног уговора у целости или делимично.

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

У случају отказа, у смислу става 2. и 3. овог члана, Колективни уговор се примењује до закључења новог Колективног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

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

Члан 128.

Анекс колективног уговора може се закључити и ради промене појединих решења или уређивања питања која нису уређена основним текстом овог Колективног уговора.

Члан 129.

Ако на дан ступања на снагу овог Колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених код Послодавца, на иста права, обавезе и одговорности примениће се одредбе овог Колективног уговора, ако је то за запослене повољније.

Члан 130.

Колективни уговор ступа на снагу 07.02.2013.године

За СИНДИКАТ

Председник,
Миодраг Ранковић

За ПОСЛОДАВЦА

Директор,
Милорад Грчић